

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Camila Cipola PEREIRA¹

RESUMO: O estudo do Direito tem sido cada vez mais voltado a uma perspectiva que o une aos direitos humanos, no sentido de resguardar o ser humano contra as mais variadas modalidades de opressão e discriminação que o mundo moderno tem produzido crescentemente. O presente trabalho tem por objetivo analisar a questão da prática do assédio moral em relação aos direitos fundamentais, com enfoque especial para a dignidade do trabalhador. Examina-se a relação entre trabalho e dignidade da pessoa humana, ressaltando-se a importância do valor trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, bem como um dos pilares da ordem econômica. Discorre-se sobre as consequências do assédio moral para o trabalhador, para a empresa e para o Estado. Apresentam-se ao final, algumas propostas para prevenção e possível eliminação do assédio moral no ambiente de trabalho, esta cruel e lamentável forma de violência aplicada contra o trabalhador.

Palavras-chave: Empregado. Empregador. Ambiente de trabalho. Violência. Proteção.

1 INTRODUÇÃO

O ser humano está cada vez mais em contato com a violência. Quando ela é vista, a sociedade reage, gerando ações que visam a sua punição. Entretanto, quando a violência é invisível e produz efeitos lentamente, atingindo em princípio a alma e a mente das vítimas, passa na maior parte dos casos despercebida. É o caso do assédio moral, um dos mais preocupantes males que atinge atualmente trabalhadores do mundo.

O assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas durante a jornada de trabalho.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições e do ambiente de trabalho, ocasionando prejuízos emocionais e materiais para a vítima. Deve-se ressaltar que, o assédio moral não é um problema exclusivo do ambiente de trabalho, esse tipo de violência é encontrado no meio social, no lar e na família,

¹ Discente do 2º ano do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. camilacipola@hotmail.com

no meio estudantil, contudo no ambiente de trabalho é mais intenso, abrangendo tanto os setores privados como a administração pública.

Recentemente vem tendo maior destaque na mídia, nos meios jurídicos e políticos em razão de uma tendência de humanização das relações do trabalho.

O assédio moral apresenta relevância especial no serviço público, em razão da garantia da estabilidade no vínculo funcional; do fato de o superior hierárquico imediato não deter o poder de demissão; e, principalmente, pelo despreparo dos chefes, que em alguns casos não nomeados por motivos políticos e não em razão de sua capacidade. O mau exercício do poder de direção, diante da incapacidade dos administradores de dar um tratamento adequado ao problema proporciona maior propagação na organização e facilita a ação maligna e o surgimento de “bodes expiatórios”.

Esse tipo de assédio moral é sem dúvida uma das principais causas de dano moral na esfera do Direito do Trabalho, devendo ser punido quem atinge a dignidade coagindo moralmente o trabalhador. Nesse aspecto o assédio moral é condenável em todos os sentidos, pois como dito atinge diretamente a esfera moral do ser humano. Causa transtornos e doenças psíquicas que podem levar a uma depreciação tão grande que a vítima torna-se capaz de tirar a própria vida.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 Conceito

Segundo o dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, entende-se por assédio moral todo e qualquer ato de importunar um indivíduo hostilizando-o e molestando-o com insistência visando atingir objetivos próprios.

Da mesma opinião, a Consultora jurídico-trabalhista, Sônia A.C. Mascaro Nascimento, denomina:

“Caracteriza se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, q que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha

por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”.

No mesmo entendimento, Marie-France Hirigoyen, psicanalista, ensina que o fenômeno pode ser definido como:

Toda e qualquer conduta abusiva que é manifestada dotadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho”. (HIRIGOYEN, 2003, p.213).

Conforme Jorge Luiz de Oliveira Silva (2005, p. 2), em seu livro “Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”, afirma 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 reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinado como tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos a saúde física e psicológica do trabalhador a as estruturas da empresa e do Estado.

Independentemente de qual seja a definição adotada, o assédio moral é uma opressão provocadora, repetitiva, porém, muito destrutiva. O que se deve observar são os ataques reiterados, e não um único de forma isolada, o que caracteriza esse ato é o efeito cumulativo, a frequência com que os atos são repetidos é que constituem a agressão.

