

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

PÓS-GRADUAÇÃO

OS DANOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

Luana Marina Scatena Mescoloti

Presidente Prudente/SP
2017

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

PÓS-GRADUAÇÃO

OS DANOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

Luana Marina Scatena Mescoloti

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário, sob orientação do Prof. Hélio Augusto P. Cavalcanti.

Presidente Prudente/SP
2017

OS DANOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

Monografia como requisito parcial para a
obtenção de Grau em especialista em
Direito do Trabalho e Previdenciário.

Hélio Augusto P. Cavalcanti

Orientador

Examinador

Examinador

Presidente Prudente, 02 de março de 2017.

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

Agradeço a Deus pela estar sempre vivendo em meu coração e por iluminar meu caminho, sem Ele eu não seria absolutamente nada.

Aos meus pais Nilton e Vânia, que me ensinaram a viver com amor, pelo carinho constante e por acreditarem em mim desde o dia em que nasci, não bastaria meu muito obrigada.

Aos professores, na qual se comprometem em nos ensinar o caminho do conhecimento.

Ao meu orientador Dr.Hélio, pelo seu comprometimento neste trabalho.

Enfim, a todos aqueles que de alguma forma, direta ou indiretamente fizeram parte deste estudo.

Meu sincero obrigada!

RESUMO

O atual trabalho tem a intenção de discutir sobre um tema que possui alta relevância jurídica, que é o fenômeno do assédio moral nas relações de emprego. Preliminarmente, trazemos um breve relato histórico acerca do fenômeno, posteriormente discorremos quanto aos direitos constitucionais consagrados aos trabalhadores, dentre eles a dignidade, a intimidade e inclusive o ambiente de trabalho sadio. Estudamos sobre o significado do assédio moral, que se caracteriza pela exposição do empregado a condições humilhantes, de maneira recorrente e prolongada, capaz de gerar danos físicos e psíquicos a vítima, analisamos na realidade cada item caracterizador deste fenômeno. O presente traz as diversas espécies, causas, e formas de incidência, além de um estudo entre as diferenças do assédio moral e as figuras correlatas como “mobbing”, “bullying” “whistleblowers” e “ijime”. Após essas peculiaridades estudamos as consequências que o assédio pode trazer para a vítima e sua família, e inclusive para a empresa. Tratamos da responsabilidade decorrente do assédio moral, tanto na esfera civil, como na esfera penal, e por fim discorremos sobre as possibilidades de prevenção e reparação do dano causado pelo assédio, o qual em primeira mão já notamos tamanha dificuldade.

Palavras Chave: Assédio moral. Direitos Constitucionais do Trabalhador. Consequências. Dano Moral. Responsabilidade. Prevenção.

ABSTRACT

The current work intends to discuss a topic that has high legal relevance, which is the phenomenon of moral harassment in employment relations. Preliminarily, we brought a brief historical account of the phenomenon, later we discuss the rights of workers, including the work environment and its legal nature, since it is a fundamental guarantee of collective interest. After discussing the main fundamental human rights of work, there is a study on the meaning of bullying, which is characterized by the employee's exposure to humiliating conditions, in a recurrent and prolonged manner, capable of causing physical and psychological damage to the victim. The work also brings the main properties, species, causes, and forms of incidence of bullying. There is also a study of the differences between bullying and some related figures such as "mobbing", "bullying", "whistleblowers" and "ijime". After these peculiarities we study the consequences that harassment can bring to the victim and his family, and to the company. We also deal with liability arising from bullying, both in the civil and criminal spheres, and finally we discuss the possibilities of preventing and redressing the harm caused by harassment, which in the first instance has already been so difficult.

Keywords: moral Harassment. Constitutional rights of the worker. Consequences. Moral Damage. Liability. Prevention.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES, TABELAS E QUADROS

TABELA

TABELA 1.....37

QUADRO

QUADRO 1.....48

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 BREVE RELATO HISTÓRICO	11
3 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR	14
3.1 Direito à dignidade da pessoa humana e do trabalhador	14
3.2 Direito à Intimidade	16
3.3 Direito ao ambiente laboral sadio	18
4 O ASSÉDIO MORAL	21
4.1 Conceito	21
4.2.1 Sujeitos do assédio moral	23
4.2.1 Sujeitos do assédio moral	23
4.2.2 Repetição e freqüência.....	24
4.2.3 Intenção.....	25
4.3 Espécies de Assédio Moral	25
5 FIGURAS CORRELATAS AO ASSÉDIO MORAL	29
5.1 O “mobbing”	29
5.2 O “bullyng”	30
5.3 O “whistleblowers”	31
5.4 O “ijime”	32
6 AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E DANOS DO ASSÉDIO MORAL	34
6.1 Consequências para o Assediador	34
6.2 Consequências para o Assediado.....	35
6.3 Consequências para o Empregador.....	38
6.4 Consequências para o Estado	40
7 INDENIZAÇÃO PELO DANO MORAL: RESPONSABILIDADE CIVIL	42
7.1 Da Responsabilidade Penal	46
8 PREVENÇÃO E REPARAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL	47
9 REPERCUSSÃO DO ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA	49
9.1 Espanha	49
9.2 Portugal	50
9.3 Estados Unidos da América	51
9.4 União Europeia.....	52

10 CONCLUSÃO..... 53

BIBLIOGRAFIA55

1 INTRODUÇÃO

A finalidade do presente trabalho foi o estudo sobre os danos causados pelo assédio moral no ambiente de trabalho.

Apesar de não ser um fenômeno recente, a quantidade de casos de assédio moral no ambiente de trabalho tem aumentado cada vez mais nos últimos tempos.

Primeiramente, buscou-se discorrer acerca do aspecto histórico sobre o fenômeno, o motivo, e desde quando este vem ocorrendo, posteriormente analisa-se alguns direitos inerentes ao trabalhador, estes previstos inclusive pela Constituição Federal.

O assédio moral pode ser caracterizado como a prática de condutas abusivas, cometidas de formas reiteradas e sistemáticas, contra o empregado no próprio ambiente de trabalho. Além de fatores psicológicos como olho gordo, temor, competitividade, 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, a falta de emprego, entre outros.

Essa violência pode partir do superior que assedia seu subordinado, dos próprios colegas que estão em mesmo grau hierarquia, ou inclusive dos subordinados contra o superior, embora mais difícil de ocorrer.

Em um segundo momento, analisou-se que os efeitos negativos do assédio moral não restringem à vítima, afetando inclusive seus familiares e a própria empresa.

Em um terceiro plano do trabalho, procurou-se demonstrar a dificuldade 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 BREVE RELATO HISTÓRICO

Sabe-se que o assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, é tão antigo quanto ao próprio trabalho, pois surgiu juntamente com a relação de emprego, o que temos como “novidade” é o seu estudo aprofundado, o qual foi iniciado posteriormente.

Sendo assim, entende-se que tão importante quanto ao trabalho é o assédio moral, os danos provenientes dele e os meios de combatê-lo.

Embora seja difícil informar uma data na qual o fenômeno teve início, alguns pesquisadores tentam descobrir ao menos a época em que o assédio e seus danos começaram a se destacar perante a sociedade.

Compreende-se que tem-se o início do trabalho na época da escravidão, onde os afazeres eram prestados por homens negros que não possuíam direitos, tinham apenas a obrigação de trabalhar, considerados inclusive como objetos, sem realização pessoal alguma, e dominados pelos homens brancos, sujeitando-se a todos os tipos de humilhações. Porém, ao decorrer dos anos o trabalho passa a ser necessário para a sobrevivência do homem em geral, e não apenas aos considerados inferiores e então, devido a necessidade “todos” passaram a se submeterem às situações constrangedoras (AMADEI, 2013).

Desta maneira, de acordo com Marques Junior (2009, p.11):

Nas relações trabalhistas atuais, em que imperam a modernização e a escassez dos postos de trabalhos, as empresas cada vez mais forçam o ritmo de seus empregados, contribuindo para a criação de um ambiente propício a distúrbios físicos e psíquicos.

E sendo assim, diante a penúria, não raramente os trabalhadores aceitam tal situação, se dispõem a permanecerem em ambientes realmente desagradáveis à condição humana, desagradável fisicamente e psiquicamente.

Após a Revolução Industrial os abusos que os trabalhadores sofriam passaram a ser excessivos, sendo notória a desigualdade entre as partes: empregadores (donos das máquinas) e empregados, exigindo-se, portanto, um

terceiro para intervir na relação, foi quando surgiu o Estado interveniente, buscando o bem-estar dos empregados.

Nas palavras de Martins (2012, p. 6):

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada.

Nota-se que mesmo na antiguidade o assédio moral já existia, embora não tão grave como nos dias de hoje.

E foi após a Revolução, quando se mudou a cultura, que os trabalhadores passaram a exercer suas atividades visando apenas o seu salário, ou seja, visavam apenas o dinheiro como contraprestação, ainda que para isso tivessem que se submeter a agressões morais, e físicas, pois necessitavam do mesmo para sua subsistência e de sua família.

Pois bem, mesmo sendo um assunto antigo, é nos dias atuais que a discussão se torna mais frequente, e que se buscam uma proteção maior ao trabalhador frente a problemática.

