

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**AFERIÇÃO DOS DANOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL EM
AMBIENTE LABORAL**

Camila Silva Pinto

Presidente Prudente/SP
2014

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**AFERIÇÃO DOS DANOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL EM
AMBIENTE LABORAL**

Camila Silva Pinto

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Fernando Batistuzo Gurgel Martins.

Presidente Prudente/SP
2014

AFERIÇÃO DOS DANOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE LABORAL

Monografia aprovada como requisito
parcial para a obtenção do Grau de
Bacharel em Direito.

Fernando Batistuzo Gurgel Martins
Orientador

Zachariah Brian Zagol
Examinador

Pedro Augusto de Souza Brambilla
Examinador

Presidente Prudente, 15 de outubro de 2014

A justiça sustenta numa das mãos a balança que pesa o direito, e na outra, a espada de que se serve para o defender. A espada sem a balança é a força brutal; a balança sem a espada é a impotência do direito.

Rudolf von Ihering

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus por ter me incumbido com a difícil missão de elaborar e realizar essa monografia, e que às vezes mesmo em meio às tribulações, trabalho, estudo me deu forças para continuar e nunca desistir do meu sonho, sempre me acalmando e me mostrando o certo a fazer.

Aos meus pais, Valmir da Silva Pinto e Vera Lúcia da Silva Pinto, minhas fontes de conhecimento para toda a vida, que também me apoiaram a fazer essa monografia, me ajudaram nas horas em que eu pensei em desistir, e foram e sempre serão minha fonte de inspiração.

Às minhas amigas, Maria Eduarda, Julyana, Luana, Lais e Kariana, que sempre que eu pensei em parar minha monografia, ou jogar tudo para o alto, elas estavam do meu lado, me mostrando o certo a se fazer, sempre falando das experiências pessoais delas, e não me deixando desistir.

Ao meu irmão Valmir da Silva Pinto Junior, que também usando de sua experiência pessoal, me deu dicas e me apoiou a cada passo.

À equipe Calenglish, meu ambiente de trabalho, na qual eu posso contar com parceiros para a vida, que me apoiaram e também não me deixaram desistir do meu sonho.

Ao professor Fernando Batistuzo que dispôs de seu tempo para estar comigo me ajudando e oferecendo sua experiência na área jurídica para que eu pudesse obter êxito na elaboração da minha monografia.

À todos meus colegas de sala, os quais eu pude trocar ideias e experiências pois estávamos todos na mesma situação, às vezes até situações de desespero, porém sempre nos apoiando uns nos outros.

Aos grandes doutrinadores que eu pude pesquisar, e abranger meus conhecimentos durante a elaboração da minha monografia.

RESUMO

O presente trabalho tem o propósito de tratar de um tema que possui grande relevância jurídica que é o fenômeno do assédio moral nas relações de emprego. Preliminarmente, há uma breve análise acerca do meio ambiente de trabalho e sua natureza jurídica, pois se trata de uma garantia fundamental de interesse coletivo. Após discorrer sobre os principais direitos humanos fundamentais do trabalho, há um estudo sobre o significado do assédio moral, que se caracteriza pela exposição do empregado a situações humilhantes, de maneira repetitiva e prolongada, capaz de causar danos físicos e psíquicos a vítima. O trabalho também aborda as principais características, as espécies, as causas, as formas de incidência do assédio moral. Também há um estudo das diferenças entre o assédio moral e algumas figuras correlatas como “mobbing”, “bullying” e as distinções entre o assédio moral e o assédio sexual. Após discorrer sobre todas essas peculiaridades do assédio, estudamos as conseqüências que o assédio pode trazer para a vítima e sua família, para a empresa. Por fim, tratamos da possibilidade de reparação do dano na esfera cível e as principais medidas que devem ser tomadas para prevenir e reparar os danos causados pelo assédio moral.

Palavras Chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Conseqüências. Dano Moral. Prevenção. Reparação.

ABSTRACT

The presente work has the purpose to treat about a theme of a huge legal importance, called the moral harassment in the workplace. First, there is a brief analysis about the work environment and its legal nature, because it is a fundamental guarantee of colective interest. After talking about the main funtamental human labor rights, there is a study about the meaning of moral harassment, that is characterized by the exposure of the employee to humiliating situations, in a repetitive and prolonged way, that can cause physical and psychological damage. The paper also discusses the main features of the species, the causes, forms of the incidence of bullying. There is also a study of the differences between harassment and some related figures as "mobbing", "bullying" and the distinctions between bullying and sexual harassment. After discussing about all the peculiarities of the harassment, we studied the consequences that the harassment can bring to the victim and its family, and also to the company. Finally, we studied the possibility of repairing the damage in the civil sphere and the main steps that should be taken to prevent and repair damage caused by moral harassment.

Key Words: Moral Harassment. Workplace. Consequences. Moral Damages. Prevention. Repair.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	10
2.1 Considerações Iniciais.....	10
2.2 Conceito e Natureza Jurídica do Meio Ambiente de Trabalho	11
3 DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO	13
3.1 Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador.....	13
3.2 Direito à Intimidade do Trabalhador.....	15
3.3 Direito à Honra	16
4 ASSÉDIO MORAL	17
4.1 Conceito	17
4.2 Características	19
4.3 Espécies de Assédio Moral	19
4.3.1 Vertical descendente	20
4.3.2 Horizontal	21
4.3.3 Vertical ascendente	21
4.3.4 Assédio moral misto	22
4.4 Causas	22
4.5 Formas de Incidência	25
4.6 Figuras Correlatas: diferenças entre assédio moral, “mobbing”, “bullying”, “wistleblowing” e “ijime”	28
4.7 Diferenças de Assédio Moral e Assédio Sexual	29
5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA OS ENVOLVIDOS.....	32
5.1 Para a Vítima.....	32
5.2 Para a Família	34
5.3 Para a Empresa e para o Estado	35
6 PROVA DO ASSÉDIO MORAL	38
6.1 Como Provar o Assédio Moral.....	39
7 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	42
7.1 Das Indenizações Decorrentes do Assédio Moral.....	45
7.2 Crimes Decorrentes do Assédio Moral	47
8 REPARAÇÃO E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL.....	49
8.1 Pela Empresa.....	49
8.2 Pelo Sindicato	52
8.3 Pelo Ministério Público do Trabalho	52

9 CONCLUSÃO54

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....56

1 INTRODUÇÃO

O objetivo do presente trabalho foi o estudo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Apesar de não ser um fenômeno recente, o número de casos de assédio moral no ambiente de trabalho tem aumentado cada vez mais nas últimas décadas.

Preliminarmente, buscou-se definir o que é o meio ambiente de trabalho e os princípios que buscam resguardar os principais direitos do trabalhador.

O assédio moral pode ser caracterizado como a prática de condutas abusivas, praticadas de formas reiteradas ou sistemáticas, contra o sujeito no ambiente de trabalho. Além de fatores psicológicos como inveja, medo, rivalidade, preconceito, os fatores sociais também têm fundamental importância no aumento dessa violência que ocorre no ambiente de trabalho. Os fatores sociais que contribuem para o aumento dessa violência são a globalização, o aumento da concorrência entre as empresas, o desemprego, entre outros.

Essa forma de violência pode partir do superior que assedia seus subordinados, dos próprios colegas que estão em mesma hierarquia, ou até mesmo dos subordinados que assediam o superior.

Num segundo momento, analisou-se que as consequências negativas do assédio moral não ficam restringidas apenas para a vítima, pois tanto os familiares do sujeito passivo da violência quanto a empresa também são afetados.

Em um terceiro plano do trabalho, procurou-se demonstrar a dificuldade de provar o assédio moral, por ser um mal que muitas vezes ocorre “às escuras”, bem como as formas de prevenção e reparação ao assédio moral.

A confecção do presente trabalho foi possível adotando-se o método dedutivo, bem como fontes bibliográfica, jurisprudencial, e monográfica que referenciam o tema. Os métodos históricos e dedutivos também foram utilizados de forma a ampliar o tema.

2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O trabalho tem fundamental importância na vida do homem, por isso a Constituição Federal Brasileira de 1988 trouxe como um de seus princípios basilares a garantia de um ambiente de trabalho equilibrado.

2.1 Considerações Iniciais

O trabalho sem dúvidas é muito importante para o homem, pois é através de seu trabalho que ele consegue se sustentar e sobreviver.

Por ser algo tão importante e necessário para o homem, surgiu o ramo do direito do trabalho que visa proteger, tutelar, resolver e disciplinar as relações de emprego.

Considerando que o direito do trabalho visa à proteção do trabalhador, uma dos princípios basilares desse ramo do direito é o “Princípio da Proteção”, o qual demonstra a importância de se garantir boas condições em um ambiente de trabalho.