2.2 Características

Os aspectos identificadores do assédio moral estão relacionados a condutas constrangedoras, desumanas, humilhantes, vexatórias, coatoras, violentadoras, acusadoras, de maneira prolongada e constante na jornada de trabalho.

Quando isto ocorre, é comum a pessoa ficar depressiva, não ter vontade de ir ao trabalho, não ter vontade de ficar no local de trabalho, ter dores no

peito, crises de choro, desmaios, entre outras repercussões na saúde física e mental do trabalhador.

Um fato importante de se lembrar é que não se deve relacionar o assédio moral com qualquer “bronca”, tipo de aborrecimento ou stress, a fim de preservar o conceito restrito de assédio moral.

Conforme Heinz Leymann (apud SILVA, 2005, p.15), estabeleceu que somente estaria configurado o assédio moral após seis meses de submissão da vítima às agressões de seus empregadores ou superiores hierárquicos.

Segundo a doutrina de Maria Aparecida Alkimin (2005, p.41), podem-se listar os elementos caracterizadores do assédio moral:

- A) Sujeitos: Sujeito Ativo: (assediador) empregado ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; Sujeito Passivo: (vítima/ assediado) empregado ou superior hierárquico no caso de assédio praticado por subordinado;
- B) Conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade;
- C) Reiteração e sistematização: atos, gestos e atitudes de forma reiterada, não sendo somente uma vez ou outra, mas de forma constante e reiterada, com certa regularidade.
- D) Consciência do agente: o agressor deve ter em seu íntimo o objetivo e a intenção de agredir, de causar mal a uma pessoa.

2.3 Direitos violados pelo assédio moral

O assédio moral, em suas características, atinge o íntimo da pessoa, em sua vida, em sua integridade física e mental, em honra subjetiva, em sua dignidade, em sua saúde e sua moral.

2.3.1 Direito à vida

A Magna Carta em seu art. 5º assegura a inviolabilidade do direito à vida, sendo ela um direito indisponível, considerado pela Constituição Federal inviolável (art. 5º, caput), não podendo o cidadão sequer renunciá-lo, uma vez que o ordenamento jurídico edifica o direito à vida no rol dos direitos personalíssimos.

2.3.2 Direito à dignidade humana

O direito a dignidade humana, sendo considerado o princípio criador dos direitos do homem, traduz a própria essência da concepção humanista. Esse princípio está implicitamente contido na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de Agosto de 1789, bem como encontra consagração em outros instrumentos internacionais, como na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção Europeia de Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais ou na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. (ISRAEL, 2005, p. 388). Concluindo que a dignidade da pessoa humana é um valor principal que atrai todos os direitos fundamentais do homem.

2.3.3 Direito à integridade física e mental

Agredir o corpo humano é um modo de agredir a vida, pois esta se realiza naquele, desta forma, a integridade físico-corporal constitui um bem vital e revela um direito fundamental do indivíduo. (SILVA, 1998, p.202)

O direito à integridade física e mental é um direito amparado pela Constituição Federal, e que deve ser respeitado sob pena das respectivas cominações legais.

2.3.4 Direito à saúde

A saúde física e mental da pessoa é afetada junto com o abatimento moral, o que faz com que a pessoa suporte significativas perdas, vivendo em um ambiente de trabalho hostil e tenso, o que acaba por degradar suas condições de trabalho, o que acaba gerando distúrbios psicossomáticos, refletindo em desmotivação, isolamento, estresse, comprometendo sua vida pessoal, familiar, profissional e social.

Sendo a maioria desses distúrbios de longa duração, a vítima acaba não esquecendo o desprezo a que foi sujeitada, impedindo-a de viver em plenitude.

2.3.5 Direito à integridade moral

O assédio moral por se tratar de um comportamento com atitudes constantes e agressivas que atinge direta ou indiretamente a integridade moral da pessoa, afetando a essa um sentimento de insignificância e inferioridade, que reflete de maneira danosa na integridade física e moral do assediado.

A constituição garante uma fundamental importância à moral como valor ético-social da pessoa e da família, valorando-a de tal forma, que se tornou um bem indenizável (art.5º, V e X).