Dentre vários estudiosos mais atuais destaca-se Ferreira (2004, p. 38-39) que explica:

As pesquisas envolvendo a figura do assédio moral iniciaram no ramo da Biologia, antes de serem desenvolvidas na esfera das relações humanas, com os estudos do etologista Konrad Lorenz, o qual analisou a conduta de determinados animais de pequeno porte físico quando confrontados com invasões de território por outros animais, especialmente um animal maior, revelaram um comportamento agressivo com intimidações do grupo para expulsar o invasor solitário, isto chamou sua atenção, e este comportamento o biólogo chamou mobbing, termo inglês que traduz a idéia de turba ou multidão. Mais tarde, na década de 60, o médico sueco Peter-Paul Heinemann realizando uma pesquisa, analisou um grupo de crianças no ambiente escolar.

[...]as crianças demonstraram a mesma tendência dos animais, a partir do momento que outra criança "invadisse" seu espaço. Esta foi então a pesquisa pioneira em detectar o assédio moral nas relações humanas. [...] Na década de 80, então vinte anos mais tarde, o psicólogo alemão Heinz Leymann, analisando o ambiente de trabalho descobriu o mesmo comportamento.

Porém, foi lá atrás, em 1998, na França que a psicóloga, psiquiatra e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen trouxe um estudo aprofundado sobre o tema, o qual vem sendo adotado pelos Tribunais, onde a autora constata que o assédio moral não se restringe a casos pontuais, e sim a um comportamento permanente, comum, destrutivo, distanciado daquele fato isolado (discussão ou atrito) que ocasionalmente ocorre entre os indivíduos em uma organização (AGUIAR, 2005, p. 20-21).

Sendo assim, dificilmente consegue-se constatar o motivo pontual, e a data exata em que se iniciou o assédio moral, sabe-se, porém, que este sempre existiu desde que começou a existir algum tipo de organização entre os seres, entretanto, é nos dias de hoje buscamos com mais intensidade solucionar a situação.

3 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR

É necessário que sejam feitas algumas considerações sobre o tema de acordo com a conhecida Constituição cidadã, a qual prevê a cidadania, a dignidade da pessoa humana, e os valores sociais do trabalho como fundamentos constitucionais.

Conforme dispõe o artigo 1º, da Constituição Federal, vejamos:

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:

(...)

II- cidadania

III- a dignidade da pessoa humana

IV- os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa

(...)

Desta maneira, Silva (2005, p. 136) entende que a Constituição em seu artigo 1º traz de forma explícita a base à proteção ao assédio moral no ambiente laboral, pois considera como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho, juntamente com a dignidade da pessoa humana, dentre outros, formando, portanto, o alicerce de todo o sistema jurídico.

A partir desta base pode-se analisar que a Magna Carta, em diversos momentos aplica-se ao fenômeno “assédio moral”.

3.1 Dignidade da Pessoa Humana e do Trabalhador

Embora seja difícil conceituar a dignidade humana, entendem-se como um princípio essencial ao convívio mútuo entre as pessoas, tanto é que está prevista como direito fundamental do cidadão, além de proclamada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, realizada pelas Nações Unidas em 1948, onde enunciava em seu artigo 1º que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, e sendo assim, podemos afirmar que este não é diferente ao trabalhador.

Alkimin (2010, p. 18) então dispõe que a dignidade do trabalhador está ligada ao trabalho livre e consciente. Porém, a liberdade do trabalho só foi conquistada após o nascimento da servidão seguida do corporativismo medieval, culminando com a Revolução Industrial, o que deu raiz à produção industrial e organização do trabalho voltada para a máquina e especialização do trabalho humano, buscando a produção e o lucro, portanto este direito não esteve presente na vida do trabalhador desde os primórdios.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, expõe também, em seu artigo 23, inciso I, 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”.

E por fim, o artigo 5, XIII da CF determina “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.”

Portanto é dever do Estado garantir elementos para que as pessoas possam exercer tais direitos, oferecendo condições mínimas de trabalho e de combate ao desemprego, ressaltando a dignidade de cada um.

Observa-se que se o trabalhador sofrer ofensas que possam danificar sua saúde física e/ou psíquica, oriundas do assédio moral, restará configurado o confronto à dignidade da pessoa humana.

Por fim (RAMOS; GALIA, 2012, p. 27) expõe que:

[...] é inegável que o trabalho engrandece e dignifica o homem, eis que abstrai dele meios materiais, bem como produz bem econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando, portanto, uma necessidade vital e um bem indispensável para sua realização pessoal e valorização no seio de sua família e da sociedade, salientando que o trabalho, na ideologia capitalista, é essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de uma Nação.

Desta forma, o trabalho em si traz dignidade ao ser humano, porém deve ser exercido de forma digna também.

O que acontece é que com a evolução do mercado, deixou-se de se preocupar com a dignidade dos trabalhadores, enfatizando apenas o “trabalho” realizado, e ainda que a dignidade seja um direito fundamental, muitas vezes é

esquecida. Conforme as palavras de Ramos; Galia (2012, p.18) “os direitos fundamentais são valores de que os trabalhadores necessitam para a garantia de uma existência igualitária, livre, valorizada e justa na ordem econômica e social, tendo por substrato a dignidade da pessoa humana”

Ou seja, são valores mínimos que devem ser atribuídos ao empregado, devendo o Estado protegê-lo e zelar pelo ambiente saudável.

3.2 Direito à Intimidade do Trabalhador

A Constituição Federal Brasileira em seu artigo 5º, inciso X, expõe que:

São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação 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.

Deste modo, encontramos a intimidade dentre os direitos fundamentais de qualquer ser humano, sendo esta conceituada por Belmonte (2004) como o direito de segredo de alguns aspectos pessoais, ou seja, é a esfera secreta, sem qualquer intromissão de estranhos.

Nos dias atuais sabe-se que é muito comum empregadores ultrapassarem os limites para fiscalizarem seus subordinados, inclusive violando o direito constitucional supracitado, e Nascimento (2009) ensina que o empregador deve respeitar os princípios constitucionais norteadores, não podendo abusar de seu poder diretivo, ou seja, não se pode fiscalizar de forma a constranger o empregador, como ocorre em algumas situações, tais quais como no monitoramento eletrônico, e revista aos empregados.

Nas palavras de Pinto (2014, p. 15):

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.

Inclusive os Tribunais vêm firmando a aplicação deste princípio frente a outros, conforme pode-se notar no julgamento abaixo

DANO MORAL - Instalação de filmadora em vestiários - Sopesados o **direito à intimidade** do **trabalhador** e o **direito** à propriedade do empregador, dá-se prevalência ao primeiro- A atividade produtiva jamais deve ser calcada em cotidiana restrição a **direito** fundamental da pessoa humana que, por óbvio, restringe o poder diretivo do empregador - Art. 5º/X /CR e 2º /CLT. (TRT 2ª Reg. – RO nº. 4829200608402008 SP– Rel. CATIA LUNGOV– DJE 29/08/2082).

O que se entende é que a fiscalização não é proibida, apenas impõe-se um limite para que não haja abuso violando o direito à intimidade.

Inclusive tem se incluído como ofensa a intimidade a realização de revistas íntimas conforme decidido pelo TRT-6:

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. REVISTAS ÍNTIMAS. ABUSO DO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR - VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE DO TRABALHADOR - CONTATO FÍSICO. OFENSA AOS ARTS. 1º, III, 5º, X, e 170, DA MAGNA CARTA. Constitui ato ofensivo à **intimidade do **trabalhador** a realização de revistas íntimas com contato físico, agravado pelo fato de que se efetivada à vista do público, gerando o dever de reparação. Recurso provido parcialmente.(TRT 6ª Reg. – RO 136600692009506 PE 0136600-69.2009.5.06.0018 Rel. Dinah Figueirêdo Bernardo (T1)- Publicação 28/10/2010)**

Por fim, compreende-se que tal princípio é de suma importância, e se desrespeitado caberá indenização pelo descumprimento, conforme inúmeros tribunais vêm decidindo.

3.3 Direito ao Ambiente Laboral Sadio

Sabe-se que o trabalho tem essencial importância na vida do ser humano, e por isso a Constituição Federal de 1988 trouxe como garantia um ambiente de trabalho equilibrado, conforme 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.

E o artigo 200, inciso VIII, do mesmo texto expõe:

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.

Para entendermos o que é um ambiente laboral explana Bastos (2005, p.1017-1018):

Para fins didáticos e sem fracionar o conceito de meio ambiente, a doutrina o classifica em: meio ambiente natural, artificial, cultural e meio ambiente do trabalho. O meio ambiente natural é constituído de recursos naturais, como a água, o ar, o solo, a fauna e a flora. O meio ambiente artificial é o espaço físico transformado pela ação do homem de forma contínua, tendo em mira a vida em sociedade. Ele se subdivide em meio ambiente urbano, periférico e rural. Já o meio ambiente cultural é constituído por bens, valores e tradições que fazem parte da identidade e formação de uma sociedade. Finalmente, como meio ambiente do trabalho, entende-se o local onde o homem obtém os meios para prover a sua subsistência, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, no caso dos que executam atividades externas e até o domicílio do trabalhador, no caso do empregado a domicílio, por exemplo

Inclusive Alkimin (2005, p. 27) confronta o meio ambiente do trabalho a um membro que pertence ao corpo meio ambiente, ou seja, é parte integrante do meio ambiente como um todo.