Apesar de não estar expressamente descrito na Constituição Federal, um dos direitos fundamentais da pessoa humana é a proteção ao meio ambiente de trabalho. Nesse sentido, a Constituição em seu artigo 225, “caput”, descreve:

Art. 225, “caput” – Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

O artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal, também traz uma previsão normativa corroborando para a proteção ao meio ambiente de trabalho:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Esse artigo deve ser interpretado de forma extensiva e combinado com outros artigos do próprio texto constitucional, como por exemplo o artigo 1º, inciso III; o artigo 3º, incisos I e IV; artigo 5º, “caput”, o artigo 6º, artigo 170, “caput”, todos esses artigos mencionados dispõem sobre dignidade da pessoa humana, proteção ao meio ambiente de trabalho e trabalhadores, direitos sociais...

O autor Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2002, p. 71) ensina que:

A proteção do meio ambiente do trabalho na Constituição se faz presente de forma “mediata” por conta do art. 225 da CF, e que a tutela “imediate” se faz presente por conta dos arts. 196 e seguintes (tutela da saúde, ver art. 200 de modo específico) somado ao art. 7º, que possui dispositivos relativos à tutela da saúde do meio ambiente do trabalho especificadamente.

Contudo, nem sempre houve essa preocupação com os trabalhadores, pois a história demonstra que por muitos anos, o trabalho não era visto como algo digno, mas sim como uma forma de tortura. O trabalhador era considerado como coisa, e não fazia jus a direito algum.

A proteção ao meio ambiente de trabalho e ao trabalhador foi ocorrendo de forma gradativa, de acordo com as evoluções históricas ocorridas em cada época.

2.2 Conceito e natureza jurídica do meio ambiente do trabalho

Segundo Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2002, p. 22 e 23), o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado como:

O meio ambiente de trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Em relação à natureza jurídica do meio ambiente de trabalho (ALKMININ, 2010, p. 30), é possível afirmar que não se trata de uma garantia fundamental de interesse individual, mas de uma garantia fundamental de interesse coletivo, uma vez que a Constituição Federal Brasileira traz de forma expressa em seus artigos 200, inciso VIII e 225, “caput”, que o meio ambiente equilibrado é uma garantia de todos, devendo o Poder Público e a coletividade preservá-lo.

Portanto, é preciso proteger o meio ambiente de trabalho, em função do interesse da coletividade de trabalhadores.

3 DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

É necessário que sejam feitas algumas considerações acerca das garantias fundamentais do trabalhador na relação de emprego, ou seja sua dignidade e, como consequência falar acerca de seus direitos de personalidade e a garantia de um ambiente de trabalho saudável.

3.1 Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador

O trabalho (CARVALHO, 2009, p. 27), qualquer que seja a sua modalidade, é indispensável ao desenvolvimento econômico, político e social de um país, tendo em vista que é através da produção, distribuição e circulação de bens e serviços que se alcança o progresso.

A dignidade do trabalhador (ALKIMIN, 2010, p. 18) deve estar voltada para um trabalho livre e consciente. A liberdade do trabalho só foi conquistada após o surgimento da servidão seguida do corporativismo medieval, culminando com a Revolução Industrial, que deu origem à produção industrial e organização do trabalho voltada para a máquina e especialização do trabalho humano, visando a produção e o lucro.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 10/12/1948, dispõe em seu artigo 23.1 que “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

A Constituição Federal de 1988, atribuiu em seu artigo 1º, inciso III, como um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana.

O constitucionalista José Afonso da Silva (2010, p. 93) assevera que: “a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida”.

Como bem já se observou, não são apenas direitos trabalhistas que formam o rol de direitos sociais, mas também o direito à educação, saúde, moradia, lazer, previdência, entre outros.

Em relação a esses direitos é dever do Estado garantir meios para que as pessoas possam exercê-los de forma digna. Em relação aos direitos trabalhistas, o Estado tem que garantir condições mínimas de trabalho e de combate ao desemprego.

Se o trabalhador em seu ambiente de trabalho sofrer agressões que possam causar danos à sua saúde física e psíquica, que são as consequências oriundas do assédio moral, nesse caso estará sendo violado o princípio da dignidade da pessoa humana.

Existem algumas atividades que são peculiares da relação de emprego e necessariamente deve ser respeitado o princípio da dignidade da pessoa humana. O autor César Luís Pacheco Glockner (2004, p. 38) trata de tais peculiaridades:

- Controles pessoais no emprego devem ser feitos respeitando-se a dignidade de quem a eles devem se submeter;
- Opiniões não poderão ser desrespeitadas, sejam elas de caráter laboral, sindical, político, religioso etc;
- Os empregados devem ter efetiva ocupação durante a jornada de trabalho;
- O salário deve ser percebido com segurança e regularidade, uma vez que, na maioria das vezes, é sua única fonte de sustento.

O princípio da dignidade da pessoa humana nos aponta para um estado ideal de direito onde as pessoas têm direito a ter uma vida digna, e o trabalho por ter importância vital na vida do homem tem que estar regido sob a égide desse princípio.

3.2 Direito à Intimidade do Trabalhador

A Constituição Federal Brasileira assegura em seu artigo 5º, inciso X, como um direito constitucional o direito à intimidade, ao trazer de forma expressa que a mesma é inviolável, assegurando inclusive o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O autor Alexandre Angra Belmonte (2004, p. 36) conceitua intimidade como “o direito ao segredo pessoal ou de não ter certos aspectos íntimos de sua personalidade conhecidos pelos outros. É a esfera secreta e livre de intromissão estranha”.

Atualmente é cada vez mais comum que os empregadores se utilizem de métodos de fiscalização, porém ao fazer uso de tais instrumentos, devem estar sempre dentro dos limites permitidos, sob pena de estar violando a intimidade de seus funcionários.

Ao tratar do assunto, Sônia Mascaro Nascimento (2009, p. 73) ensina que:

Em respeito aos princípios constitucionais que protegem a intimidade do ser humano, o empregador deve utilizar-se de seu poder diretivo de forma não abusiva, isto é, não deve fiscalizar de forma constrangedora, como ocorre principalmente nas seguintes situações: monitoramento eletrônico e revista de empregados.

O empregador tem direito de realizar fiscalizações, porém essas fiscalizações não podem ser abusivas e nem constrangedoras, pois assim estaria ocorrendo uma violação a o direito à intimidade, que é um direito constitucional garantido a todos os cidadãos.

3.3 Direito à honra

Diferentemente da intimidade, que leva em consideração os aspectos pessoais, a honra leva mais em conta a valorização da consideração pública ou social. É possível que a pessoa sofra uma ofensa à sua honra, e isso não cause nenhum tipo de interferência na sua intimidade e vida privada.

Os doutrinadores Nelson Rosenvald e Cristiano Farias (2008, p. 139) definem que “honra é a soma dos conceitos positivos que cada pessoa goza na vida em sociedade”.

No tocante (NASCIMENTO, 2009, p. 63) à honra, o bem jurídico que se visa proteger é a reputação, ou a consideração social, a fim de permitir a preservação da dignidade da pessoa humana.

4. ASSÉDIO MORAL

O número de denúncias relatando casos de assédio moral nas relações de emprego tem aumentado nas últimas décadas, devido aos fatores sociais, culturais, econômicos, dentre outros, por isso o estudo desse fenômeno social tem cada vez mais se demonstrando relevante juridicamente.

4.1 Conceito

A expressão assédio moral é utilizada para caracterizar as condutas que causem ao trabalhador algum tipo de constrangimento, seja ele físico ou psíquico, de maneira reiterada ou prolongada durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções.

No ordenamento (ALKIMIN, 2005, p.36) jurídico brasileiro não existe previsão específica sobre o assédio moral, porém em razão de sua relevância jurídica, a psicologia, principalmente a psicologia jurídica, vem estudando e definindo esse fenômeno social que é presente nas organizações de trabalho. Na jurisprudência é possível encontrar definições sobre assédio moral que são retiradas dessa ciência.

Ao tratar do assunto, Jorge Luiz de Oliveira Silva (2005, p. 2) ensina que:

O assédio moral, conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira que reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinado com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios

riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.

Consoante afirma a autora Marie France Hirigoyen (2002, p. 17):

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

A jurisprudência brasileira também se preocupa em definir o que é assédio moral, como no caso do acórdão abaixo:

EMENTA: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CARACTERÍSTICAS. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho, de modo a desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. No caso dos autos, a afixação de ranking de vendedores em local onde os demais empregados poderiam ver, aplicação de denominação vexatória aos que se posicionavam nos últimos lugares ("pangarés"), e principalmente, as práticas antiéticas de embutir no preço da mercadoria a garantia estendida ou complementar e o seguro de proteção financeira, que, por vezes, quando questionados pelos clientes, levavam a empregada ao constrangimento pessoal, caracterizam situação específica de humilhação e/ou constrangimento da autora, de modo a configurar o assédio moral alegado. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 15ª REGIÃO - RO **0034400-51.2009.5.15.0141** – Juíza RENATA DOS REIS D'ÁVILLA CALIL - Publicado em 12/03/2010.