2.3.6 Direito à honra

Havendo qualquer agressão ou ataque à honra do ser humano, no sentido de assediar moralmente, a esse é garantido o direito de defesa, pois é uma garantia fundamental de qualquer ser humano como pessoa digna e merecedora de consideração pela sociedade em geral, inclusive no ambiente de trabalho.

3 NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 Considerações iniciais

O ambiente de trabalho é um lugar sadio onde o trabalhador exerce suas funções. O trabalho é essencial, pois é através dele que o cidadão consegue obter o seu sustento, além de proporcionar ao seu núcleo familiar a aplicação dos direitos à saúde, ao lazer, à alimentação, até obter bens móveis e imóveis. É o que lhe dá dignidade, e é através do trabalho que o cidadão consegue ser reconhecido como ser social em um grupo ou em uma sociedade.

3.2 Definição de meio ambiente de trabalho

A Lei n.º. 6.938/81, em seu artigo 3º, I, traz como definição de meio ambiente em sentido amplo “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Nesse entendimento, o juiz de direito em São Paulo, Antônio Silveira R. dos Santos (2000, p.2):

Conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa.

O ambiente de trabalho pode ser visto como um local apropriado ao tipo de função que o trabalhador exerce e a todos os envolvidos direta ou indiretamente nesse ambiente. Contudo, caso o ambiente não represente todos os requisitos essenciais de saúde e segurança, deverão ser pagos os adicionais noturnos, adicionais de insalubridade e horas extras.

A Consolidação das leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 154 e seguintes do Título II, Capítulo V e no Título III, trata da segurança e saúde do trabalhador.

Pela análise do meio ambiente do trabalho, pode-se ver que esse passou a ter maior enfoque nesses últimos anos, a fim de proteger o trabalhador em todos os sentidos, e evitar o assédio moral também faz parte da saúde, da vida e da dignidade do trabalhador e os empregadores têm a obrigação de utilizar todos os meios para inibir essa prática no ambiente de trabalho.

Com o ambiente de trabalho sob a tutela da Constituição Federal, o combate ao assédio moral será muito mais eficaz, pois cada vez mais será buscado um ambiente que não seja maléfico ao trabalhador.

3.3 Agressor ou assediador

Neste caso, o agressor pode ser o empregador, os superiores hierárquicos ou até mesmo os colegas de serviço.

O assédio moral tem como principal causador o empregador, a quem tem o dever de controlar e fiscalizar as atividades laborais, além dos superiores

hierárquicos, a quem foi delegado o poder de direção aos empregados de confiança, tais como supervisores, assessores, chefes, que exercem posição de poder.

O empregado está obrigado a executar o seu trabalho com esforço e boa-fé, sujeitando-se as ordens que lhe são dirigidas pelo empregador, portanto, essa condição não faz com que o empregado perca o seu direito a dignidade.

Na maioria das vezes, o empregador acaba incidindo no abuso do poder, adotando manobras perversas, por muitas vezes de forma silenciosa, visando uma maior produção para a obtenção de lucros.

O agressor pode não ter aparência má, nem sempre tem as características que induzem a percepção de que aquela pessoa é capaz de praticar tais atos cruéis e desumanos. A verdade é bem contrária, podendo, até mesmo ter o aspecto.

3.4 Assediado ou vítima

As vítimas são pessoas genuínas, de boa-fé, capacitadas, e até, de certa forma ingênua, pois acreditam nos outros e naquilo que fazem.

Via de regra, a vítima é o empregado, que sofre agressões reiteradas, com o fim de hostilizá-lo, inferiorizá-lo ou afastá-lo do grupo, ficando assim mais fácil aniquilar suas forças. O objetivo é comprometer a identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo assim na perda da satisfação no trabalho, o que gera a perda da produtividade, sem contar os danos pessoais, que afetam até mesmo a saúde física e mental do assediado.

Conforme Hirigoyen (apud Márcia Guedes, 2004, p.70):

[...] a vítima é escolhida porque estava a mão, ou porque de um modo ou de outro, se tornou incômoda. É um objeto intercambiável do agressor e que cometeu o erro de se deixar seduzir, ou foi lúcida demais. Ela só interessa ao perverso na medida em que é utilizável e passivamente aceita a sedução. Torna-se objeto de ódio a partir do momento que dele escapa ou não tem mais nada a dar. O agressor escolhe calculadamente sua vítima, pois ele teme e foge dos outros perversos narcisistas. [...] Esses casos são comuns nas empresas, pois para o perverso é mais divertido menosprezar e zombar de alguém quando se tem um espectador ou uma platéia que estimula.