Portanto, para Hádassa Ferreira (2004, p. 98) “condições dignas de trabalho, mediante um ambiente de trabalho que seja física e mentalmente sadio são preconizadas pela própria Constituição como direitos conquistados pelos

trabalhadores”, ou seja, tal direito foi inclusive conquistado pelo próprio empregado, desta forma não podendo suprimi-lo, pois afetaria os dois polos, tanto empregado como empregador.

A CLT nos art. 155 ao 199 igualmente dispões sobre a proteção do meio ambiente do trabalho, abordando sobre segurança e medicina do trabalho, além de constituir Normas Regulamentares protetoras, mais especificamente NR, e Portaria nº 3.214/78 (alterada pela Portaria 3.751 em 1990), fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através das Delegacias Regionais do Trabalho, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dentre outros órgãos.(ALKIMIN, 2005, p.26-27)

Quanto à proteção pública, o Ministério Público do Trabalho, tem legitimidade para propor Ação Civil Pública afim de buscar a efetivação de um ambiente sadio, por tratar-se de interesse coletivo. (ALKIMIN, 2005, p. 27)

Conforme entendimento dos Tribunais, ao desrespeitar o imperativo de meio ambiente de trabalho sadio nasce a obrigação de indenizar:

DANO MORAL. A manutenção do **meio ambiente de trabalho sadio**, equilibrado e seguro é imperativo constitucional, visando resguardar a higidez física e mental do trabalhador. Desrespeitado esse princípio, nasce o dever de indenizar do empregador. Recurso provido. (TRT 1ª Reg. – RO 00017851820135010283 Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes- Publicação 28/08/2014)

RESTRIÇÃO AO USO DE SANITÁRIO. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. A obrigação de reparar o dano moral sofrido pelo empregado, espécie do gênero dano pessoal, encontra-se prevista na Constituição Federal, art. 5º, V e X e art. 7º, XXII e XXVIII, observados os seguintes elementos: ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta, um dano e o nexo de causalidade. A restrição ao uso de sanitário caracteriza dano moral, diante da não observância da NR 24 e da omissão quanto à obrigação legal de proporcionar ao empregado um **meioambiente de trabalho sadio**. Recurso provido.(TRT 2ª Reg. – RO RO 9133420115020 SP 00009133420115020254 A28 Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE- Publicação 20/09/2013)

Nota-se, portanto, sem dúvida alguma que o legislador buscou disciplinar sobre o local de trabalho, impondo o mínimo exigível para um ambiente laboral sadio.

4 O ASSÉDIO MORAL

4.1 Conceito

Conforme ensina Alckimin (2005, p.36) no ordenamento jurídico brasileiro inexistente previsão específica sobre o assédio moral, porém devido a sua relevância, a psicologia jurídica, tem o estudado e definido, inclusive a jurisprudência vem firmando diversas definições sobre tal fenômeno social.

Podemos encontrar a sua definição segundo o dicionário Aurélio como “assédio é o ato de assediar”, “assediar é importunar com perguntas, propostas, etc.”

Martins (2012, p.12) conceitua:

Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência. Assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a sua força, quebrar a sua vontade. Assédio é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação a outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa.

Na concepção de Marques Junior (2009, p.16) trata-se:

[...] a perseguição injustificada, acarretando uma série de distúrbios psicológicos para a vítima, que acabam por resultar em consequências danosas também à sua saúde física e às relações sociais de trabalho. Ressalte-se que o assédio moral é um processo, ou seja, uma sequência de atos. Ele não se caracteriza por uma simples ação isolada, ainda que tal comportamento tenha o condão de gerar danos psicológicos ou morais à vítima.

A fim de explicar também o acontecimento Hirigoyen (2000) apud Alckimin (2006. p.36), na área da psicologia do trabalho, entende como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

E por fim ao discorrer sobre o assunto, 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.

Temos ainda conforme citados jurisprudências brasileiras definindo o assédio moral em diversos acórdãos, como podemos destacar em um deles:

ASSÉDIO MORAL – CARACTERIZAÇÃO – O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho. Para fazer jus à indenização por assédio moral o autor deve fazer prova nos autos da sua existência. Dano moral. Configuração. (...). (TRT 23ª R. – RO 00448.2005.022.23.00-8 – Cuiabá – Rel. Juiz Osmair Couto – DJMT 19.12.2005 – p. 17)

Podemos compreender então que o assédio moral se configura com a conduta reiterada e prolongada, que atente contra a dignidade do trabalhador, o que configura direito à indenização, desta maneira, vem reforçar a necessidade de conduta continuada a decisão abaixo:

ASSÉDIO MORAL – CARACTERIZAÇÃO – O assédio moral, também denominado terror psicológico ou "mobbing", consiste na exposição, sistemática e freqüente, do trabalhador a situações vexatórias, humilhantes ou qualquer outro meio que cause violência psicológica, acarretando a marginalização do empregado em seu ambiente de trabalho e comprometendo a sua estabilidade emocional. (TRT 15ª R. – RO 1785-2004-026-15-00-0 – (6496/06) – 11ª C. – Rel. Juiz Flavio Nunes Campos – DOESP 17.02.2006 – p. 55)

Desta maneira, vimos que é de grande destaque os conceitos e definições acima apresentadas. Podemos resumir então que se trata de uma situação humilhante, praticada repetitivamente nos locais de trabalho, situações em que geralmente se prolongam no tempo, enquanto o empregado exerce suas funções, vale ressaltar que se exige que o próprio empregado se sinta incomodado com a situação, ou seja, que ele se sinta humilhado, inclusive conforme expõe Marques Junior(2009, p.16) “[...] o terceiro elemento diz respeito à reação da vítima, que deverá sentir-se desestabilizada, ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida ou ultrajada”.

Conclui-se então que presente os requisitos o assédio moral é algo que destrói psicologicamente a vítima, muitas vezes fazendo com que ela se afaste do local de trabalho, resultando em grande êxito a ação do assediante.

4.2 Elementos Definidores

4.2.1 Sujeitos do assédio moral

Notadamente não há posição definida para o sujeito passivo e sujeito ativo do assédio, de acordo com Ferreira (2004, p.50) o empregado e empregador, ou superior hierárquico, nem sempre serão respectivamente vítima e agressor, devemos na verdade analisar o caso concreto, ainda que frequentemente o agressor seja o chefe, não é uma regra, posto que o assédio moral pode ocorrer pelo comando hierárquico (vertical), de colegas da mesma hierarquia funcional, ou, por omissão do superior hierárquico, e ainda raramente pelo subalterno, quando este detém o poder por alguma razão. Na verdade, quem detém o poder é que pode mais prontamente abusar dele.

Aguiar (2005, p.29) inclusive expõe que:

As pessoas mais susceptíveis de se tornarem vítimas do assédio moral são aqueles empregados que apresentam algumas diferenças com respeito aos padrões estabelecidos, assim como pessoas "atípicas", "excessivamente competentes ou que ocupem espaço demais", aliadas a grupos divergentes

da administração, "improdutivas" ou temporariamente fragilizadas por licenças de saúde tornam-se o alvo das perseguições por assédio moral.

Alkimin(2006, p.41) reforça que serão ativo e passivo os sujeitos, podendo ser o sujeito ativo (assediador) o empregador ou qualquer superior hierárquico, colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; sujeito passivo (vítima/assediado) pode ser o empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado.

4.2.2 Repetição e frequência

Para que seja caracterizado o assédio moral como já citado, exige-se a prática do ato mais que uma vez.

Sérgio Pinto Martins (2012, p.102), afirma que “a repetição implica que o assédio só vai se caracterizar se o ato for praticado mais de uma vez. Em princípio, um mero ato isolado não irá caracterizar o assédio moral”.

E Pinto (2014, p.20) expõe que:

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.

Desta mesma maneira entendeu o Tribunal no RO 77500 RO 0077500:

RESCISAO INDIRETA. OFENSA MORAL. ART. 483, LETRA E DA CLT. IMEDIATICIDADE. CARACTERIZAÇÃO.

I - Estando comprovada nos autos a ocorrência de dano moral sofrido pela obreira, em razão dos xingamentos proferidos pelo gerente da empresa reclamada na presença de outros funcionários e de clientes, resta caracterizada falta grave da empregadora capaz de gerar a rescisão indireta do pacto laboral com fulcro na hipótese preceituada na alínea e do art. 483 da CLT.