O assédio moral (GUEDES, 2004, p. 32) é o conjunto de todos os atos comissivos ou omissivos, palavras, atitudes, gestos e comportamentos, dos patrões, dos que exercem funções de direção da empresa, dos gerentes, chefes, superiores hierárquicos ou até mesmo dos colegas de trabalho, que de maneira sistemática e prolongada possam acarretar danos relevantes às condições físicas, morais e existenciais da vítima.

Pela definição acima, é possível concluir que para caracterizar o assédio moral não basta qualquer conduta que cause algum tipo de constrangimento, pois é necessário que as condutas sejam frequentes, e não um único ato de forma isolada e que cause algum dano relevante à vítima.

4.2 Características

Para a caracterização do assédio moral é necessária a comprovação da submissão do trabalhador a condutas constrangedoras, vexatórias, humilhantes, desumanas, sendo que estas condutas devem ocorrer de maneira contínua e prolongada.

É importante ressaltar que não se pode confundir o assédio moral com qualquer contrariedade ou estresse, que ocorram no ambiente de trabalho, sob pena de banalização desse instituto.

Segundo Márcia Novaes Guedes (2005, p. 35):

Para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho deve ter presente dois aspectos essenciais: a regularidade dos ataques – trate-se de uma violência sistemática e que dura um certo tempo – e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima para obrigá-la a se afastar do trabalho.

Assim, verifica-se que a prática de um único ato não é suficiente para a caracterização do assédio moral, pois é necessário que esses atos sejam praticados de forma contínua, e, além disso, o agressor deve ter intenção de prejudicar a vítima. Sem esses requisitos não é possível a caracterização do assédio moral.

4.3 Espécies de Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado em três espécies distintas que são elas: vertical descendente, horizontal e vertical ascendente.

4.3.1 Vertical descendente

Essa espécie vertical descendente é uma a espécies mais comuns do assédio moral, pois uma parte possui mais “poder” que a outra. Trata-se dos casos em que o empregador ou superior hierárquico (diretor, gerente, supervisor, chefe do setor) assedia os seus subordinados, sendo que o grau de subordinação entre eles é irrelevante.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 112):

A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema.

Não é difícil encontrar situações onde o superior hierárquico utiliza-se de seu poder diretivo para atacar o trabalhador de forma física ou psicológica.

Ao tratar do assunto, Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p.66) leciona que: “[...] As formas e motivações da manifestação do abuso de poder são variadas, podendo estar relacionadas, “verbi gratia”, a motivos políticos, antipatia pessoal, ameaça a imagem social.”

A prática dessa espécie de assédio moral pode decorrer de diversos motivos, como por exemplo, o superior tem medo de perder o controle da empresa, quer eliminar o empregador da empresa, fazendo com este acabe pedindo demissão, e em alguns casos ele pratica o assédio porque tem necessidade de rebaixar os empregados para conseguir se engrandecer.

4.3.2 Horizontal

Nessa espécie de assédio moral, a prática dessa violência decorre dos colegas de trabalho que estão no mesmo grau de hierarquia.

Ao tratar das causas desse tipo de assédio a autora Márcia Novaes Guedes (2005, p. 38-39) leciona que:

As causas mais imediatas desse tipo de perversão são a competitividade, a preferência pessoal do chefe – porventura gozada pela vítima -, inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto de colegas. Esta espécie de psicoterror tanto ocorre de forma individual quanto coletiva. Neste último caso, o assediado vira o “bode expiatório” do grupo que, colaborando com o perverso, desafoga sua intolerância, preconceitos, frustrações, inveja, agravando, sensivelmente, o sofrimento da vítima.

O assédio moral nesta hipótese pode decorrer de motivos sociais, raciais, sexuais, políticos, religiosos, e até mesmo devido à competitividade existente dentro da relação de emprego.

4.3.3 Vertical Ascendente

Essa espécie ocorre quando um subordinado ou mais subordinados praticam o assédio contra o superior hierárquico. Essa espécie de assédio moral não é tão comum como as demais espécies, porém também apresenta uma grande periculosidade que pode acarretar em danos intensos a saúde da vítima.

Os motivos (CARVALHO, 2009, p. 68) que levam a prática dessa espécie de terror psicológico praticada de baixo para cima podem ser: superior que extrapola os poderes de mando e gestão, adotando posturas autoritárias e arrogantes; superior hierárquico que não consiga manter o controle sobre os empregados, sendo pressionado ou tendo suas ordens descumpridas ou

desvirtuadas, resultando no fortalecimento dos agentes perversos para se livrarem do superior hierárquico indesejado; a promoção de um colega a um cargo de chefia cujas funções os subordinados acreditam que o promovido não possui capacidade para desempenhar.

As vítimas que sofrem esse tipo de assédio se sentem encurraladas, pois não sabem como agir para se defender, uma vez que nem os sindicatos nem a Justiça dão muito valor a este tipo de assédio.

4.3.4 Assédio moral misto

O assédio moral misto ocorre quando a vítima é atacada tanto de forma vertical quanto horizontal, ou seja, ela sofre ao mesmo tempo assédio tanto pelo superior hierárquico como por seus colegas de emprego.

Essa violência perversa (HIRIGOYEN, 2002, p. 114) pode partir dos colegas de trabalho e por omissão os superiores se tornarem cúmplices desse assédio, como também pode partir do próprio superior e as agressões se espalharem por todo grupo de trabalho.

4.4 Causas

O assédio moral tornou-se um fenômeno cada vez mais comum, tanto no âmbito público como no privado. Esse fenômeno pode decorrer de alguns problemas sociais, como por exemplo a competitividade cada vez mais acirrada no mercado de trabalho, aumento do número de desemprego, crescimento do setor informal, ritmo acelerado da economia.

A atual economia exige que as produções sejam cada vez maiores, e em tempo e custos cada vez menores. Essas exigências acabam acarretando em uma competitividade exacerbada entre os trabalhadores. Algumas vezes esse

exagero de competição acaba trazendo resultados drásticos, tanto para a empresa quanto para o trabalhador.

Com o aumento dessa competição empresarial, é cada vez mais comum ver as empresas buscando as pessoas mais qualificadas, e que sejam ao mesmo tempo mais fáceis de manejar, ou seja, essas pessoas devem trabalhar sem fazer nenhum tipo de protesto que acarrete em algum inconveniente ao empregador.

Ao tratar do assunto a autora Márcia Novaes Guedes (2004, p. 107) ensina que:

A atração social do mal é um aspecto importante na apuração das causas imediatas de “mobbing”. Em escritórios e fábricas do setor público ou privado predominam chefes inseguros, pessoal e profissionalmente despreparados para o exercício do cargo e do poder, gente arrogante que mal consegue esconder o desejo incontido de onipotência, que usa e abusa de expedientes rasteiros e agressivos para tentar esconder a própria mediocridade. Se por um lado se nota um predomínio desses personagens em postos de comando no ambiente de trabalho, por outro lado o modelo de gestão por eles desenvolvido é visto, pela maioria dos trabalhadores, como normal.

Alguns chefes tratam seus funcionários como se eles fossem máquinas, exigindo deles um desgaste cada vez maior de força física e mental, essa busca por rendimentos cada vez melhores algumas vezes não respeitam os direitos dos trabalhadores como seres humanos.

O superior hierárquico, ao exercer seu poder de direção, não pode se esquecer de que os seus empregados são seres humanos, portanto são passíveis de erros e possuem falhas, devendo assim respeitar os seus limites. Esses fatores devem ser considerados para não abrir espaço para o assédio moral.

Além dessas causas sociais de assédio moral, existem outras causas mais ligadas ao psiquismo e ao egocentrismo, que também podem acarretar em assédio moral.

Em relação às causas psicológicas, que estão ligadas ao psiquismo e ao egocentrismo, é possível se destacar a inveja, o ciúme, a rivalidade, o medo e o preconceito.

Segundo Marie France Hirigoyen (2002, p. 37):

O assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual... Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção.

É comum ver notícias de casos de assédio moral praticado pelo fato do assediador ter preconceito com o sexo, cor, idade, naturalidade, nacionalidade, qualificação, costumes, crenças ou religião do assediado. Essas causas de assédio moral podem ser caracterizadas mais facilmente.

A inveja também é uma das causas de assédio moral; ela se inicia quando os sujeitos começam a se comparar e a criar certa rivalidade entre eles. Nesses casos o agressor não admite as qualidades que a vítima tem.

Outra causa de assédio moral é o ciúmes que o agressor sente da vítima, sendo que um dos fatores que pode fazer que o sentimento de ciúmes apareça é o fato do agressor ser uma pessoa insegura.

A rivalidade existente no ambiente de trabalho também pode impulsionar o assédio moral, pois a concorrência é cada vez maior e não existe mais equipes e coletividade, algumas vezes o autor do assédio utiliza-se de atitudes desleais com o objetivo de eliminar o outro.

O medo sem dúvidas é uma das grandes causas que geram a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho, pois a pessoa toma algumas atitudes violentas como uma forma de se “proteger” de um perigo, ou seja ela ataca antes de ser atacada.