A vítima normalmente é o empregado, todavia poderá ser o próprio supervisor hierárquico quando o assédio partir de um dos seus vários subordinados. (Maria A. Alkimin, 2005, p.42).

Pode ser até o seu próprio empregador/superior quando o seu subordinado conhece algum segredo ou detém mais conhecimentos sobre o sistema ou negociações da empresa, assim ameaçando o seu superior a fim de obter benefícios para si.

3.5 Dano às empresas

Os efeitos do assédio moral não se limitam somente à pessoa da vítima, alcança também a empresa, prejudicando assim, o desenvolvimento dos negócios e a competência de seus integrantes.

Nas palavras de Márcia Guedes (2005, p.114):

Os efeitos perversos do assédio moral não se limitam apenas à pessoa imolada, mas espalham-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, no 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.

Com a prática desse ato pelos empregadores, há um prejuízo não somente para a imagem da pessoa jurídica, mas também cresce os custos para a própria empresa que teve o assédio praticado por seus prepostos. Isso porque é a empresa que paga por todas as ações e arca com a queda de eficiência e produtividade em consequência de um trabalhador que sofre assédio moral.

Para França e Rodrigues (1996, p.79):

Para o empregador, doença significa queda da produtividade, comprometimento nos resultados da empresa, necessidade de rever condições, processo de trabalho, problemas com sindicatos e pressão da fiscalização, além do comprometimento da imagem da empresa junto à comunidade e opinião pública.

As empresas estão mais preocupadas com números, com a imagem, do que com a dignidade e a ética de seus empregados.

Podendo concluir que, a empresa moderna deve estabelecer sua estrutura numa administração voltada para a satisfação de seus empregados e clientes, tentando ao máximo evitar o assédio moral para não ter que gastar ainda

mais com custos pelos efeitos deste causado. A empresa deve valorizar mais a dignidade de seus empregados do que a produção ou os resultados que porventura se pode alcançar.

O segredo do sucesso está em um funcionário satisfeito, assim produzindo mais, com maior qualidade e eficiência. Pois, um funcionário insatisfeito e desmotivado apresenta um baixo rendimento, com um custo elevado para a empresa e a sociedade como um todo.

4 FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

4.1 Assédio vertical descendente

Esse tipo de assédio vem de um superior hierárquico e tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde da vítima porque esta tem muito mais dificuldade para encontrar a solução do problema. Esta forma de assédio é a mais comum, ocorrendo quando subordinados são agredidos por seus superiores que levam as vítimas a acreditar que devem suportar tudo se quiserem manter seu emprego.

Uma das causas da importunação advém da insegurança do superior, que precisa demonstrar poder, ou até mesmo tem medo de perder o controle da situação.

4.2 Assédio vertical ascendente

Embora muito raro, acontece quando um superior recém chegado não consegue se identificar com o grupo ou não consegue impor-se. Mesmo sendo raro, esse tipo de assédio não deixa de ser repulsivo nas relações de trabalho.

4.3 Assédio horizontal

Ocorre quando colegas da mesma categoria disputam um mesmo cargo ou promoção. Acontece também quando em alguns grupos existem dificuldades de convivência por causa de diferenças, como mulher em um grupo só de homens; homossexual; minoria racista ou religiosa. Pode partir de um como de vários colegas de trabalho.

4.4 Assédio misto

Também muito raro, ocorre quando a vítima é atacada tanto pelo superior ou empregador quanto pelos colegas. Geralmente ocorre em empresas onde é alta a competitividade entre os trabalhadores e ocorre o mau gerenciamento dos recursos humanos, além de altíssimas exigências.

5 CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

Embora sempre tenha existido nos ambientes de trabalho, recentemente o assédio moral tem se tornado mais grave.

As causas são várias e uma abordagem racial deve levar em conta aspectos psicológicos dos sujeitos do assédio e também, os aspectos relacionados às organizações em cujo contexto se inserem a vítima e agressor.

