ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO[1]

Anderson Lisbôa[2]

SUMÁRIO:1 INTRODUÇÃO; 2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO; 2.1 CONCEITO; 2.2 SUJEITOS; 2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO; **3ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO;** 3.1 ABUSIVIDADE DA CONDUTA; 3.2 NATUREZA PSICIOLÓGICA DA CONDUTA; 3.3REITERAÇÃO DA CONDUTA; 3.4INTENCIONALIDADE DO ATO; 3.5 FINALIDADE DE EXCLUSÃO; 3.6DANO PSÍQUICO-EMOCIONAL; 3.7 O QUE CONFIGURA OU NÃO O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO; **4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO; 5 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL;** 5.1 AÇÕES PREVENTIVAS E REPARATIVAS;**6 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.**

RESUMO: O presente artigo científico tem como objeto o estudo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, que vem se tornando algo cada vez mais corriqueiro. Nas atuais relações de trabalho, tem se tornado comum submeter o trabalhador a constantes humilhações, perseguições e maus tratos, causando grande abalo físico e psicológico em sua saúde. Objetiva-se valorizar o empregado frente ao empregador, sob a proteção dos direitos da personalidade nas relações empregatícias, para o fim de coibir, prevenir e informar o assédio moral no ambiente de trabalho. Defende-se a conservação de um ambiente de trabalho hígido, tanto pelo empregador como pelo empregado. Para o presente trabalho de conclusão de curso, foi adotado o método lógico-dedutivo quanto às análises doutrinárias.O tema foi subdividido em quatro capítulos: o primeiro trata do conceito, natureza jurídica e espécies deassédio moral no ambiente de trabalho; o segundo aborda sobre os elementos que caracterizam ou não o assédio moral no trabalho; o terceiro dispõe sobre as principais consequências do assédio moral no trabalho; já o último capítulo versa sobre a legislação aplicável, bem como sobre ações preventivas e reparativas que a vítima poderá se valer.

PALAVRAS-CHAVES: Assédio moral; ambiente de trabalho; consequências; prevenção; reparação.

ABSTRACT: *This scientific article has as object the study of bullying in the workplace, which is becoming increasingly unexceptional. Under current labor relations, it has become commonplace require the employee to constant humiliation, persecution and ill-treatment, resulting in great physical and psychological damage on his health. The objective is to value the employee against the employer, under the protection of personal rights in employment relationships, for the purpose of deter, prevent and report bullying in the workplace. It called for the preservation of a healthy*

[1] Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Orientação a cargo do Professor MestreNilso Paulo da Silva.

[2] Acadêmico ou Bacharelando do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Turma do ano de 2011. E-mail: andersonlisboa2012@hotmail.com.

workplace, both by the employer and the employee. For this course conclusion work, was adopted the logical-deductive method to the doctrinal analysis.The theme was divided into four chapters: the first one deals with the concept, legal nature and types of bullying in the workplace; the second focuses on the elements that characterize or not the bullying at work; the third provides for the mains consequences of bullying at work; then the last chapter deals with the applicable legislation, as well as preventive and reparative actions that the victim can avail.

KEY-WORDS:*Bullying; workplace; consequences; prevention; repair.*

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral consiste um fenômenosocial, decorrente da evolução da sociedade e da intensificação das relações de trabalho, e que, embora tenha ocorrência desde o início do trabalho assalariado, tem ganhado maior destaque na sociologia e na medicina do trabalho, merecendo atenção também dos juristas.

Atualmente, o trabalho, além de ser primordial para atender às necessidades primárias do trabalhador e de sua família, vem se tornando a principal fonte de reconhecimento social e de realização pessoal do homem.

Com base nessas premissas, o presente estudo tem o escopo de buscar conceitos para o assédio moral, discorrer sobre quem são seus sujeitos e quais são suas diversas formas, traçando elementos que o caracterizam, bem como situações que não devem ser confundidas com o referido fenômeno.

Também serão abordadas, de forma breve, as consequências que o fenômeno poderá acarretar à vítima e ao ambiente de trabalho. Por fim, abordar-se-á sobre a legislação aplicável a este instituto, bem como sobre os mecanismos de prevenção e reparação que a vítima poderá se valer.

De uma forma geral, o assédio moral configura-se através de uma conduta abusiva, que pode ser praticada por meio de gestos, palavras ou comportamentos que atentem contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, de forma a ameaçar seu emprego ou degradar o respectivo ambiente de trabalho.

Na maioria dos casos, o assédio advém das relações hierárquicas autoritárias, sendo praticadas pelos superiores hierárquicos, e dirigidas aos subordinados durante um longo período. O assédio moral desestabiliza a relação da

vítima com o seu próprio ambiente de trabalho, forçando-a a desistir do emprego, e, por conseguinte, acarreta graves consequências na vida familiar e social do assediado.