II - É pacífico que a imediaticidade da punição é um dos requisitos circunstanciais da rescisão indireta, exigindo a ordem jurídica que a aplicação da pena se faça tão logo o trabalhador tenha conhecimento da infração cometida pelo empregador, entretanto de forma mais atenuada, já

que ao empregado pesa a necessidade de manutenção do vínculo e o sustento da família. **DANO MORAL. FIXAÇÃO DO "QUANTUM" INDENIZATÓRIO. CRITÉRIOS. RAZOABILIDADE E EQUIDADE.** No ordenamento jurídico pátrio não existe fórmula objetiva para estabelecer o valor da indenização por lesão extrapatrimonial cabendo ao juiz fixar o "quantum" da reparação da dor moral com razoabilidade e equidade, de acordo com as circunstâncias do caso concreto e levando em consideração a extensão do dano, o grau de culpa do ofensor, a capacidade econômica das partes e o caráter compensatório da indenização para a vítima e pedagógico para o agressor sendo o respectivo valor suficiente para desencorajar este a reincidência e não acarretar enriquecimento sem causa. **ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. NAO CONFIGURAÇÃO.** O assédio moral decorre de práticas abusivas do empregador ou de colegas de trabalho, de **forma reiterada e prolongada**, deteriorando o ambiente laboral e desestabilizando psicologicamente o trabalhador, por meio de constrangimentos e humilhações capazes de ofender os seus direitos personalíssimos. Não restando demonstradas nos autos as reiteradas atitudes lesivas do gerente geral da reclamada em relação à obreira, durante as reuniões no início do expediente, nem que essas ofensas tenham ocorrido de forma constante e por certo lapso de tempo, mantém-se a sentença que indeferiu o pedido de indenização por assédio moral. (TRT 14ª – RO 77500 RO 0077500. – Rel. JUIZ FEDERAL DO TRABALHO CONVOCADO SHIKOU SADAHIRO– Publicação: 17.06.2010)

Desta maneira, nota-se que se não for provada as reiteradas praticas de abuso não há de se falar em indenização, como julgado no caso acima.

4.2.3 Intenção

Analisando posições de estudiosos sobre o assunto, e jurisprudências observamos que para caracterizar o assédio moral é necessária a intenção do assediante, como pode-se analisar abaixo

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O assédio moral caracteriza-se pela conduta sistemática, prolongada e abusiva, que expõe o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, que o desestabilizam psicologicamente, ofendendo o direito da personalidade. Se não emerge claramente do conjunto probatório a intenção do empregador ou de seus prepostos de expor o seu empregado a situações constrangedoras ou vexatórias no ambiente de trabalho, não pode ser acolhido o pleito indenizatório (TRT 15ª Reg. – RO nº. 000008621.2012.5.15.0094 – Rel. Luiz Roberto Nunes – DJE 22/03/2013).

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA QUANTO AOS FATOS CONSTITUTIVOS DO DIREITO. Para que se configure o assédio moral é necessário que estejam presentes alguns requisitos, entre eles e, mais importantes, a repetição da conduta e a intenção do ofensor, de verdadeira

destruição do ofendido. Nesse sentido, a consequência marcante do assédio moral é o dano psíquicoemocional que traz prejuízos de ordem interna gravíssimos à pessoa do assediado. Por óbvio, que em muitas situações, o dano moral decorrente do assédio é presumido em razão da difícil prova de suas consequências internas. Entretanto, deve haver nos autos, ao menos, prova da conduta do assediador e que esta, dirigia-se exclusivamente à pessoa do assediado na intenção de causar-lhe danos graves de ordem interna. Recurso não provido (TRT 15ª Reg. – RO nº. 000010044.2010.5.15.0136 – Rel. Des. Helcio Dantas Lobo Junior – DJE 18/05/2012).

Desta forma, exige-se a real intenção do assediante de praticar o ato, não podendo este ser meramente presumido, pois em muitos casos o empregador comete o ato ilegal, sem o mínimo de intenção, e nem se quer imagina que está realizando tal.

Faz-se necessário que de alguma maneira o assediante seja avisado que sua atitude está ultrapassando fronteiras.

Zanetti (2012, p. 34) afirma que:

Esta comunicação é imprescindível porque uma pessoa pode estar sendo atingida sem que o assediador saiba que a está prejudicando psicologicamente, por isso, é necessária a comunicação para que seja interrompido o ou os atos hostis, pois, todo comportamento, qualquer que seja sua intenção, tem um limite e este limite está na comunicação.

Portanto é de extrema importância que o assediante seja comunicado sobre suas atitudes, para que interrompa os atos de assédio de imediato.

4.3 Espécies de Assédio Moral

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

O assédio moral vertical descendente parte do superior ao subordinado, compreendendo aqui o empregador propriamente dito, como qualquer outro superior, a exemplificar o gerente, supervisor, entre outros, desde que receba delegação de poder de comando. (ALKIMIN, 2006, p.61)

Rufino (2006, p.77) ensina que o assédio vertical decorre de relações autoritárias, e desumanas, predominando o medo, e a competitividade, inclusive, o avanço do sistema organizacional do trabalho trouxe a polifuncionalidade, rotação de tarefas, autonomia, o que exige uma maior qualificação dos empregados.

A prática dessa espécie pode decorrer de múltiplos motivos, como por exemplo, o medo de perder o controle da empresa por parte do empregador, ou para eliminar o empregado da empresa, fazendo com ele mesmo peça demissão, entre outros motivos.

Quanto ao assédio moral horizontal, decorrente de sujeitos de mesma hierarquia leciona Guedes (2005, p. 38-39):

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.

Aqui o assédio ocorre por diversos fatores, dentre eles, motivos sociais, raciais, religiosos, políticos, pela competitividade, entre outros.

Por fim, temos o assédio moral ascendente, o qual embora difícil de ocorrer, nas palavras de Alkimin (2010, p.65) é praticado pelo subordinado contra seu superior, geralmente superior este que se excede nos poderes de mando, e se torna arrogante e autoritário, a fim de estimular a competitividade e rivalidade entre os empregados.

Reforça Carvalho (2009, p. 68) que os motivos que levam a essa espécie de terrorismo psicológico, de baixo para cima, podem ser: superior que ultrapassa os poderes de mando e gestão, adotando posturas imperiosas e arrogantes; superior hierárquico que não consegue manter o domínio sobre os empregados, sendo pressionado ou tendo suas ordens descumpridas ou

desvirtuadas, resultando no fortalecimento dos agentes perversos para se livrarem dele; a ascensão de um colega a uma função de chefia, dentre outros.

Quem sofre esse tipo de assédio geralmente não sabe como agir, pois, os sindicatos, e a justiça não o levam em consideração, desvalorizando seu sofrimento.

Além dos tipos supracitados, não podemos deixar de mencionar o assédio moral misto, que nas palavras de Thome (2009, p.62):

Configura-se pela existência de relações hierárquicas horizontais e verticais concomitantes, e afirma que no caso de assédio moral misto, deve-se distinguir o agressor principal daqueles que, pelas circunstâncias, são levados a agir de forma hostil, como, por exemplo, no caso de uma pessoa assediada que passa a cometer vários erros e, por isso, seus colegas passam a não tolerá-la mais. Afirma, também, que na maioria das vezes, um assédio moral horizontal, com o decorrer do tempo, acaba gerando um assédio moral descendente, porque o responsável hierárquico acaba se tornando cúmplice.

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

5 FIGURAS CORRELATAS AO ASSÉDIO MORAL

Sabemos que encontramos o assédio moral em toda parte, porém, este apresenta diferentes aspectos de acordo com a cultura e ao contexto em que ocorre.

5.1 O “mobbing”

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

Marie France Hirigoyen, porém, diverge desse entendimento. A autora citada (2002, p. 77) utiliza a definição de Heinz Leymann para definir “mobbing”: “O “mobbing” consiste em manobras hostis frequentes e reiteradas 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 “mobbing” deve ser utilizado em relação às perseguições grupais e às violências que estão relacionadas às organizações de trabalho.

Hirigoyen (2002, p.27) explana:

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 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.

Constata-se então, que o “mobbing” caracteriza-se pelo maltrato à vítima, de forma repetida, utilizada em perseguições coletivas, e que acabam ocasionando a violência física na sua maioria das vezes.

5.2 O “bullyng”

Em países de língua inglesa o termo “bullying” é utilizado como sinônimo de assédio moral no ambiente de trabalho, e segundo Hirigoyen (2002, p. 78 – 79), “[...] 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”.

O termo “bullying” (HIRIGOYEN, 2002, p. 79) era antigamente mais utilizado para retratar os rebaixamentos, humilhações, vexames ou ameaças entre crianças. Depois de um período a utilização dessa expressão se alargou para descrever às agressões observadas no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar, e também no ambiente de trabalho. A expressão “bullying” é então hoje considerada mais ampla que o termo assédio moral, pois ela pode ser empregada para expressar desde gozações e isolamento até comportamentos abusivos de conotação sexual ou agressões físicas.

Em seu livro *Mal-estar no trabalho – Redefinindo o Assédio Moral*, Hirigoyen menciona a experiência de Sir John Harvey Jones, um industrial que foi vítima de “bullying” quando criança:

Quando criança, eu era o alvo ideal para meus colegas. Eu me interessava por flores e animais, era muito calmo e gostava de delicadeza, o que não é muito bom diante de um bando de pequenos selvagens. Não parava de pensar em suicídio, o que indica a dimensão do meu sofrimento e do meu desespero. Isso me deu uma aversão definitiva por esse tipo de humilhação. Hoje em dia considero como minha responsabilidade de empresário não tolerar esses comportamentos” (HIRIGOYEN, 2002, p. 79).

Embora para alguns o “bullyng” seja sinônimo de assédio moral, diferencia-se do “mobbing”.

Para a autora 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”.