Não devemos considerá-lo unicamente como um problema organizacional do trabalho. As pessoas atingidas não podem ser consideradas apenas vítimas da globalização. É necessário buscar e conhecer os agressores enquanto pessoas humanas, que agem por culpa ou dolo, contudo, podem e devem ser punidas.

Um dos ambientes de trabalho mais propícios ao assédio, está aquele em que há constantemente um intenso nível de estresse, e também aqueles em que

há uma má organização e omissão. A vítima é escolhida porque tem características que interrompem os interesses do agressor.

De um lado crescem as denúncias, pois não se pode negar o crescimento na sociedade e na consciência da subjetividade, mais exigência com a saúde física e mental, menos tolerante com o sofrimento. Por outro lado, o medo de perder o emprego por causa da competitividade vem apresentando as formas de assédio moral e fazendo surgir outras no interior das empresas.

6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As conseqüências dependem da intensidade e duração do processo e causam danos que vão além da saúde da vítima, causando prejuízos também para a empresa, família e para o Estado.

6.1 Efeito do assédio moral sobre a saúde das vítimas

As agressões sofridas pelas vítimas trazem conseqüências causando distúrbios físicos, na maioria das vezes, as pessoas sofrem de problemas do aparelho respiratório, como falta de ar e sensação de sufocamento e também no aparelho digestivo. Sintomas como dores musculares, dor de cabeça, dor na coluna, além disso, dificuldade de concentração, perda de memória, depressão, insônia e outras que demonstram que o organismo encontra-se debilitado.

A insegurança em relação ao futuro provocada pela queda da auto-estima desprende uma série de problemas existenciais. Se a vítima perde o emprego, a crise econômica pode vir a agravar ainda mais o caso. E assim, a família sofre, pois em geral é aonde a vítima descarrega suas frustrações.

Pesquisa realizada por Gary Namie, PhD do Western Washington University, com 1000 voluntários, vítimas do assédio moral, concluiu quanto aos sintomas causados pelo assédio na saúde das vítimas:

Ansiedade e preocupação excessiva como ponto de estresse: 76%
Perda de concentração: 71%
Interrupções constantes do sono: 71%
Irritabilidade constante e paranóica: 60%
Dores de cabeça e estresse: 55%
Obsessões no trabalho: 52%
Recordações obsessivas e recorrentes: 49%
Dores no peito: 48%
Necessidade constante de evitar sentimentos, pensamentos e situações que lembram as agressões do processo: 47%
Dores musculares generalizadas: 45%
Exaustão, resultando em incapacidade para o trabalho: 41%
Comportamento compulsivo: 40%
Depressão: 39%
Mudanças drásticas no estilo de vida: 38%
Perda ou ganho de peso: 35%
Fadiga crônica: 35%
Síndrome do pânico: 32%
Bruxismo: 29%
Alterações na pele: 28%
Uso de álcool, tabaco, drogas ou outras substâncias de “fuga”: 28%
Alergias: 28%
Pensamentos de prática de violência com outras pessoas: 25%
Pensamentos suicidas: 25%
Enxaquecas: 23%
Colite: 23%
Dores na coluna: 23%
Queda de cabelo: 21%
Fibromialgia: 19%
Hipertensão arterial: 18%
Úlcera: 11%
Angina: 11%
Arritmia cardíaca: 5%
Ataque cardíaco: 3%

Está indiscutivelmente comprovado o potencial dos danos à saúde das vítimas do assédio moral. Dá-se tanto no aspecto físico quanto psicológico e são por várias vezes de longa duração, pois o assediado, mesmo tendo resolvido a situação, não esquece o sofrimento que passou por tanto tempo.

6.2 Efeitos para a empresa

Os danos causados pelo assédio moral não se limitam apenas à saúde e patrimônio da vítima. A empresa tem o seu quadro reduzido em razão de trabalhadores afastados por terem sido diagnosticados distúrbios e assim, aumentando o risco de acidentes de trabalho.

Ocorrendo assim, a desmotivação dos demais trabalhadores, com a queda de produtividade. Tendo ainda, as empresas que arcar com as despesas previdenciárias decorrentes da incapacidade do empregado afastado, com honorários advocatícios, custas processuais e indenizações.