Ao tratar do assunto Marie France Hirigoyen (2002, p. 43) diz que:

Com o fantasma do desemprego, que persiste apesar da retomada do crescimento econômico, e o aumento das pressões psicológicas relacionadas aos novos métodos de gestão, o medo se tornou um componente determinante no trabalho. Fica escondido no fundo da mente de um sem-número de empregados, mesmo que não ousem tocar nesse assunto. É o medo de não estar à altura, desagradar ao chefe, não ser apreciado pelos colegas, da mudança, medo também da crítica ou de cometer um erro profissional que possa causar a demissão.

O medo faz com que as pessoas fiquem desconfiadas de tudo e todos, e essas pessoas acabam sempre tentando esconder as próprias fraquezas por temerem que os outros se utilizem disso para agir contra ele. Os narcisistas sem dúvidas são as pessoas que mais sentem medo e pavor daqueles que eles não conseguem seduzir ou submeter.

4.5 Formas de Incidência

Conforme foi dito, o assédio moral pode ser uma agressão física como psíquica, desde que seja feito de forma reiterada e frequente, e tenha como objetivo agredir a vítima. É importante ressaltar que não é qualquer discussão, estresse ou conflito que ocorra no ambiente de trabalho que configurar assédio moral.

O médico alemão Heinz Leymann (CARVALHO, 2009, p. 79) elaborou uma lista com 45 comportamentos utilizados pelo perverso para agredir a vítima, denominado de “Leymann Inventory of Psychological Terrorism – LIPT”, das quais destacam as seguintes:

- Culpar a vítima por todos os erros que ocorrem na organização de trabalho, mesmo que o erro não tenha nenhuma relação com suas atribuições.
- O agressor limita a possibilidade da vítima se comunicar, passando a interrompê-la com frequência quando está falando, e constantemente critica de maneira grosseira seus trabalhos.
- Submeter a vítima a acusações maledicentes, ou seja o perverso imputa acusações ou faz insinuações maldosas.
- Destroi a autoestima da vítima, o agressor desqualifica moralmente a vítima.
- Isola a vítima, deixando-a proibida de manter contato com os demais colegas de trabalho.

A autora Marie France Hirigoyen, em seu livro “Mal Estar no Trabalho” (2002, p. 108-109), também faz uma lista de atitudes hostis que podem gerar o assédio moral, ela em quatro categorias, nessa lista ela começa elencando pela mais difícil de destacar até a mais evidente:

LISTA DE ATITUDES HOSTIS

1) Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar a autonomia da vítima.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-lo 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.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores 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.
- Recusa-se todo o contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem o colega 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 qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros)
- É desacreditada diante de 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 sua origem 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 e sexual

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve; é empurrada, fecham-lhe a porta.
- Falam com ela aos gritos.

- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na pelas ruas, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gesto

É importante dizer que a existência de uma dessas condutas não é motivo suficiente para dizer que é caso de assédio moral, pois para constatar o assédio é necessária uma análise complexa do caso, por meio da qual se requer que outras características sejam preenchidas.

4.6 Figuras correlatas: diferenças entre assédio moral, “mobbing”, “bullying”, “wistleblowing” e “ijime”

Nos países (THOME, 2008, p. 31) nórdicos, na Suíça e na Alemanha, utiliza-se o termo “mobbing” como sinônimo de assédio moral. No Brasil, alguns autores também entendem que se tratam de expressões sinônimas.

A autora Marie France Hirigoyen diverge desse entendimento de que “mobbing” e assédio moral são as mesmas coisas. A autora citada (2002, p. 77) utiliza a definição de Heinz Leymann para definir “mobbing”: “O “mobbing” consiste em manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa. Segundo ele, o “mobbing” provém de um conflito que degenera. É uma forma particularmente grave de estresse psicossocial”.

No entendimento da autora ora citada o termo “mobbing” deve ser utilizado em relação às perseguições coletivas e às violências que estão relacionadas às organizações de trabalho.

Na Inglaterra e em alguns países de língua inglesa o termo “bullying” é utilizado como sinônimo de assédio moral no ambiente de trabalho.

O termo “bullying” (HIRIGOYEN, 2002, p. 79) era mais utilizado para retratar as humilhações, os vexames ou ameaças entre crianças. Depois de um

tempo a utilização dessa expressão se estendeu para descrever às agressões observadas no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar, e também no ambiente de trabalho. A expressão “bullying” é mais ampla que o termo assédio moral, pois ela pode ser utilizada para expressar desde chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas.

Para a autora Márcia Novaes Guedes (2004, p. 38) “o “mobbing” (ou assédio moral) não se confunde com o “bullying” ou “bossing”, termos empregados pelos ingleses para caracterizar o conhecido autoritarismo, decorrente do abuso de poder de certos chefes”.

Os “whistleblowers” (HIRIGOYEN, 2002, p. 81) são aquelas pessoas que denunciam os problemas de funcionamento de um sistema, e acabam sofrendo represálias por parte desse sistema. Trata-se de uma forma específica de assédio moral, que se destina a quem não obedece às regras do jogo.

O termo “ijime” (HIRIGOYEN, 2002, p. 83) significa assédio em japonês, e é utilizado não só para descrever as ofensas e humilhações causadas às crianças no colégio, mas também para descrever, nas empresas nipônicas, as pressões de um grupo com objetivo de formar os jovens recém contratados ou reprimir os elementos perturbadores.

4.7 Diferenças de Assédio Moral e Assédio Sexual

É importante distinguir o assédio moral e o assédio sexual, pois apesar de terem alguns pontos em comum, se tratam de formas de violência distintas.

A principal distinção entre o assédio sexual e o assédio moral, é que na primeira o intuito do assediador não é destruir a vítima, mas obter favores sexuais.

O autor Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 23) conceitua assédio sexual “[...] como sendo a situação em que a vítima é submetida, contra a sua vontade, a uma chantagem sexual, sob pena de, caso não ceda aos desejos do assediador, ser severamente prejudicada em seu ambiente de trabalho”.

O assédio sexual ocorre quando o sujeito intimida a vítima para que ela pratique e/ou aceite uma conduta de natureza sexual, sob ameaça de perda de um benefício ou do próprio emprego.

Para a caracterização do assédio moral é requisito indispensável que os atos ofensivos sejam praticados de forma reiterada e habitual, com o objetivo de prejudicar a vítima, fazendo com que ela acabe perdendo o equilíbrio e conseqüentemente se afaste do trabalho.

Existem duas espécies de assédio sexual no ambiente de trabalho, assédio sexual por chantagem (“assédio sexual quid pro quo”) e assédio sexual por intimidação (“assédio sexual ambiental”).

A primeira espécie (GLOCKNER, 2004, p. 27), assédio sexual por chantagem, é a forma mais comum de ocorrer o assédio sexual, e é a única que tem previsão expressa na legislação brasileira. O artigo 216 – A do Código Penal – inserido pela Lei nº 10.224/2001 – traz a definição dessa espécie de assédio sexual da seguinte forma: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função”.

O assédio sexual por chantagem ocorre quando o sujeito utiliza-se de sua posição de poder para obrigar a vítima a realizar e/ou aceitar uma conduta de natureza sexual. É importante destacar que às vezes o superior hierárquico utiliza de seu poder para que a vítima realize condutas de natureza sexual para alguns clientes ou credores da empresa.

A segunda espécie de assédio (GLOCKNER, 2004, p. 28), o assédio sexual por intimidação, não tem previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro e muito se assemelha com o assédio moral. Esse tipo de assédio sexual é caracterizado por incitações sexuais inconvenientes, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, praticadas de forma verbal ou física, com o efeito de prejudicar a atuação da vítima ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho.

Diferentemente da primeira espécie, no assédio sexual por intimidação o elemento “poder” é irrelevante, não importa a posição hierárquica do sujeito que pratica o assédio.

É importante dizer que (THOME, 2008, p. 31) apesar dessas duas formas de violência serem distintas, existem casos em que o assédio moral já está em um estágio tão agravado que pode chegar à violência física ou o agressor utilizar a violência sexual apenas para humilhar o empregado, sem ter, realmente, objetivo de obtenção de uma satisfação sexual qualquer. Não obstante pode ocorrer também o inverso, o assédio sexual frustrado pode desencadear um assédio moral, isso ocorre quando o agente é rejeitado e como uma forma de se vingar da vítima passa a cometer o assédio moral.

5. CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA OS ENVOLVIDOS

O assédio moral não causa consequências apenas para as vítimas que sofrem desse mal, pois ele pode ocasionar em prejuízos também para a empresa, família e o Estado. O número de consequências decorrentes do assédio moral vai depender da intensidade e duração que o assédio é praticado.

5.1 Para a Vítima

Os efeitos decorrentes das agressões em que a vítima é submetida podem acarretar em graves distúrbios, tanto psíquicos como físicos.