Infelizmente, no Brasil, o assédio moral ainda não se encontra amplamente amparado pela legislação nacional, mas vem sendo recepcionado por alguns ramos do direito, especialmente pelo Direito do Trabalho.

Assim, com o presente estudo, espera-se fomentar as pesquisas relacionadas ao assunto, bem como buscar formas de prevenção e regulamentações a respeito.

2ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para que se possa identificar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho e demonstrar suas consequências jurídicas, sua conceituação foi trazida da área da psicologia para a área do direito, pois, em nosso ordenamento jurídico não existe previsão específica sobre o tema em questão (ALKIMIM, 2008, p. 36).

A figura do assédio moral foi utilizada pela primeira vez na área da Biologia, através de pesquisas realizadas por Konrad Lorenz, na década de 1960. Como resultado, restou evidenciado o comportamento agressivo do grupo de animais de pequeno porte físico em situações de invasões de território por outros animais, de forma que, por meio de intimações e atitudes agressivas coletivas o grupo tentava expulsar o animal invasor solitário. A este fenômeno comportamental Konrad denominou *mobbing* (FERREIRA, 2004, p. 38).

Os resultados deste estudo foram utilizados posteriormente, em 1972, pelo pesquisador Peter-Paul Heinemann, para descrever o estudo do comportamento agressivo de algumas crianças em relação a outras dentro das escolas, levando-o a publicar a primeira obra sobre o *mobbing*, que em inglês significa maltratar, atacar, perseguir, sitiar (HIRIGOYEN, 2006, p. 76).

Não obstante, os estudos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho iniciaram-se a partir das investigações difundidas por Heinz Leymann, pesquisador em Psicologia do Trabalho, que publicou um ensaio científico em 1984, sendo o pioneiro a descrever as consequências do *mobbing* na esfera neuropsíquica

da pessoa exposta a humilhações e hostilidades no ambiente de trabalho (GUEDES, 2003, p. 34).

No Brasil, o assédio moral passou a ter relevância jurídica a partir de 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inseriu a defesa da personalidade como direito fundamental do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003, p. 675).

Daí, portanto, a importância do estudo deste fenômeno jurídico, devendo ser analisada suas razões e consequências jurídicas, sendo imprescindível, preliminarmente, conceituá-lo, ao que se passa adiante.

2.1 CONCEITO

Entende-se por assédio moral um conjunto de condutas reiteradas, e na maioria das vezes praticadas por aquele que se encontra em situação hierarquicamente superior ao empregado assediado, de forma a atingi-lo, ou permitindo que outros empregados de mesmo nível funcional o atinjam, de forma a ofender sua honra e sua dignidade por meio de humilhações, ocasionando uma desestabilização no ambiente de trabalho (ALKIMIM, 2008, p. 37).

Assédio Moral, para a psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen, uma das maiores autoridades no assunto, "é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho" (2002, p. 17).

Para Maria Aparecida Alkimim, o assédio moral consiste em:

> [...] uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, onde acabam constrangendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho (ALKIMIM, 2008, p. 36).

Trata-se de exposição dos trabalhadores, quando no exercício de suas funções, a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e durante um tempo prolongado da jornada de trabalho, mais comumente em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas, de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um

subordinado, de modo a desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a deixar o emprego (SILVA, 2005, p. 28).

São todos aqueles atos e comportamentos advindos do patrão, do gerente, do superiorhierárquico ou dos colegas, que demonstrem uma atitude de contínua e ostensiva perseguiçãoque possa ocasionar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima(GUEDES, 2003, p. 33).

Ressalta-se que apesar dos fatos isolados não parecerem configurar violência, o acúmulo dos pequenos traumas é que geram a agressão (HIRIGOYEN,2002 p.17).

Ademais, o assédio moral pode perdurar por tempo indefinido, vez que as agressões podem se prolongar por muitos anos, ferindo a vítima de forma silenciosa, e muitas vezes**,** sendo imperceptíveis por outras pessoas frequentes ao local de trabalho da vítima(ALKIMIM, 2008, p. 37).

Stadler define o assédio moral da seguinte forma:

> O assédio moral constitui-se em fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego (STADLER, 2008, p. 69)

Como resultado, tem-se um ambiente de trabalho que acaba por oprimir os trabalhadores, em razão da intensa pressão sobre eles, causando-lhes estresse, debilidades em sua saúde física e mental, além de não conseguirem atingir o nível de produção exigido (FERREIRA, 2004, p. 33).