Hirigoyen (2002, p.80) também distingue “bullying” e “mobbing” da seguinte forma:

O termo “bullying” nos parece de aceção 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. Em estudo comparativo entre o mobbing e o bullying, Dieter Zapf considera que o bullying é originário majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto o mobbing é muito mais um fenômeno de grupo.

Conclui-se que o “bullying” é de grande relevância, pois embora ocorra no ambiente de trabalho, ocorre também entre crianças, o que nos traz maior preocupação.

Para finalizar, destaca-se também a diferenciação pontual apresentada pela psiquiatra Hirigoyen (2002, p.85) entre os fenômenos apresentados acima.

- “Mobbing” relaciona-se mais com perseguições coletivas, ou às organizações, o que inclusive pode acarretar violência física.
- “bullyng”, termo mais amplo que o “mobbing”, pois vai de chacotas, zoações, até condutas realmente mais sérias, como agressões físicas. Refere-se mais à ofensa individual que coletiva ou organizacional como ocorre no “mobbing”.

5.3 O “whistleblowers”

Outro fenômeno é o “whistleblower” que aborda sobre aquelas pessoas que apontam os problemas de funcionamento de um sistema, e acabam sofrendo represálias por parte do próprio sistema. Trata-se de uma forma específica de assédio moral, que se destina a quem não obedecer às regras do jogo. (HIRIGOYEN, 2002, p. 81)

Nas palavras de Amadei (2013, p.20-21):

“Whistleblower” significa denunciante. Literalmente, o termo trata-se daquele que denuncia as situações de uma empresa, aquele que expõe claramente o problema ocorrido, ou seja, o funcionário que fala pelos demais. Podemos citar como exemplo, os que denunciam a corrupção, os desvios contra a saúde pública. Tais denunciantes acabam sofrendo represálias e o isolamento por parte de seus superiores, no intuito de resultarem o afastamento do mesmo, ocasionando danos à vítima. Nitidamente, é possível observar o assédio moral.

Diante a explanação acima sobre o que é o fenômeno, Hirigoyen traz em seu livro um exemplo sofrido por uma trabalhadora:

Ana Galtieri, 39 anos, que trabalhou durante seis anos no Ministério de Relações Exteriores em Ottawa, Canadá, processa atualmente seus superiores e seu ministro por assédio moral. Por ocasião de uma missão, ela informou sua hierarquia a respeito da má gestão e do desperdício das propriedades imobiliárias do escritório de negócios estrangeiros. Apesar de o corregedor-geral do governo já haver mencionado, em 1992, irregularidades no funcionamento, os superiores de Ana não quiseram tomar providências. Muito pelo contrário, começou para ela um processo de isolamento e assédio com duração de oito anos, e que a forçou a solicitar licença sem vencimentos por recomendação médica. Todas as providências de Ana Galtieri com o objetivo de se fazer ouvir foram, até a presente data, vãs. Em 1998, ela fundou o FAIR (The Federal Accountability Integrity and Resolution Institute), uma organização de funcionários que, como ela, fizeram graves denúncias e sofreram suas consequências (HIRIGOYEN, 2002, p. 82)

Portanto, infelizmente, inclusive aqueles que acreditam estar fazendo o “correto” ao denunciar falhas acabam sofrendo o chamado “whistleblower”.

5.4 O “ijime”

Nas palavras de Amadei (2013, p.21):

O termo “ijime”, que significa assédio em japonês, foi considerado por muito tempo uma forma de iniciar avaliações no mundo escolar, desenvolvendo rivalidade entre alunos, tendo em vista que através dessas avaliações, os estudantes desenvolveriam melhores carreiras. O “ijime” teve uma amplitude tão devastadora entre os alunos, que muitos sofreram os maus tratos na

escola, e não suportando a pressão, se suicidaram, outros abandonaram os estudos.

O “ijime” (HIRIGOYEN, 2002, p. 83) é empregado não só para delinear os insultos e rebaixamentos causados 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.

Hirigoyen (2002, p. 85), relata em seu livro “[...] a história de um executivo da empresa Sega, cuja direção queria mandá-lo embora e que foi colocado para trabalhar em uma sala sem janela, telefone e contato com o exterior, foi denunciada pela mídia e causou escândalo”.

Conclui-se que o “ijime” não está presente apenas nas empresas, este começa na própria escola, o que torna ainda mais assustador, e dá ao fenômeno maior destaque.

6 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral traz grandes consequências à todas as partes, ou seja, ao assediador, ao assediado, ao empregador, o qual pode ser o sujeito ativo, ou não, e inclusive ao Estado, de forma direta e indireta.

6.1 Consequências para o Assediador

Conforme visto, há diversas modalidades de assédio, sendo assim, dependendo delas o assediador poderá ser um superior, colega de trabalho, ou até mesmo um subordinado.

Nas palavras de Martins (2012, p.85):

Deve o assediado conversar com seu superior ou com o Departamento Pessoal, dizendo que está sendo assediado moralmente, para que o empregador tome uma providência, apurando os fatos e punindo os culpados. Se isso não der resultado, o assediado pode enviar uma carta registrada ao empregador comunicando os fatos, visando demonstrar documentalmente que estava havendo um procedimento incorreto dentro da empresa e esta não tomou providências.

As consequências ao assediador em regra dependem do empregador, que deverá tomar as medidas cabíveis a fim de puni-lo.

Inclusive, pode-se dizer que tal atitude enseja em demissão por justa causa ao assediador, se ele for empregado.

O art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho explana:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

[...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Quanto à incontinência de conduta, entendemos constituir justa causa o ato incontinente, ou seja, sem controle em geral, entretanto Martins diz estar ligado à vida sexual do empregado, tratando-se de atos libidinosos e obscenos, enquanto o mau procedimento trata-se de uma atitude irregular, incompatível com as determinações da empresa (MARTINS, 2012, p. 387-388).

Inclusive conforme decidido pelo Tribunal Regional do Trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Com o reconhecimento de que houve, de fato, a prática de assédio sexual pelo superior hierárquico da demandante, o que restou constatado pelo próprio réu, após processo de investigação interna que resultou na demissão por justa causa do empregado assediador, somente se pode concluir que a obreira foi exposta a ofensa à sua honra e intimidade em face da posição de dependência econômica e de subordinação, típicas da relação laboral. Inegável, por conseguinte, que a autora desincumbiu-se satisfatoriamente do encargo processual de comprovar os requisitos ensejadores da responsabilidade do demandado ao pagamento de indenização dos danos morais decorrentes de assédio sexual, sendo certo que os arts. 932, III, e 933, do Código Civil em vigor, estabelecem a responsabilidade civil objetiva do empregador em relação aos atos praticados por seus empregados, serviçais ou prepostos. Inteligência da Súmula 314, do STF. Recurso patronal improvido, no particular. (TRT 6ª Reg. Processo: RO - 0002084-07.2011.5.06.0192, Redator: Gisane Barbosa de Araújo, Data de julgamento: 27/08/2014, Quarta Turma, Data de publicação: 01/09/2014)

Portanto o ato lesivo a honra ou a boa fama, ou ofensas físicas, praticadas contra qualquer pessoa, empregador ou superior hierárquico também são causas que possibilitam a demissão por justa causa, conforme supracitado, pois ofendem a honra da pessoa, a moral, e dignidade, conforme estudado no presente trabalho.

6.2 Consequências para o Assediado

Entre as consequências do assédio moral, a do assediado se mostra a mais preocupante, pois além de sequelas a ele, estas podem se estender à outras pessoas de seu convívio.

Conforme Martins (2012, p. 84), “sob o ponto de vista de saúde, o assediado pode ter crise de choro, ansiedade, dores, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia, aumento de pressão, perda da memória, dificuldade de concentração”

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 frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro 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.

Deve-se ressaltar, porém, que os sintomas variam, pois, cada pessoa reage de uma maneira, inclusive Margarida Barreto traz através de 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: VENERI. Assédio moral. Paraná, 2006

Podem-se analisar então as diversas reações, notando inclusive que alguns sintomas são exorbitantes para um sexo, e nulo para o outro, o que reafirma as diferentes consequências a depender das características da vítima assediada.

Segundo afirma Hirigoyen (2002, p. 161):

Após um certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam quase sempre ao primeiro plano. O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele etc.

Por fim, para AMADEI (2013, p. 36) é notório que o trabalhador assediado, antes um funcionário exemplar, que desempenhava suas funções corretamente, fielmente, e rigorosamente, passa a ter o seu ambiente laboral como um lugar perturbador, não exercendo mais suas tarefas da maneira adequada, além de adotar outros comportamentos como faltando com constância ao trabalho simplesmente por não suportar o ambiente opressivo.

É comum inclusive, que as consequências se entendam aos familiares da vítima, nas palavras de Pinto (2014, p.35):

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 frequente 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

Martins na mesma linha de raciocínio ensina que a família na maioria das vezes não entende o que está acontecendo com o assediado. Inclusive o cônjuge acaba pedindo a separação ou divórcio por não compreender o que ocorre, e os filhos acabam por ter também problemas psicológicos reflexos dos pais assediados, necessitando de tratamentos. (MARTINS, 2012, p. 85).