Atualmente, alguns defendem a idéia de se enquadrar o assédio moral como doença do trabalho ou acidente de trabalho, nos termos do artigo 19 da Lei 8.213/91.

6.3 Efeitos para o Estado

Os danos decorrentes desse tipo de violência não se restringem somente às vítimas e às empresas, mas também sobrecarregam o Estado, que por sua vez, paga um alto custo, tanto no que se refere à saúde pública, como no que diz respeito à aposentadoria precoce. O maior atingido, sem dúvida, é o Estado.

No âmbito da Previdência Social, o Estado terá muitos gastos ao cuidar de pessoas que se afastam por licença saúde e até mesmo das aposentadorias precoces, em relação às enfermidades ocasionadas.

Quanto ao âmbito da política trabalhista, sob a análise da problemática do desemprego, devem-se considerar os gastos com o seguro desemprego, também causando prejuízos ao Estado.

Na visão da política de saúde, os custos relacionados ao tratamento das patologias, existindo os gastos dos investimentos governamentais nesses tipos de doenças.

Assim, fica claro que um dos maiores prejudicados é o Estado, que acaba sofrendo as maiores e mais altas conseqüências, em todos os sentidos. Repercutindo assim, o assédio moral de forma bastante danosa em diversos segmentos do Estado.

7 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

7.1 Conseqüências para o empregador assediante

O contrato de trabalho deve ser feito por ambas as partes baseado em igualdade, respeito e principalmente pelo princípio da boa-fé. O empregado tem a obrigação de fornecer o seu trabalho em troca da remuneração. O empregador, a fim de garantir as boas relações de trabalho, vale-se do seu poder disciplinar, diretamente ou por aquele que designou.

Todos os comportamentos, gestos, atitudes e palavras que caracterizam o assédio moral praticado pelo empregador, caracterizam inadimplemento contratual e enquadram-se nas hipóteses do art. 483 da CLT, pois configuram grave violação das obrigações legais e contratuais. Além disso, a prática degradante e humilhante viola o dever de dignidade do trabalhador, justificando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

7.2 Conseqüências para o assediante empregado

Quando a conduta é realizada pelo empregado, seja na modalidade horizontal, seja na vertical ascendente ou descendente, o empregador a fim de garantir as boas relações de trabalho, pode invalidar o contrato de trabalho por uma das justas causas previstas no art. 482 e incisos “b”, “j” e “k” da CLT, em razão da conduta ilícita pelo empregado.

8 TUTELA LEGISLATIVA

Apesar de o Brasil ser um dos países que mais produzem normas específicas sobre assédio moral, estas atingem somente em relação aos servidores públicos. A legislação é, portanto, inoperante para assegurar proteção jurídica específica às milhares de vítimas do assédio moral dentro da iniciativa privada.

O assédio moral atinge a dignidade da pessoa humana, reduzindo a auto-estima do trabalhador, enfraquecendo sua saúde e atingindo seu patrimônio. Em razão disso, na nossa Constituição Federal há vários dispositivos que servem de base à tutela jurídica contra o assédio moral.

Dentre eles, art. 1º, incisos III e IV consideram a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, sendo tais dispositivos, a base do esqueleto jurídico que confere proteção contra assédio moral.

O disposto no artigo 5º da Carta Magna também pode servir de proteção contra o assédio moral, uma vez que assegura o direito de resposta proporcional ao agravo, além da competente indenização por dano material, moral ou à imagem.

O Código Civil Brasileiro em vigor (Lei 10406, de 10-01-2002) adotou a teoria objetiva para o ilícito, no caso de dano praticado por empregados ou prepostos no exercício do trabalho que lhe competir ou por ocasião destes, o empregador respondendo independentemente da culpa (artigo 933).

Nas relações trabalhistas, ante permissivo do art. 8º da CLT, podem ser aplicados os seguintes dispositivos do Código Civil, para fundamentar a responsabilidade civil em virtude do assédio moral:

1. Artigo 186, que define o ato ilícito:

Artigo 186 – aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligências ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente mora, comete ato ilícito.

2. Artigo 187, que estabelece a extensão do conceito de ato ilícito:

Art. 187: também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

3. Artigo 927, que fixa a obrigatoriedade de reparação do dano, ressaltando a responsabilidade civil objetiva:

Art. 927: aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem é obrigado a repará-lo.