O assédio moral no ambiente de trabalho afronta o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1°, inciso III, da Constituição Federal de 1988, bem como o preceito constitucional previsto no art. 225 do mesmo diploma legal, que assegura o meioambiente de trabalho sadio, que também é apoiado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no CapítuIo V, do Título II, que trata da segurança e medicina do trabalho. O assédio moral viola os direitos fundamentais, tornando a dignidade humana como primeiro fundamento dos direitos fundamentais (GUEDES, 2003, p. 99). A dignidade humana é o elemento central atingido pelo assédio moral (FERREIRA, 2004, p. 96).

Com efeito, denota-se dos conceitos analisados, que o assédio moral no ambiente de trabalho atenta contra a liberdade de trabalho - e, consequentemente, contra a dignidade humana - e caracteriza-se, especialmente, pela forma repetida e pela intencionalidade da conduta, não se confundindo com uma simples desavença isolada ou esporádica.

2.2 SUJEITOS

Para que seja possível verificar a responsabilidade pela prática do assédio moral no ambiente de trabalho, importante se faz identificar quem são os sujeitos envolvidos nesse processo.

De um lado, tem-se a presença do sujeito ativo, assediador, também denominado acossador ou perverso; e de outro o sujeito passivo, que é a vítima ou acossado (SIMM, 2008, p. 122).

O sujeito ativo é visto como o perverso, que se considera grandioso, especial, poderoso, que não se preocupa com os colegas do ambiente de trabalho e não tem remorso dos atos que pratica (SIMM, 2008, p. 122).

De acordo com o que ensina Alkimim, “o sujeito ativo é o acossador, assediador ou agente, empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico” (2008, p. 41).

A figura do acossador recai sobre alguém que, para demonstrar ter autoestima e poder, acredita ser necessário rebaixar os outros, não admitindo suas falhas e não valorizando suas ações, agindo de forma arrogante, amoral, e sendo capaz de se apoderar de trabalhos alheios com intuito de demonstrar uma sabedoria que não possui (ALKIMIM, 2008, p. 41).

Os perversos são aqueles que tentam se apropriar da energia e de qualidades pertencentes à vítima, posto que não existem como pessoas (HIRIGOYEN, 2002, p. 146).

Normalmente são pessoas vaidosas, ferinas, hipócritas, levianas, narcisistas, fracas e medrosas (BARRETO, 2007, p. 56).

Sobre o perfil dos agressores, Hirigoyenexplica que:

> Apresentam total falta de interesse e de empatia para com os outros, mas desejam que os outros se interessem por eles. Tudo lhes é devido. Criticam todo mundo, mas não admitem o menor questionamento ou a menor censura. Diante deste mundo tão poderoso a vítima está forçosamente em um mundo cheio de falhas. Mostrar as dos outros é uma maneira de não ver

> as próprias falhas, de defender-se contra uma angústia de cunho psicótico (HIRIGOYEN, 2011, p. 144).

O assediador é movido por diversos fatores, variando desde a simples inveja até a busca pelo poder. A motivação mais constante é a discriminação. De qualquer forma, o motivo revela um desvirtuamento de caráter, pois o assediador “deixa de praticar certas ações que contemplam a ética e a moral, para realizar propósitos mesquinhos e sem nenhum conteúdo de nobreza, afastando-se assim da busca e da conquista do bem” (SILVA, 2005, p. 193). Assim, o agressor caracteriza-se por ser um indivíduo destituído de ética, que age sem nenhuma nobreza de caráter e se contenta em ver sua vítima sucumbir diante de seus ataques perversos (SILVA, 2005, p. 192).

Toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para se defender, e, quando lesada, ser tomada por sentimento de vingança. Contudo, o que distingue o indivíduo perverso dos demais, é que o perverso age com estratégia de utilização e destruição do outro, sem a menor culpa, enquanto para os demais, esses comportamentos e sentimentos não são mais do que meras reações ocasionais, seguidas de arrependimento ou remorso (HIRIGOYEN, 2006, p. 139).

Já em relação às vítimas do assédio moral, estas podem ser tanto os empregados, como também os superiores hierárquicos. Normalmente, a vítima da hostilização ou degradação é o empregado, individualmente considerado, ou uma coletividade, subordinado ao assediante. Todavia, a vítima pode ser o próprio superior hierárquico quando o assédio partir de um ou de vários de seus subordinados (ALKIMIN, 2008, p. 42).

O acossado se destaca por possuir, de certa forma, uma habilidade ou uma condição que o assediador não possui, isto é, a pessoa assediada é aquela tida como uma pessoa bem relacionada, com boa formação, criativa em suas funções e acima de tudo, mais competente do que aquela que o assedia (HIRIGOYEN, 2002, p. 146).

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado negligente ou desidioso, mas aquele com senso de responsabilidade quase patológico. São pessoas genuínas, de boa-fé, e até mesmo consideradas ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem. Geralmente são

pessoas bem-educadas e possuidoras de grandes qualidades profissionais e morais (GUEDES, 2003, p. 69).