Ao tratar do assunto Márcia Novaes Guedes (2004, p. 113) ensina que:

Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais freqüente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

É importante ressaltar que os sintomas variam, pois cada pessoa reage ao assédio de uma forma distinta. Para alguns os sintomas podem ser apenas de estresse, para outros os sintomas podem ser muito mais graves, os quais podem acarretar em graves problemas gástricos, respiratórios, musculares e psicológicos.

Além disso, a influência psicológica que o assediado sofre pode fazer com que ele se torne uma pessoa amarga, depressiva, que passe a ingerir bebidas alcoólicas e outros tipos de drogas, vingativa, e que passe a pensar até em suicídio.

Uma pesquisa realizada pela autora Margarida Barreto revela em porcentagem como cada sexo reage ao assédio moral:

TABELA 1 – Reação de Cada Sexo ao Assédio

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

Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

Essa pesquisa demonstra que os sintomas apresentados pelo assédio moral dependem muito do sexo do assediado, sendo o índice de alguns sintomas muito alto no sexo feminino, e em relação ao sexo masculino esse índice é muito baixo, ocorrendo o inverso também, pois alguns índices de sintomas são muito alto nos homens e mais baixos nas mulheres, e, ainda, alguns sintomas são desenvolvidos de forma paritária em ambos os sexos.

Os danos causados pelo assédio moral podem também atingir a esfera patrimonial da vítima, pois à medida que a vítima passa a estar com sua saúde física e mental debilitada, ela acaba tendo uma redução em sua capacidade laborativa e,

consequentemente a sua capacidade de obter lucros com o seu trabalho acabam sendo reduzidas.

Além disso, dependendo da gravidade do dano que o assédio causou à vítima, vai refletir no montante em que a vítima vai ter que despende com remédios e tratamentos médicos específicos. Ainda, as vítimas do assédio precisam algumas vezes tirar licenças médicas, o que consequentemente leva a uma redução nos ganhos. E, finalmente, podemos ter a demissão da vítima que sem dúvidas é a pior das conseqüências na esfera patrimonial.

5.2 Para a família

Os reflexos decorrentes das agressões sofridas pelo sujeito não se limitam a ele, vez que são comuns os casos em que o assediado acaba se afastando das pessoas de seu convívio social, pois podem se tornar pessoas amargas, depressivas, que se sintam fracassadas envergonhadas.

Algumas vezes a família não sabe o que está acontecendo com a vítima, pois é muito freqüente nos casos de assédio moral a predominância dos sentimentos de vergonha e humilhação. O sentimento de vergonha desenvolvido pelo assediado justifica a dificuldade do assediado em expressar o que está acontecendo, principalmente nos casos em que o assédio ocorre de forma individual.

O trabalho (GUEDES, 2004, p. 113) é a principal fonte de reconhecimento social e de realização pessoal. Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, ela não consegue mais se projetar no futuro, e com isso verifica-se uma queda de auto-estima e surge o sentimento de culpa. Isso acaba levando à ruína da relação familiar, pois a vítima passa a despejar todas as suas frustrações na família.

Os danos causados na esfera emocional da vítima do assédio moral podem fazer com que o cônjuge do assediado peça a separação ou divórcio, os demais familiares e amigos podem também se afastar da vítima. Isso sem dúvidas agrava ainda mais a situação física e psicológica do sujeito passivo do assédio, pois

os problemas passam da esfera da área de trabalho e começa atingir as demais esferas.

Os danos decorrentes do assédio moral podem ir além, existindo relatos de casos em que os filhos e as demais pessoas que convivem com o assediado passaram a desenvolver problemas psicológicos e também precisaram de tratamento, pois também foram afetados pelo estado da vítima do assédio.

5.3 Para a Empresa e para o Estado

As empresas também são atingidas pelos efeitos decorrentes do assédio moral, pois o estado físico e psicológico do trabalhador está diretamente ligado à sua capacidade produtiva. Por isso é de fundamental importância que as empresas busquem sempre estar proporcionando ao trabalhador um bom ambiente de trabalho.

Nesse sentido a autora Márcia Novaes Guedes (2004, p. 114) ensina que:

Os efeitos perversos do assédio moral não se limitam apenas as pessoas imolada, mas espraiam-se, em termos de custos, para as empresas que respondem pelas conseqüências diretas da violência no interior do grupo de trabalho. De modo geral, verifica-se, a nível do grupo uma redução na capacidade produtiva e na eficácia; acentuada crítica aos empregadores; elevada taxa de absenteísmo por doenças; tendência do grupo de fazer tempestades em copo d'água, transformando pequenos problemas em gigantescos conflitos; a busca de bodes expiatórios, para mascarar os reais problemas e culpados.

Desse modo, verifica-se que o assédio moral também pode ocasionar grandes prejuízos as empresas. Se o empregado não estiver bem fisicamente e psicologicamente, ele não vai conseguir desenvolver e produzir seu trabalho com total eficiência, a sua quantidade e qualidade de trabalho serão diretamente afetadas. Isso acaba repercutindo diretamente na produção da empresa.

Nesse sentido Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 59), aponta que:

Segundo pesquisas efetuadas pela Associação Italiana contra o Mobbing e o Stress-Psicossocial (PRIMA), as práticas de mobbing têm importado em uma redução de até 80% da capacidade individual de trabalho da vítima, impondo considerável impacto econômico na empresa, uma vez que esta acaba por acuar com os salários de um empregado que não apresenta produtividade e ainda afeta a eficiência da equipe. Posteriormente, com o afastamento do assediado, a empresa terá que arcar com o ônus da substituição e treinamento do novo empregado, quer seja em razão do afastamento por licença médica, quer seja em razão do afastamento definitivo.

Em relação aos impactos (SILVA, 2005, p. 66-68) sofridos pelo Estado, é possível descrever os custos gerados em quatro partes:

A primeira fonte de custos (SILVA, 2005, p. 66) que o Estado pelo ter são relacionados aos custos da previdência social, pois após o término do período de afastamento, a vítima passa a depender dos benefícios da previdência social, e pode até ocasionar aposentadorias precoces por invalidez.

O Estado (SILVA, 2005, p. 66) também pode ser afetado em relação à política trabalhista, uma vez que o assédio moral afeta diretamente a “saúde” da empresa, o que pode ocasionar em desempregos, e isso atinge a evolução do país, pois demanda custos extras relacionados a políticas protetoras, tal como o seguro-desemprego, causando incalculáveis prejuízos ao Estado.

A terceira fonte de custo (SILVA, 2005, p. 67), são os direcionados à política de saúde, pois é necessário que o Estado gaste com os tratamentos das patologias oriundas do processo de assédio moral.

A quarta e última fonte de custos (SILVA, 2005, p. 68) que o assédio moral pode ocasionar ao Estado é a ineficácia da prestação dos serviços públicos, pois a Administração pública é uma ambiente propício para o desenvolvimento de casos de assédio moral, em razão das bases de verticalização hierárquica, podendo gerar ineficácia na qualidade e quantidade da prestação de serviços inerentes às funções da vítima.

Sem dúvidas o Estado pode ter grandes prejuízos econômicos ocasionados pelo assédio moral, sendo que se houvesse uma maior prevenção

contra esse tipo de violência o Estado poderia utilizar seus recursos financeiros para outros fins.

6 PROVA DO ASSÉDIO MORAL

A prova do assédio moral nas relações de emprego deve ser concreta e compete à vítima do assédio. Trata-se de uma prova muito difícil de ser obtida uma vez que na grande maioria dos casos no momento do assédio estão presentes apenas a vítima e o assediador, pois terceiros geralmente não presenciam as situações de assédio moral.

Houve um tempo em que na jurisprudência brasileira existia a discussão se a Justiça do Trabalho era ou não competente para julgar as demandas decorrentes de casos de assédio moral na relação de emprego.

Com o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004, essa discussão foi pacificada, pois o artigo 114, inciso VI da Constituição Federal, passou a ter a seguinte redação: “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;”

Ao tratar do assunto a doutrinadora Sônia Mascaro Nascimento (2009, p. 176) ensina que:

O Supremo Tribunal Federal posicionou-se com maestria ao julgar o Conflito de Competência 7204/MG e posteriormente com a edição da Súmula n. 736. Em que pese o texto do art. 114 da Constituição Federal anterior à edição da referida emenda transparecer o entendimento de ser a Justiça do Trabalho a competência para o julgamento das ações reparadoras de danos morais e materiais, como já ressaltado, é certo que, diante da controvérsia existente nos Tribunais e por medidas de políticas judiciárias, o STF determinou como marco temporal definitivo para a remessa das ações a edição da Emenda Constitucional 45/04, devendo a partir de então, todas as demandas que versarem sobre danos morais decorrentes das relações do trabalho pendentes de decisão judicial serem remetidas à Justiça Especializada.

Hoje é pacífico o entendimento de que a justiça do trabalho, é a justiça competente para processar e julgar as ações de indenização por danos materiais ou patrimoniais que são decorrentes das relações empregatícias.