Parágrafo Único: haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos específicos em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

9 PROPOSTAS DE PREVENÇÃO

Conforme Marie-France Hirigoyen, prevenir significa “reintroduzir a diálogo e uma comunicação verdadeira”.

Para valer-se de medidas de prevenção para que as conseqüências deste fenômeno possam ser consideravelmente diminuídas é necessário atuar com antecedência, obrigando as organizações empresariais, bem como Estado a colocar em prática essas medidas.

A primeira medida de prevenção consiste em permitir melhores condições de trabalho aos empregados, a fim de se evitar o estresse profissional, tendo em vista que esta doença cria condições favoráveis a pratica do assedio moral no ambiente de trabalho.

Outra medida seria a educação dos trabalhadores, para que no dia-a-dia do trabalho, possam agir e tratar com respeito seus companheiros, independentemente da posição que ocupam dentro da empresa.

Marie-France Hirigoyen ressalta que a prevenção do terror no ambiente de trabalho “deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusive a saúde psíquica, é um direito fundamental dos empregados.

A inexistência de mecanismos de prevenção responsabiliza o empregador, independentemente de sua ciência ou não dentro do ambiente de trabalho.

Desse modo, é necessário estabelecer medidas preventivas no sentido de eliminar do ambiente de trabalho qualquer conduta degradante, se não pela consciência de que o terror é uma prática nociva e desumana que atinge a dignidade da pessoa humana.

10 CONCLUSÃO

Podemos considerar que o assédio moral não é um fenômeno novo, mas só recentemente tem despertado o interesse dos estudiosos do Direito.

O assédio moral no ambiente de trabalho, conduta agressiva com o objetivo de destruir a vítima moralmente, por afrontar à dignidade humana, é repellido pela sociedade e, portanto devemos perseguir com insistência os meios de prevenção e combate a tal prática.

Em razão das constantes pressões a que o trabalhador é exposto para se obter o aumento da produtividade, ele passa a ser ignorado como pessoa humana. O trabalhador é humilhado, exposto aos mais variados tipos de constrangimentos para manter seu emprego e seu salário.

O trabalhador está sendo “usado” como um meio, para se obter um “fim”: o aumento da produtividade com a diminuição dos custos da produção, situação que insulta sua dignidade da pessoa humana.

Os prejuízos sentidos pela vítima desse terror no ambiente de trabalho ultrapassam os limites da organização empresarial, inclusive em sua vida pessoal.

A vítima da prática do assédio moral carrega para si seqüelas da agressão que sofreu. Dependendo da duração da agressão sofrida, a vítima pode ficar com distúrbios permanentes e em alguns casos até mesmo tentar algo contra a própria vida.

A melhor forma de se impugnar o assédio moral no local de trabalho é a prevenção. Devem-se adotar medidas preventivas que primem pela qualidade de vida do trabalhador, com o objetivo de excluir do ambiente de trabalho qualquer conduta degradante que atinge a dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, embora inexista em nosso ordenamento jurídico legislação específica do assédio moral, nossos magistrados não podem deixar de enfrentar o fenômeno desse ato, realizando julgamentos justos. E para tanto, os magistrados podem se valer dos princípios que tomam corpo o ordenamento jurídico, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil e do próprio sistema democrático em que vivemos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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 nas relações de emprego**. Curitiba/PR: Juruá Editora, 2005.

ASSÉDIO. In: DICIONÁRIO da língua portuguesa. **Aurélio** – Século XXI. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1999.

BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**: chega de humilhação. Disponível em: <[HTTP://www.assediomoral.org.br/site/](http://www.assediomoral.org.br/site/)>.

<[HTTP://www.assediomoral.org.br/site/assedio/Amconceito.php](http://www.assediomoral.org.br/site/assedio/Amconceito.php)>.

BRASIL. **Código Civil**. Lei n° 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

CARVALHO, Nordson Gonçalves. **Assédio moral**. Na relação de trabalho. São Paulo, 2009. 1° edição.

FACULDADES INTEGRADAS “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral. A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 4° edição.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho**. Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro, 2002.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2° edição, São Paulo: LTr, 1999.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Belo Horizonte, 2006

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro, 2005.