Sabe-se também que o trabalho (GUEDES, 2004, p. 113) é a principal fonte de reconhecimento social e de realização pessoal, e 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 autoestima, surgindo o sentimento de culpa. Isso acaba levando à destruição da relação familiar, pois a vítima passa a despejar todas as suas angústias na própria família.

Podemos concluir que a vítima do dano moral sofre consequências de todos os lados, o que acarretará um não empenho satisfatório ao trabalho, refletindo por fim na própria empresa, além de na sua vida privada.

6.3 Consequências para o Empregador

É fundamental que as empresas proporcionem ao empregado um ambiente de trabalho sadio, pois do contrário elas mesmas sofrerão as consequências.

Neste prisma a autora Márcia Novaes Guedes (2004, p. 114) escreve 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 consequências 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 absentismo 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.

Observa-se então que a empresa sofre grandes perdas devido ao assédio, pois além das faltas constantes do empregado assediado, a empresa não poderá contar com a real produtividade do funcionário, já que tal será reduzida diante ao constrangimento (AMADEI, 2013, p.39).

Inclusive “o empregador terá o custo da substituição do empregado, de não poder contar com ele, em razão de ficar afastado por doença”(MARTINS, 2012, p. 83)

Dentre inúmeras consequências à empresa, a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 483 traz também a possibilidade de rescisão indireta pelo empregado em face do empregador:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho 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 por seus superiores hierárquicos com 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 ofenderem-no, 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 dos salários.

Observa-se claramente a possibilidade de ocorrer o assédio moral em situações como “exigência de serviço superior à que de costume, ou de sua obrigação”, “tratamento rigoroso em excesso pelos superiores”, “ofensa à honra”, o que permite o empregado a exigir a rescisão, rompendo com seu vínculo contratual.

A rescisão indireta deve, porém, ser imediata, assim que constatada a prática ilegal, pois, pode-se entender futuramente que o empregado tenha perdoado o ato cometido (AMADEI, 2013, p.40).

E o único modo de se constatar a justa causa cometida pelo empregador é através de uma ação na Justiça do Trabalho, pedindo o rompimento indireto de seu contrato de trabalho (MARTINS, 2012, p. 402).

De modo inclusivo a jurisprudência vem firmando julgados nesta seara:

Código Civil/2002. TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO E ATO LESIVO DA HONRA. AUTORIZADA A RESCISÃO INDIRETA CONTRATUAL. Se as agressões e tratamento rigoroso assumem proporção que prejudica a saúde da obreira, tornando impossível a continuidade contratual, resta autorizado o afastamento do trabalho e o decreto da rescisão indireta do pacto, com efeitos que retroagem à propositura da reclamatória, por aplicação da regra do artigo 483, “b” e “e” da Consolidação das Leis do Trabalho. Apelo da reclamada não provido, nos aspectos (TRT 15ª Reg. - RO nº 0001091-142010.5.15.0138, Rel. Des. Olga Regiane Pilegis, DJE 06/07/2012).

TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO. RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. À configuração do reconhecimento de justa causa apta a ensejar a extinção do contrato de trabalho por justa causa do empregador (a denominada rescisão indireta), é mister a existência de ato incompatível com seus deveres legais e contratuais, do qual decorra a impossibilidade de manutenção da relação de emprego. Prova dos autos que revela conduta faltosa da empregadora, por meio de seus prepostos. Vencido o Relator.(TRT-4 - RO: 00000991620145040301 RS 0000099-16.2014.5.04.0301, Relator: George Achutti, Data de Julgamento: 28/10/2015, 4a. Turma)

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, o descumprimento das obrigações por parte do empregador deve ser suficientemente grave, de forma a causar prejuízo irreparável ao empregado.(TRT-4 - RO: 00006150320125040561 RS 0000615-03.2012.5.04.0561, Relator: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA, Data de Julgamento: 13/11/2013, Vara do Trabalho de Carazinho)

Nota-se que é plenamente possível a rescisão indireta do contrato de trabalho devido a atitude do empregador, que é amparado pela CLT e reafirmado por inúmeras decisões dos Tribunais, entretanto para tal configuração se faz necessário que o ato seja realmente incompatível e suficiente para causar danos psíquicos e/ou físicos ao empregado.

6.4 Consequências para o Estado

O assédio moral também traz consequências para o Estado, em especial consequências econômicas, e conforme Silva (2005, p.66-68) transcreve em seu livro podemos delinear os custos causados pelo constrangimento moral em quatro partes:

A primeira fonte de custos (SILVA, 2005, p. 66) que o Estado tem está relacionada aos custos da previdência social, pois após o período de afastamento a vítima depende dos benefícios da previdência social, podendo inclusive gerar aposentadorias precoces por invalidez.

Nesse sentido, Hirigoyen (2002, p. 344) relata a história de uma faxineira que devido as consequências causadas pelo assédio moral, precisou recorrer a previdência social.

Em agosto de 1996, Chantal Roussweau, faxineira de um estabelecimento escolar na cidade de Épinal, no departamento dos Vosges, tentou o suicídio, declarando-se vítima de assédio moral por parte de sua chefe de serviço, tendo ficado paraplégica. Dispondo de numerosos testemunhos de colegas de trabalho, do médico do trabalho mediador junto ao estabelecimento escolar e do médico que a tratava, que atestou assédio moral contra a vítima, a Federação Nacional de Acidentados no Trabalho e Deficientes (FNATD) obteve, em fevereiro de 2000, no Tribunal de Questões de Segurança Social (TQSS) daquela cidade, o reconhecimento como acidente de trabalho a tentativa de suicídio de Chantal Rousseau, o que permitiu à vítima recorrer ao Seguro Social.

O Estado (SILVA, 2005, p. 66) também pode ser afetado em perante a política trabalhista, já que o assédio moral incide danos diretamente à “saúde” da empresa, ocasionando desempregos, atingindo a evolução do país, pois exige recursos extras relacionados a políticas protetoras, tal como o seguro-desemprego, causando incalculáveis prejuízos ao Estado.

A terceira fonte de custo (SILVA, 2005, p. 67) está relacionada à política de saúde, pois é imprescindível que o Estado empregue fortunas com os tratamentos das patologias vindas do assédio moral.

A quarta e última fonte de custos (SILVA, 2005, p. 68) que o assédio moral ocasiona ao Estado é a ineficácia da prestação dos serviços públicos, pois a administração pública é um clima propício para o desenvolvimento de casos de assédio moral, devido as bases de verticalização hierárquica, gerando ineficácia na qualidade e quantidade da prestação de serviços inerentes às funções da vítima.

7 INDENIZAÇÃO PELO DANO MORAL: RESPONSABILIDADE CIVIL

Dentre outras consequências já explanadas ao decorrer do trabalho, tem-se a indenização como uma das principais e mais eficaz consequência decorrente do dano moral.

Entende-se o dano moral quanto ao ato ilícito que atinge a honra, o íntimo da personalidade, causando um sofrimento moral e psíquico, devendo então ser reparado de alguma maneira. (AMADEI, 2014, p.46)

O direito de indenização por danos materiais e morais provenientes de violações à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem estão garantidos pela própria Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso X:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
[...] V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

Ademais o Código Civil estabelece:

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

Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

No entanto, “cumpre salientar que, para a existência da indenização, é necessário que o ato ilícito seja comprovado, causando o dano a outrem. Entretanto, seria fácil se sentir humilhado e simplesmente exigir uma indenização, sem qualquer prova do dano sofrido” (AMADEI, 2013, p.46).

Presente os requisitos, a jurisprudência brasileira já firmou entendimento de que é devida a indenização por danos morais:

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)

Conforme Pinto (2014, p.46-48) a grande dificuldade está em estabelecer o valor para a indenização do dano moral, já que a “dor” não possui tabela de preço, e geralmente é impossível voltar ao “status a quo”, ou seja, retornar ao estado antes de sofrer o dano. E por esta razão é necessário que estabeleça algumas situações concretas para estipular o valor da indenização por danos morais.

Entretanto comprovado o assédio moral, o juiz é quem deverá estabelecer o valor com base nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, a fim de amenizar a dor da vítima, não podendo, porém, ser um valor muito alto, sob pena de gerar uma “indústria da indenização”.

Nesta mesma linha vem entendendo o Tribunal Superior do Trabalho como se podem ver:

RECURSO DE REVISTA - PROCESSO ELETRÔNICO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL E DOENÇA OCUPACIONAL . VALOR ARBITRADO . O Regional, com base no conjunto fático-probatório, em especial na prova oral, manteve a sentença por meio da qual o Reclamado foi condenado ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e de doença ocupacional. Ao reduzir o quantum indenizatório (R\$ 80.000,00 pelo assédio moral e R\$ 30.000,00 pela doença ocupacional), o Regional pautou-se pelos **princípios da razoabilidade e da proporcionalidade**, em obediência aos critérios de justiça e equidade. E, como não existe na jurisprudência um parâmetro legal para a fixação do dano moral, cujo **valor de indenização é meramente estimativo, prevalece o critério de se atribuir ao juiz o cálculo da indenização**, o qual só comporta revisão, de acordo com a jurisprudência pacífica desta Corte, quando irrisório ou exorbitante, o que não se constata no caso concreto. Ilesos, portanto, os artigos 5º, V, da Constituição da República e 944 do Código Civil. Recurso de Revista não conhecido.(TST - RR: 8085720125090018, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 04/02/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015)

Portanto é perfeitamente possível a indenização moral decorrente do assédio moral, desde que proporcional, e observando cada caso em concreto para que não haja nenhuma desproporcionalidade.