6.1 Como Provar o Assédio Moral

De acordo com Carlos Bezerra Leite (2007, p. 359), prova consiste em um “meio lícito para demonstrar a veracidade ou não de determinado fato com a finalidade de convencer o juiz da sua existência ou inexistência”.

Pode-se dizer que provar é convencer alguém sobre a ocorrência de determinado fato. No âmbito processual, o juiz é o destinatário da prova, ou seja, ele deve ser convencido da ocorrência do fato.

A árdua tarefa de provar a ocorrência do assédio moral na relação de emprego está incumbida ao empregado, pois se trata de um fato constitutivo do seu direito (artigo 818 da CLT c.c. artigo 333, inciso I, do CPC). A vítima muitas vezes tem grande dificuldade em provar, pois na maioria das vezes as manifestações de assédio ocorrem “às escuras”, ou seja, apenas quando estão presentes a vítima e o assediador.

Para que exista condenação por assédio moral, as provas não podem ser baseadas em meras presunções.

A jurisprudência tem pacificado o entendimento de que o ônus da prova incumbe à vítima do assédio, conforme demonstram os seguintes julgados:

DANO MORAL. ÔNUS DA PROVA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. A responsabilidade do Empregador em indenizar o dano moral que não decorrer de acidente de trabalho é subjetiva, incumbindo aos Reclamantes o ônus da prova acerca do prejuízo moral, de forma que não se desvencilhando de tal incumbência, tem-se por improvidas suas pretensões. (TRT14^a Reg., Proc. n. 00131.2006.131.14.00-0, Rel. Juiz Mário Sérgio Lapunka, pub. D.O.J.T. em 23/10/2006)

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. ÔNUS PROBATÓRIO DO AUTOR. AUSÊNCIA DE PROVAS QUANTO AO ATO ILÍCITO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA - Segundo as regras de distribuição do ônus probatório estabelecidas pelo inc. I do art. 333 do CPC c/c art. 818 da CLT, indevida é a indenização por dano

decorrente de assédio moral no ambiente de trabalho, porquanto não comprovada a ocorrência deste ilícito, não autorizando o Juízo a aplicar condenação, já que as provas devem ser robustas o suficiente para ver deferido o pedido. Sentença mantida. (TRT 14ª Região - RO 00033.2008.006.14.00-7 - 1ª TURMA – Relatora Juíza Vania Maria da Rocha Abensur - Revisor Juiz Vulmar de Araújo Coêlho Junior)

Ao tratar do assunto Sérgio Pinto Martins (2012, p.98) diz:

Em se tratando de assédio e discriminação, o assediador deve produzir a prova dos fatos por si praticados, que se justifica por razões objetivas. O assediador é que tem em seu poder as provas mais relevantes. O assediado teria que fazer uma prova praticamente impossível.

Não se pode falar em inversão do ônus da prova, no sentido de que o empregador deveria fazer prova de que não praticou o assédio, pois haveria prova impossível muitas vezes de ser feita. Não há previsão legal nesse sentido na legislação processual trabalhista.

A prova deve ser conclusiva, ou seja, para que o juiz condene o sujeito pela prática de assédio moral, ele deve ter certeza de que realmente houve uma conduta abusiva, praticada de forma contínua e sistemática, e que cause um constrangimento a vítima.

A utilização de prova ilícita no âmbito dos processos de natureza trabalhista também é objeto de questionamento acerca da validade dessa prova.

No acórdão abaixo transcrito o relator Valdir Florindo proferiu a seguinte ementa acerca do tema:

A gravação ilícita como meio de prova é aquela simplesmente produzida em face da devassa à privacidade ou intimidade de outrem que não a autorizou, o que no entanto não se confunde com a gravação subreptícia de conversa própria sem a anuência ou ciência do interlocutor. É que nesta última hipótese os interlocutores já abriram mão reciprocamente da privacidade e intimidade do que se fala ou se ouve entre eles. O empregado que no ambiente de trabalho grava o assédio moral de seu superior hierárquico mesmo sem sua aquiescência não produz prova ilícita, porque não grava conversa alheia mas conversa própria. Ainda que assim não fosse, tem-se que em audiência o reclamado em nada se opôs. (TRT/SP - 00006365020105020384 - RO - Ac. 6ªT 20120247458 - Rel. VALDIR FLORINDO - DOE 16/03/2012)

Segundo esse entendimento, se a prova obtida foi a gravação de uma conversa entre a vítima e o assediador, mesmo que esse não saiba da gravação poderá ser considerada como uma prova válida.

Outros entendem que quando se grava uma conversa sem a prévia existência de autorização judicial, essa prova não poderá ser utilizada por ser considerada como ilícita, sendo que por previsão expressa prevista no artigo 5º, inciso LVI, da Constituição Federal, as provas obtidas por meio ilícitos não poderão ser utilizadas em processos judiciais.

7 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL

É possível definir dano como qualquer conduta que cause prejuízo a outrem. O sujeito somente poderá se falar em indenização, se a conduta do sujeito acarretar em danos a terceiros.

O doutrinador Sílvio de Salvo Venosa (2004, p. 35) define dano como:

Dano consiste no prejuízo sofrido pelo agente. Pode ser individual ou coletivo, moral ou material, ou melhor, econômico e não econômico. Na noção de dano está sempre presente a noção de prejuízo. Nem sempre a transgressão de uma norma ocasiona dano. Somente haverá possibilidade de indenização, como regra, se o ato ilícito ocasionar dano. Cuida-se portanto do dano injusto, aplicação do princípio pelo qual ninguém é dado prejudicar outrem.

No caso do dano moral, o prejuízo que o agente sofre não atinge a sua esfera patrimonial, e sim seu ânimo psíquico, moral e intelectual.

A autora do Maria Helena Diniz (2003, p. 84), ao tratar do assunto ensina que:

O dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo. Qualquer lesão que alguém sofra no objeto de seu direito repercutirá, necessariamente, em seu interesse, por isso, quando se distingue o dano patrimonial do moral, o critério da distinção não poderá ater-se à natureza ou índole do direito subjetivo atingido, mas ao interesse, que é o pressuposto desse direito, ou ao efeito da lesão jurídica, isto é, ao caráter de sua repercussão sobre o lesado.

O empregador poderá ser responsabilizado civilmente se ficar comprovado que os fatos que ocasionaram dano moral a vítima foram oriundos da relação de emprego.

Ao tratar do assunto, Ernesto Lippmann (2005, p. 58) ensina que “havendo vinculação entre os fatos e a relação de emprego, ou a prestação de serviços, há dano moral indenizável pelo empregador”.

Segundo Maria Helena Diniz (2003, p. 93):

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

A responsabilidade civil (NASCIMENTO, 2009, p. 138) pode ser subjetiva ou objetiva. A responsabilidade subjetiva pode ser definida como toda ação ou omissão dolosa ou culposa por parte do agente, o dano e o nexo causal entre um e outro. Já na responsabilidade objetiva prepondera o dano, porém não é necessário a comprovação da culpa do agente. Essa não é a hipótese de responsabilidade civil pela prática de assédio moral.

Nesse sentido o seguinte acórdão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na “[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral-. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que -o superior da reclamante a chamava por negona no

ambiente de trabalho (permitindo que colega também assim a chamasse) situação que, conforme explicitado na sentença, mesmo destituída de carga pejorativa caracteriza ofensa moral porquanto não se permite tratamentos impróprios no espaço profissional (mormente nesse caso em que a reclamante atendia público)-. Demonstrado o dano decorrente da conduta do empregador, deve ser mantido o acórdão regional que condenou a reclamada a indenizá-lo. (TST - AIRR: 452420125120034 , Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 10/09/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/09/2014)

Se ficar comprovada a prática de assédio moral, o artigo 483, alínea d ou e, da CLT, autoriza que o empregado pleiteie a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Se o autor (NASCIMENTO, 2009, p. 140 e 141) do assédio moral não for o empregador, e sim outro funcionário da empresa, nos termos do artigo 482, alínea j, da CLT, o contrato de trabalho pode ser rompido por justa causa.

O empregador é responsável pelos danos que seus empregados e prepostos causarem a terceiros, nesse sentido a súmula 341 do STF, e poderá pedir ressarcimento por eventuais prejuízos. Nesse sentido a seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL PRATICADO POR PREPOSTO DA EMPRESA. Não se trata de negócio jurídico entre pessoas físicas capazes de direito. O Sr. Leopoldo Dalle Piage Junior era superior do reclamante, preposto da empresa, e utilizou-se de sua posição de comando para obter vantagens pessoais, inclusive negociando as férias dos empregados. O empregador é responsável pelos atos dos seus prepostos de forma objetiva (art. 932, III CC). (TRT-2, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, Data de Julgamento: 14/04/2009, 4ª TURMA)

Marie-France Hirigoyen (2002, p.345):

Quando as ocorrências de assédio moral provêm de colega ou de pertinentes à hierarquia, será necessário, se forem graves, processar o autor diretamente, da mesma maneira que o empregador. [...] A responsabilidade do empregador deve ser por ele assumida a partir do momento em que toma ou deveria tomar conhecimento, mas não adota as providências necessárias para coibir tais comportamentos. As empresas são responsáveis por seus empregados, sendo, pois, absolutamente normal que sejam condenadas juridicamente se um de seus empregados adotar um comportamento inadmissível.