Ademais, sabemos que nosso Código Civil traz como regra a responsabilidade subjetiva, excetuando alguns casos, em que haverá a responsabilidade objetiva, como explana Cavalioti Filho (2005, p. 39):

Embora o Código Civil de 2002, tenha mantido a responsabilidade subjetiva no art. 186, no qual o fundamento é a culpa, empregada em sentido amplo, para indicar não só a culpa stricto sensu, como também o dolo, optou-se pela responsabilidade civil objetiva, eis que extensas e profundas são as cláusulas que a consagram, daí conclui-se que muito pouco sobrou para a responsabilidade subjetiva.

Sobre o assunto também escreve Marques Junior (2009, p. 54):

A responsabilidade objetiva do empregador decorre da responsabilidade subjetiva do agente, ou seja, o empregador só será responsabilizado se ficar comprovado que o preposto praticou ato ilícito por dolo ou culpa e que houve um dano causado à vítima.

Portanto, se comprovado que o empregado agiu com dolo ou culpa, haverá a responsabilidade para seu empregador já que de acordo com o Código Civil, artigo 932, inciso III, o empregador é responsável pela reparação civil de ato praticado por “seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Há entendimentos firmando a responsabilidade objetiva do empregador frente a abusos morais cometidos pelos seus empregados conforme podemos notar:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS. Havendo prova oral que comprove o labor em sábados e domingos nos horários apontados na inicial, impõe-se o pagamento das diferenças de horas extraordinárias postuladas. RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR PELOS DANOS CAUSADOS POR SEUS EMPREGADOS.** A teor do disposto no art. 933 do Código Civil, o empregador responderá pelos atos praticados pelos seus empregados, serviçais e prepostos, -ainda que não haja culpa de sua parte-. Assim, o empregador deverá responder pelas

ofensas (físicas ou verbais) cometidas por seus empregados no ambiente de trabalho, contra qualquer pessoa, seja ela empregada ou não da empresa. A agressão física cometida por preposto da ré contra o reclamante, ao retirá-lo -à força- das dependências da empresa, por certo provocou transtornos e abalou a moral e a integridade da reclamante, causando-lhe sofrimento e angústia ou, conforme palavras de SAVATIER, "um sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária". Desta forma, comprovada a ocorrência do dano moral noticiado na inicial, e o descumprimento pela reclamada, de seus deveres de vigilância sobre os atos praticados nas suas dependências e de zelar pela integridade física de seus empregados, deve ser condenada a pagar à reclamante uma indenização compensatória. Inteligência dos arts. 5º, caput e incisos V e X, da CRFB/88 c/c arts. 932, III e 933, do Código Civil de 2002.(TRT-1 - RO: 9516420105010042 RJ, Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Data de Julgamento: 31/01/2012, Oitava Turma, Data de Publicação: 2012-02-03)

Necessário ressaltar que existe, porém, a possibilidade de o empregador buscar o ressarcimento dos danos causados por seu preposto, conforme garante o Código Civil, em seu artigo 934: "Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente capaz".

A Consolidação das Leis Trabalhistas diante o assunto dispõe que o empregador poderá realizar descontos no salário do empregado, a fim de ser ressarcido, caso ele tenha agido de forma dolosa ao causar o dano.

Art. 462 – ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Assim o empregador deve estar atento a tudo o que ocorre no ambiente de trabalho, tendo em vista que ele poderá ser responsabilizado pelos danos causados por comportamentos de seus funcionários (AMADEI, 2013, p. 48).

Concluí-se então que desde que presente os requisitos ensejadores de responsabilidade civil, o empregador responde objetivamente pelas atitudes de seus empregados, cabendo a ele a ação de regresso, já que pode buscar tudo aquilo que teve que despendar em razão da situação não querida.

7.1 Da Responsabilidade Penal

Não encontra-se no Código Penal Brasileiro, tampouco na legislação trabalhista brasileira alguma norma específica definindo como crime o assédio moral.

O que encontra-se (ZANETTI, s.a, p. 20) são apenas iniciativas administrativas vedando condutas que caracterizam o assédio moral no âmbito municipal e estadual, porém essas se restringem aos servidores públicos.

Apesar de ainda não haver na legislação federal brasileira (ZANETTI, s.a, p. 155) o assédio moral como crime, podemos imputar ao assediador outros crimes, como por exemplo, o crime de lesão corporal previsto no artigo 139 do Código Penal, pois a lesão corporal compreende também a lesão à saúde, e dependendo dos danos causados podemos imputar o artigo 132 do Código Penal, que tutela o perigo a vida e a saúde de outrem, ou o crime de constrangimento ilegal previsto no artigo 146 do Código Penal, dentre outras tipificações.

Inclusive dependendo do ato praticado pelo assediador, a vítima pode vir a se suicidar, respondendo o sujeito pelo artigo 122 do Código Penal “indução ou instigação ao suicídio”.

Por fim, deve-se ressaltar que no tocante a criminalização do assédio moral, a pessoa jurídica não pratica crime, porém o crime pode ser praticado pelas pessoas físicas que estão no controle da pessoa jurídica.

8 PREVENÇÃO E REPARAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral sem dúvida alguma traz uma imagem negativa para a empresa, e esse fato acaba sendo um dos motivos para que a empresa não discuta sobre o assunto, apenas negando tal acontecimento dentro dela. E isso parece ser a

maneira mais fácil, porém impede que sejam encontradas medidas de solução e prevenção (PINTO, 2014, p. 49).

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

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 (MPT) ou ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho.

E mais, nas palavras de Pinto (2014, p. 51):

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 um local sadio, e que exista respeito entre chefes e empregados, certamente novos casos de assédio moral não ocorrerão.

Desta maneira, seria muito mais eficaz se as empresas agissem buscando acabar com o problema ao invés de apenas ignorá-lo como a maioria das empresas fazem.

9 REPERCUSSÃO DO ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

Faremos agora uma breve análise sobre o assédio moral nas outras legislações, ou seja, nas principais legislações estrangeiras.

9.1 Espanha

A União Geral dos Trabalhadores da Espanha (UGT) através de uma pesquisa concretizada pela Universidade de Alcalá de Henaes apontou que 11,44% dos trabalhadores espanhóis sofriam com o psicoterror no local de trabalho (SILVA, 2012, p. 125).

E então a Constituição Espanhola também traz proteção contra esse tipo de abuso, conforme podemos ver em seu art. 10.1 e art. 15, “*in verbis*”:

10.1 La dignidade de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

15 Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.

Diante tal dispositivo notamos que a dignidade da pessoa é um fundamento da ordem política e da paz social na Espanha, devendo todos ter direito a integridade física e moral.

Inclusive podemos impor que na seara penal a legislação espanhola é uma das mais avançadas do mundo, já que traz o assédio moral no ambiente de trabalho como um crime (OLIVEIRA, 2014, p. 36) tipificado em seu art. 173:

Artículo 173.1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridade moral, será castigado com la pena de prisión de seis meses a dos años.

Com la misma pena serán castigados los que, em el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridade, realicen contra outro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la victima.

Este, porém, trata do assédio moral vertical já estudado, ou seja, quando ocorre entre superiores hierárquicos.

Ademais, a legislação trabalhista Espanhola também protege seus empregos contra o abuso moral, conforme ensina Silva (2014, p. 130):

O Estatuto dos Trabalhadores, em seu art. 4º.2, alínea “e”, estabelece como um dos direitos do trabalhador o respeito à privacidade e à dignidade, incluindo a proteção contra o assédio em razão de raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, sexo, idade ou orientação sexual, e contra o assédio sexual. O empregado que vier a praticar o assédio com base nessas motivações será passível de demissão por justa causa, posto que o art. 54.2, alínea “g”, considera tal prática como causa de descumprimento contratual.

O trabalhador Espanhol então, tem seu direito garantido inclusive pela legislação trabalhista, entretanto, se ele for o causador do assédio será cabível a sua demissão como um efeito de sua atitude.

9.2 Portugal

A Carta Política de Portugal em seu art. 25, item 1 traz que a integridade moral e física da pessoa é inviolável.

Salienta-se que, embora não exista uma positivação específica contra o assédio moral, ao interpretar o diploma legal entendemos haver meios bastante sólidos para disciplinar o assédio moral (OLIVEIRA, 2014, p. 39).

Ademais, o Código do Trabalho Português, no art. 29, item 1, de forma indireta entende o assédio como uma atuação não querida, com base em discriminação, comprometendo dignidade do trabalhador, e mais especificamente, o item 2 trata do assédio sexual. É desta maneira que supomos que o item 1 se refere ao assédio psicológico, já que não existe nenhuma menção específica sobre o assédio moral.

Não obstante não haver uma lei específica portuguesa ao assédio moral, os tribunais, por meios atuais vem suprindo essa carência (SILVA, 2012, p. 148-149).