A autora Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 115), ao tratar do assunto, acrescenta que “alguns doutrinadores explanam que no caso de assédio moral de empregado para empregado há uma responsabilidade civil extracontratual, não tendo por base uma relação jurídica contratual entre as partes”.

No entanto (NASCIMENTO, 2009, p. 144), no tocante à possível responsabilização na esfera penal, por assédio moral somente o agente causador é que responderá, pois no âmbito criminal vige a regra que a pena não pode passar da pessoa do agente causador, o empregador responderá apenas no aspecto por indenizatório.

7.1 Das Indenizações Decorrentes do Assédio Moral

O direito de ser indenizado por danos materiais e morais derivados de violações a intimidade, vida privada, honra e imagem estão constitucionalmente garantido no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal.

A jurisprudência brasileira já firmou entendimento de que é devida a indenização por danos morais, nesse sentido as seguintes ementas:

Indenização por dano moral. Assédio moral. É devida indenização por dano moral decorrente de assédio moral, uma vez comprovada a submissão da trabalhadora a tratamento humilhante e desrespeitoso, com constrangimento moral e psicológico, incompatíveis com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. (...)

(TRT-4 - RO: 146020105040401 RS 000014-60.2010.5.04.0401, Relator: DENISE PACHECO, Data de Julgamento: 16/06/2011, 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul)

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. A doutrina e a jurisprudência têm apontado como elementos caracterizadores do assédio moral, a intensidade da violência psicológica, o seu prolongamento no tempo (tanto que episódios esporádicos não o caracterizam) e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, com a intenção de marginalizá-lo, pressupondo um comportamento premeditado, que desestabiliza, psicologicamente, a vítima. O direito à reparação do dano nasce a partir do momento em que ocorre a lesão a um bem jurídico extrapatrimonial, como a vida, a honra, a intimidade, imagem etc. No

caso em questão não restou evidenciada a conduta ilícita da reclamada, eis que os fatos narrados como ensejadores do pedido não têm o condão de causar lesão à esfera moral do autor. (TRT-2 - RO: 00002967920135020262 SP 00002967920135020262 A28, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 03/04/2014, 12ª TURMA, Data de Publicação: 11/04/2014)

Há uma grande dificuldade em se estabelecer um valor quantitativo para a indenização do dano moral uma vez que o sentimento de “dor” não tem preço, e na grande maioria das vezes não é possível que se volte ao *status a quo*, ou seja, não é possível que a vítima retorne a situação anterior ao dano moral. Por isso é necessário que se estabeleça algumas situações concretas para se estipular um valor de indenização por danos morais.

Ao tratar do assunto o autor César Luís Pacheco Glöckner (2004, p. 52) ensina que:

Sem dúvida, são por demais insubsistentes as teorias da indenização do dano moral, eis que a dor moral, resultante de ofensas aos bens e valores essenciais da pessoa, é, por certo, o maior prejuízo a ser suportado por alguém. É mesmo não sendo possível sua estimativa em dinheiro, deve ser reparado. A indenização pecuniária, neste caso, possui valor compensatório ou permutativo, podendo, de alguma forma, minorar os efeitos do dano sofrido, além do que representa também punição, desestímulo e prevenção à prática de atos ilícitos.

A Constituição Federal garantiu o direito a indenização, porém não estabeleceu nenhum critério e limite legal prefixado, portanto a doutrina e jurisprudência entendem que valor pecuniário que deve ser fixado a título de danos morais decorrente de assédio moral deve ter como base vários fatores como por exemplo a possibilidade econômica do agressor, a intensidade do dano causado a vítima, o grau de culpa, e que seja suficiente para impedir a reiteração de novos atos de assédio. É necessário acrescentar que o valor fixado não pode ser nada exorbitante, pois dessa forma estaria causando um enriquecimento ilícito.

A autora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (s/a, p. 29) ensina que:

O dano moral gerado pela prática do assédio tem natureza imaterial e, por isso mesmo, é compensado com o pagamento, não de uma indenização, no sentido literal, mas de uma reparação pecuniária que

objetiva atenuar os prejuízos decorrentes da lesão a uma esfera que não é patrimonial, que é personalíssima da pessoa e que atinge, ou pode atingir, direitos da personalidade

como está na Constituição: à honra, à intimidade, à vida privada, à imagem, à saúde, à própria dignidade da pessoa humana e a sua integridade física e moral. E secundariamente co-substancia um desestímulo à prática de condutas lesivas dessa natureza. O pagamento tem a natureza jurídica, portanto, de sanção pela prática de um ato ilícito. O que gera a obrigação de indenizar é a prática do ato ilícito que provocou o dano moral, freqüentemente acompanhado também de um dano material, daí a concomitância das duas indenizações via de regra.

Comprovado o assédio moral, o juiz, ao estabelecer o valor da indenização por danos morais, deve usar como base os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, para que a indenização seja capaz de amenizar a dor da vítima, todavia não pode ser um valor extremamente alto, sob pena de gerar uma “indústria da indenização”.

7.2 Crimes Decorrentes do Assédio Moral

Na legislação penal e nem na legislação trabalhista brasileira, não existe nenhuma norma específica que defina como crime o assédio moral.

Existem (ZANETTI, s.a, p. 20) algumas iniciativas administrativas vedando a prática de condutas que caracterizem o assédio moral que foram tomadas no âmbito municipal e estadual, porém essas vedações se restringem aos servidores públicos. No Congresso Nacional existem alguns projetos de lei, a fim de que exista uma legislação federal tipificando como crime o assédio moral e acrescentando ao Código Penal o artigo 146-A.

Apesar de ainda não existir na legislação federal brasileira (ZANETTI, s.a, p. 155) a tipificação de assédio moral como crime, existem alguns delitos que podem ser imputados ao sujeito causador do assédio moral, como por exemplo, o crime de lesão corporal previsto no artigo 139 do Código Penal, pois a lesão corporal não consiste apenas na ofensa à integridade corporal a vítima, mas também à sua saúde. Dependendo dos danos causados pelo assediador, existem outros artigos

que podem ser utilizados como os artigos 132 do Código Penal, que dispõe do perigo a vida e a saúde de outrem, o crime de constrangimento ilegal previsto no artigo 146 do Código Penal, dependendo do ato praticado pelo assediador, a vítima pode tentar se suicidar, portanto é possível que seja tipificado no artigo 122 do Código Penal, que tipifica como crime a indução ou instigação ao suicídio, também tem o artigo 147 do Código Penal que tipifica a ameaça.

É importante ressaltar no aspecto tocante a criminalização do assédio moral, é que a pessoa jurídica não pratica crime, mas o crime pode ser praticado por pessoas físicas que estão no controle dessa pessoa jurídica.

8 REPARAÇÃO E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho não é uma violência típica da modernidade, mas passou a ocorrer mais frequentemente nas últimas décadas, e, devido a esse aumento no número de casos de assédio moral, deve-se implementar medidas de combate ao terror psicológico.

8.1 Pela Empresa

O assédio moral traz uma imagem negativa para a empresa, e esse fato acaba sendo um dos motivos que uma empresa ou administrações públicas acabam não discutindo e neguem que isso ocorra dentro delas. O fato de negarem a existência desse problema algumas vezes parece ser a maneira mais fácil, porém impede que sejam encontrados medidas de solução e prevenção.

Segundo Marie-France Hirigoyen (2002, p. 314):

Seria necessário que as hierarquias parassem de defender sistematicamente, por corporativismo, os escalões superiores acusados de assédio moral. O que ocorre na verdade é que, qualquer que seja a gravidade da agressão, unem-se todos em bloco para a recusa de admitir injustiças cometidas por um ou vários deles, simplesmente por acreditarem que, reconhecendo, o mal recairá sobre todos e, *in fine*, sobre a própria instituição. Mas, agindo assim, contribuem para perpetuá-las e agravá-las.

As pessoas têm grandes dificuldades em admitir suas falhas, e por isso acabam cometendo outros erros para tentar suprimi-las. Por isso algumas vezes estão diante de uma situação de assédio e acabam não fazendo nada.

De acordo com Leymann (LEYMANN APUD GUEDES, 2005, p. 162), baseado em várias centenas de casos por ele tratados e em diversos trabalhos realizados no interior de empresas que sofreram com ações de perversos, admite-se

que existam pelo menos quatro fatores que devem ser considerados na organização interna do trabalho:

- 1- Deficiência na própria organização do Trabalho
- 2- Deficiência no comportamento das lideranças
- 3- Exposição social positiva da vítima
- 4- Baixo padrão de moralidade no local de trabalho, ou em determinado setor.

Assim, é necessário que os dirigentes adotem medidas de proteção e prevenção, como por exemplo, melhorias nas condições de trabalho, programas de mudança organizacional, motivação, modificação de conduta, de incentivo e reconhecimento, dentre outras.

A autora Sônia Mascaro Nascimento (2009, p. 119) desenvolveu dois quadros que demonstram as principais medidas que devem ser adotadas pelas empresas para prevenir o assédio moral e as medidas que devem ser tomadas pelo assediado:

MEDIDAS DE PREVENÇÃO A SEREM TOMADAS PELA EMPRESA
Formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral. Treinamento dos gerentes em técnicas de administração.
Participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa. Aumento da autonomia dos trabalhadores
Definição de tarefas e funções e das condições de trabalho.
Declaração expressa da empresa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder.
Planificação e desenho das relações sociais na empresa.
Incentivo às boas relações de trabalho: evitar clima laboral tenso.
Estar atento para aumento súbito e injustificado do absenteísmo.
Avaliação de riscos psicossociais existentes na empresa.

MEDIDAS A SEREM TOMADAS PELO ASSEDIADO
Nunca se calar caso suspeite de que se está sofrendo uma possível situação de assédio. Ninguém é obrigado a suportar abusos e injúrias e assédios de qualquer tipo.
É necessário socializar o tema. Não se deve tentar solucionar o problema e lutar sozinho contra ele. Tal atitude, além de causar problemas de saúde, pode dar a impressão de ser a própria vítima o problema. Deve-se reagir rapidamente e comunicar a situação a colegas de trabalho de confiança e eventual comitê encarregado da sua prevenção de riscos ocupacionais. A intervenção da empresa deve ser solicitada.
Devem-se afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentir-se culpado pela prática do assédio, ou de ser o motivo deste. Se necessário, pode-se buscar apoio psicológico e aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento a fim de abordar o problema com mais força e sem comprometer a saúde. É necessário considerar a possibilidade de contatar as associações de vítimas para receber apoio emocional, assessoramento legal e/ou ajuda psicológica.
Eventualmente, pode se apresentar uma denúncia à Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ao Ministério Público do Trabalho (PMT) ou ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho.

Alguns estudos demonstram que se os empregadores oferecessem meios para tratamento e reabilitação para seus empregados que frequentemente se afastam da atividade laborativa devido a licenças para tratamentos médicos, os custos desses meios poderiam ser inferiores aos custos despendidos para as despesas decorrentes de casos como o assédio moral por exemplo.

Isso significa que seria mais eficiente o tratamento e prevenção dos males oriundos do trabalho, que os gastos com esses males. Se as empresas adotarem práticas de prevenção ao assédio moral, e fizerem com que o ambiente de trabalho seja uma local sadio, e que exista respeito entre chefes e empregados, certamente novos casos de assédio moral não ocorrerão.

8.2 Pelo Sindicato

Além da sociedade e das empresas, também é necessário que os sindicatos desempenhem um papel de combate ao assédio moral, ministrando cursos e realizando programas de defesa das vítimas de assédio.

É necessário (GUEDES, 2004, p. 166) que os sindicatos adotem ações práticas e eficazes para ajudar as vítimas e, sobretudo, é necessário que implementem medidas que auxiliem concretamente na autodefesa, como por exemplo a realização de um curso que ensine as principais técnicas de autodefesa verbal, para responder aos golpes e ataques do agressor.

Além disso, é possível que o sindicato utilize-se do “marketing social”, para conscientizar as pessoas e ajudar no combate dessa forma de violência.

8.3 Pelo Ministério Público do Trabalho

Após o advento da Constituição Federal de 1998, o Ministério Público do Trabalho, além de atuar como “custus legis”, passou a atuar também como Órgão Agente na defesa dos direitos indisponíveis dos trabalhadores, ou seja passou a poder atuar de forma direta na defesa das vítimas de assédio moral.

Nesse sentido, assevera GUEDES (2004, p. 169) que:

O Ministério Público do Trabalho pode desempenhar um papel decisivo na defesa das vítimas do assédio moral, seja através da ação coletiva, conforme afirmamos anteriormente, em defesa do grupo de trabalhadores ofendidos pelos atos do sujeito perverso, seja por meio da condução de ajustes de compromisso bilateral.

O Ministério Público do Trabalho (LEITE, 2007, p. 170) pode atuar na defesa dos direitos indisponíveis ao trabalhador, tais como o direito à vida, honra, liberdade, saúde, segurança, trabalho. Para assegurar esses direitos pode-se

utilizar-se de inquérito civil e outros procedimentos administrativos, bem como é possível o ajuizamento de uma ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa dos interesses metaindividuais dos trabalhadores.

9 CONCLUSÃO

O assédio moral passou a ser objeto de estudo pelo direito pois se trata de uma agressão física ou psíquica, praticada de forma prolongada e repetitiva, e acaba trazendo problemas físicos como psicológicos para a vítima.

Para a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, é necessário que o sujeito passivo do assédio seja submetido constantemente a situações humilhantes e constrangedoras.

Existem espécies distintas de assédio moral no ambiente de trabalho, o assédio moral pode ocorrer entre empregados estão no mesmo nível de hierarquia, pode ocorrer assédio por parte de um empregado que está em nível hierárquico inferior a vítima do assédio, sendo esse a forma mais incomum, e por fim a espécie que é mais comum de ocorrer o assédio moral que é quando o superior hierárquico assedia algum de seus subordinados.

Algumas condutas são semelhantes em vários casos de assédio moral, porém o fato de ocorrer alguma das condutas exemplificadas como semelhante é uma prova suficiente para concluir é caso de assédio moral.

Existem algumas figuras que são correlatas ao assédio moral, que são os termos “mobbing”, “bullying”, “wistleblowing” e “ijime”. Alguns autores entendem que não existe diferença nenhuma entre o termo “mobbing” e assédio moral, porém outros entendem que há uma pequena diferença.

Apesar de terem alguns pontos em comum, o assédio moral é distinto do assédio sexual, a grande diferença entre essas duas formas de violência, é que na primeira o objetivo do sujeito que pratica o assédio é humilhar e destruir a vítima, já na segunda o grande objetivo do assediador é obter favores sexuais da vítima.

Analizou-se, ainda, as conseqüências que o assédio moral pode trazer para a vítima, seus familiares e para as empresas. Essas conseqüências podem ser patrimoniais, físicas e psicológicas.

Demonstrou-se também que o a justiça competente para processar os casos de assédio moral no ambiente de trabalho é a justiça trabalhista e ônus da

prova do assédio moral é incumbido a vítima do assédio moral, e a prova deve ser suficiente para que o magistrado se convença de que realmente é caso de assédio.

A vítima que conseguir provar a ocorrência do assédio moral, tem direito a ser indenizada pelos danos morais e materiais que o agressor lhe causar. O juiz ao fixar o valor da indenização por danos morais deverá sempre analisar o caso em concreto.

Por fim, analisou-se que existem algumas medidas que demonstram ser eficazes para prevenir a ocorrência de novos casos de assédio moral e de reparação para tentar amenizar os efeitos decorrentes do assédio moral.

BIBLIOGRAFIA

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

_____. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 Ed. Curitiba: Juruá, 2010.

BARRETO, M. **Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.
Disponível em: <www.assediomoral.org.br> Acesso em: 15/08/2014

BELMONTE, Alexandre Angra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2004

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário nº 0034400-51.2009.5.15.0141**. Rel Renata dos Reis D'Ávilla Calil, j. 12/03/2010.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Recurso Ordinário nº 00131.2006.131.14.00-0**. Rel. Juiz Mário Sérgio Lapunka, j. 23/10/2006

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Recurso Ordinário nº 00033.2008.006.14.00-7**. Rel. Vania Maria da Rocha Abensur

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000636520105020384**. Rel. Valdir Florindo, j. 16/03/2012

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 146020105040401**. Rel Denise Pacheco, j. 16/06/2011

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 00002967920135020262**. Rel Marcelo Freire Gonçalves, j. 03/04/2014

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Relator Ivani Cotini Bramante. J. 14/04/2009

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR nº 452420124120034**. Rel. Cláudio Mascarenhas Brandão, j. 10/09/2014

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. 1Ed. São Paulo: Rideel, 2009

DINIZ, Maria Helena Diniz. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. V. 7, 17 Ed. São Paulo: Saraiva, 2003

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 3 Ed. São Paulo: Saraiva, 2002

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Direito Civil: Teoria Geral**. 6 Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Ltr, 2004

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 33 ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

Leymann, Heinz. **The Mobbing Encyclopaedia**. Disponível em:
<<http://www.leymann.se> > Acesso em 27 de Setembro de 2014.

LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5 ed. São Paulo:
LTr, 2007.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**. 2Ed. São Paulo:
LTR, 2005

THOME, Candy Florencio. **O Assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo:
LTr, 2008

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 4 Ed. São Paulo:
Atlas, 2004

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral**. Disponível
em<http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf
f> Acesso em: 14/09/2014