9.3 Estados Unidos da América

Nas palavras de Oliveira (2014, p. 42):

Os Estados Unidos da América (EUA), não obstante ser o berço moderno da luta contra as desigualdades e abusos, dando ao trabalhador condições dignas de trabalho e estabelecendo uma sólida proteção trabalhista em geral, ainda não dispensou esforço significativo em regulamentar a vedação à prática do assédio moral e seus desdobramentos.

As unidades federativas americanas criaram algumas políticas públicas para combater os abusos em geral, disciplinando então o assédio moral “lato”, o que não podemos, porém, encaixar ao assédio na relação de trabalho (SILVA, 2012, p. 104).

Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2012, p. 106) expõe que o assédio moral no EUA:

Muito embora exista forte campanha reivindicando uma legislação americana específica em busca da proteção contra o assédio moral no ambiente do trabalho, os parlamentares federais e estaduais ainda não se sensibilizaram a respeito. A consequência direta desta omissão legislativa tem sido a dificuldade do Judiciário Americano vislumbrar a importância do fenômeno do assédio moral e conceder-lhe o grau de importância que merece.

Desta maneira, afirmamos que ainda que exista claramente o assédio moral no EUA, não há uma proteção específica para tal, pois o poder legislativo trouxe apenas normas genéricas.

Há, porém, projetos de leis em andamento a fim de disciplinar o assédio moral no local de trabalho, os quais ainda não foram sancionados.

9.4 União Europeia

Através de um inquérito realizado pela Fundação Europeia com a finalidade de melhoria nas condições de vida e de trabalho em Dublin surgiu a discussão sobre o assédio moral no local de trabalho.

Foi através de uma pesquisa com empregados europeus, onde constataram que 8% dos trabalhadores, o que totaliza em média 12 milhões de pessoas, foram vítimas de assédio moral em seu trabalho, e então a União Europeia passou a se preocupar com uma solução para a problemática (SILVA, 2012, p.112).

Em setembro de 2001 o Parlamento Europeu aprovou a Resolução n 2.339/2001 que trata do primeiro “manifesto programático relativo aos abusos e humilhações no ambiente de trabalho, definindo linhas das futuras ações comunitárias sobre a matéria”

A resolução trata do crescente número de contratos com período estipulado, e da precariedade do trabalho, chamando atenção inclusive para as consequências que o assédio pode causar aos familiares do assediado, e ao fim, convida os Estados-membros a adotarem uma definição ao psicoterror, inclusive criando leis para a prevenção contra os abusos no ambiente laboral, criando inclusive meios para solucionar conflitos já gerados pelo abuso (OLIVEIRA, 2014, p. 45).

10 CONCLUSÃO

O presente trabalho objetivou analisar o dano causado pelo assédio moral no Brasil, partindo de uma contextualização histórica, e destacando que tal fenômeno encontra-se cada vez mais presente no dia-a-dia, inclusive o comparando com outros países.

Este passou a ser parte do estudo pelo direito por se tratar de uma agressão física e/ou psíquica, praticada de forma delongada e repetitiva.

Analisou-se que para configurar o assédio moral laborativo é imprescindível que o sujeito passivo do seja submetido constantemente a situações degradantes e constrangedoras, inclusive foram estudadas as características essenciais para configurar tal fenômeno, como seus desdobramentos, destacando-se as espécies diferentes existentes de assédio moral, podendo ser entre empregados, no mesmo nível de hierarquia, entre um empregado que está em nível hierárquico inferior a vítima do assédio (essa modalidade mais incomum), e por fim, a espécie que é mais corriqueira, quando o superior hierárquico assedia algum de seus subordinados.

Discutiu-se também quanto as figuras correspondentes ao assédio moral, que são os termos “mobbing”, “bullying”, “wistleblowing” e “ijime”. Embora alguns autores entendem que não existe diferença nenhuma entre o termo “mobbing” e assédio moral, outros encontram uma pequena diferença entre os termos.

Analisou-se ainda, as consequências trazidas pelo assédio moral dentre elas a justa causa para rescisão do contrato, e indenização, pois 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, porém o juiz, ao fixar a importância, deverá sempre analisar o caso em concreto, não havendo, portanto, uma “tabela” fixa para tal.

Por fim, considerou-se que existem medidas que para prevenir novos casos de assédio moral e meios de reparação para amenizar os efeitos decorrentes do assédio moral.

Embora seja sabido que tal fenômeno ocorre diariamente em todos os cantos do Brasil, é de difícil constatação e punição, pois os subordinados se sentem amedrontados diante tamanha dificuldade e crise financeira que encontra-se nos últimos tempos, ou seja, mais vale um emprego ainda que não sadio, que nenhum

emprego, onde proporcionaria inclusive falta de provimentos básicos aos seus familiares.

Desta forma, ainda que vários estudos sejam realizados, faz-se necessário a inclusão de uma nova cultura, onde os próprios empregadores consigam entender a necessidade de proporcionarem um local de trabalho sadio e ausente de assédio moral, pois enquanto estes assim não agirem, seus empregados estarão sempre se submetendo a situações degradantes a fim de manter o emprego, o que sem dúvida, irá em algum momento prejudicar também a empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADEI, Miliane Cristina Silva. **Assédio Moral no Trabalho**. Bauru: 2013. Acesso em 02 de Novembro de 2016 <<http://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj049673.pdf>>

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

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

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região - **RO: 00017851820135010283**
Relator: BRUNO LOSADA ALBUQUERQUE LOPES- Publicação 28/08/2014.

_____, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região - **RO: 9516420105010042 RJ**,
Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Data de Julgamento: 31/01/2012, Oitava Turma, Data de Publicação: 2012-02-03

CAVALIETI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 6. ed. rev., aum. atual. 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005.

_____. Trabalho 2ª Região - **RO: 00002967920135020262 SP**
00002967920135020262 A28, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 03/04/2014, 12ª TURMA, Data de Publicação: 11/04/2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **RO 9133420115020 SP**
00009133420115020254 A28 Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE– Publicação: 20/09/2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - **RO: 00000991620145040301**
RS 0000099-16.2014.5.04.0301, Relator: George Achutti, Data de Julgamento: 28/10/2015, 4a. Turma

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - **RO: 00006150320125040561**
RS 0000615-03.2012.5.04.0561, Relator: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA, Data de Julgamento: 13/11/2013, Vara do Trabalho de Carazinho

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **RO 1366-0069-200-95-06 –**
REL. DINAH FIGUEIRÊDO BERNARDO (T1) Publicação: 28/10/2010

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **RO - 0002084-**
07.2011.5.06.0192, Redator: Gisane Barbosa de Araújo, Data de julgamento: 27/08/2014, Quarta Turma, Data de publicação: 01/09/2014

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª – **RO 77500 RO 0077500**. – Rel. JUIZ FEDERAL DO TRABALHO CONVOCADO SHIKOU SADAHIRO– Publicação: 17.06.2010

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **RO 1785-2004-026-15-00-0 – (6496/06) – 11ª C.** – Rel. Juiz Flavio Nunes Campos – DOESP 17.02.2006 – p. 55)

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.**RO nº. 000008621.2012.5.15.0094** – Rel. Luiz Roberto Nunes – DJE 22/03/2013

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.**RO nº. 000010044.2010.5.15.0136** – Rel. Des. Helcio Dantas Lobo Junior – DJE 18/05/2012

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.- **RO nº 0001091-142010.5.15.0138**, Rel. Des. Olga Regiane Pilegis, DJE 06/07/2012

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Recurso Ordinário nº 00448.2005.022.23.00-8-** Cuiabá- Rel. Juiz Osmair Couto – DJMT 19.12.2005 – p. 17.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR: 8085720125090018**, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 04/02/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015)

ESPANHA. **Código Penal**. Disponível em: <<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>> Acesso em: 18 Jan. de 2017.

ESPANHA. **La Constitución española de 1978**. Disponível em: <<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=10&fin=55&tipo=2>> Acesso em: 18 Jan. de 2017.

FERREIRA, Aurélio B. de Hollanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

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.

MARQUES JUNIOR, Fernando Antônio Marques. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: questões sócio jurídicas**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2007.

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

OLIVEIRA, André Dib de. **Assédio moral na relação de emprego**. Ribeirão Preto: 2014, 107f. Monografia, Graduação em Direito, Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto.

PINTO, Camila. **Aferição dos danos causados pelo assédio moral em ambiente laboral**. Presidente Prudente: Toledo, 2014, 59f. Monografia, Graduação em Direito, Universidade Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, 2014.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf>
Acesso em 23 jan. 2017.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. Disponível em <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
Acesso em 23 jan. 2017.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: Livraria do Advogado Editora, 2012.

RESOLUÇÃO do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339(INI)) Disponível em : <<http://www.cite.gov.pt/imgs/resolucs/18Resol.pdf>> Acesso em 23 jan. 2017.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da Empresa**. São Paulo:Ltr 2006.

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, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2 ed. São Paulo: Leud, 2012.

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

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. Ed. São Paulo: Ltr; 2009.

VENERI. **Assédio Moral**. Paraná: 2006. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_Assedio_Moral_no_Trabalho_Dep_Ta_deu_Veneri_-_Parana.pdf> Acesso em: 06 nov. 2016.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho. E-book**. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 06 de nov. de 2016.