De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter uma qualidade que o perverso busca roubar. Segundo Márcia Novaes Guedes:

> As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão (GUEDES, 2003, p. 69).

Diferentemente do que os agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas frágeis ou portadoras de qualquer patologia.

Frequentemente o assédio se inicia quando a vítima reage ao autoritarismo de um chefe ou se recusa a deixar-se subjugar. Logo, é sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo (HIRIGOYEN, 2002, p. 68).

Conforme ilustra Marie-France:

> A vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro (HIRIGOYEN, 2002, p. 69).

Sobre o assédio no ambiente de trabalho, existe também a figura do espectador, que corresponde a todas as pessoas que compõem o ambiente de trabalho (colegas, superiores, encarregados da gestão de pessoal) e participam de algum modo dessa violência, passiva ou ativamente, contribuindo para a conduta do agressor, ainda que por reflexo. Essa contribuição pode ocorrer pelo simples fato de colegas, superiores hierárquicos, ficarem omissos ao que presenciam no local de trabalho (GUEDES, 2003, p. 69).

Os espectadores distinguem-se em conformistas passivos e ativos. Os passivos são aqueles que não estão envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua responsabilidade porque nada fazem para evitar ou frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso. Já os ativos são aqueles que atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor (GUEDES, 2003, p. 69).

Para Ana Parreira, no ambiente de trabalho, quando uma pessoa sofre humilhações, há vários grupos de espectadores. Há sempre um grupo que assiste a tudo e se cala; um grupo que finge que nada vê para não se angustiar; um grupo que inicialmente tenta ajudar a vítima, mas depois é desestimulado e não toca mais no assunto; um grupo pequeno de pessoas que prestam solidariedade à vítima e que poderão servir como testemunhas; e um grupo formado por aqueles que só tiram proveito da situação e também hostilizam a vítima, seja por medo ou para imitar o chefe, pois a chefia estimula e até aplaude esse comportamento (PARREIRA, 2007, p. 125).

Contudo, o pequeno grupo formado por aqueles que tendem a apoiar a vítima, embora não tenham coragem de apontar o assédio moral, agem com empatia, concordando com tudo que o assediador diz e faz, e, porém, tentam, de alguma forma, atrapalhar seus planos, o que acaba irritando ainda mais o assediador e aqueles que abertamente o seguem (PARREIRA, 2007, p. 130).

Portanto, em regra, tem-se que a figura sujeito ativo, assediador, acossador ou perverso é constituído pelo empregador ou qualquer superior hierárquico que, para demonstrar ter autoestima e poder, crê ser necessário rebaixar os outro, age sem nenhuma nobreza de caráter e se contenta em ver sua vítima sucumbir diante de seus ataques perversos. Por outro lado, o sujeito passivo, vítima ou acossado, normalmente é o empregado, individualmente considerado, ou uma coletividade, subordinado ao assediante e que se destaca por possuir uma habilidade ou uma condição que o assediador não possui.

2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado, segundo a doutrina, em três modalidades, quais sejam: o assédio vertical, que se subdivide em vertical descendente e vertical ascendente; o assédio horizontal; e o assédio misto.

A forma mais habitual de assédio é a vertical descendente,que é o assédio praticado pelo empregador propriamente dito, bem como por quaisquer superiores hierárquicos, tais como diretores, gerentes, chefes, supervisores, dentre outros, que recebem uma delegação do poder de comando (ALKIMIM, 2008, p. 61).

Há duas motivações para a ocorrência do assédio descendente: a estratégia e o abuso de poder. Segundo Maria Aparecida Alkimim, este tipo de assédio pode ser denominado de estratégico quando a empresa organiza táticas para reduzir o número de empregados, de forma a eliminá-los ou fazê-los pedir demissão após sofrerem severas humilhações e terem anulados os subsídios que formam sua personalidade e sua profissão (2008, p. 61). Trata-se de estratégia para reduzir pessoal, conter custos, substituir o quadro de pessoal por pessoas mais jovens e pagar salários mais baixos (GUEDES, 2003, p. 36).

Já o assédio pelo abuso de poder é aquele que o superior hierárquico, diante da ameaça real ou potencial que o subordinado representa, utiliza arbitrariamente de seu poder de mando, seja por questões de diferença de idade, antipatia pessoal, razões políticas, inveja ou proteção superior que tenha dentro da empresa (GUEDES, 2003, p. 36).

Marie-France Hirigoyen ensina que “a experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar” (2002, p. 112).

Quanto ao assédio moral vertical ascendente, forma bem mais rara de ocorrer, é aquele que parte de um ou vários empregados subordinados contra o superior hierárquico e normalmente ocorre quando o superior excede nos poderes de chefia ou adota posturas autoritárias e arrogantes, com o escopo de aumentar a competitividade e a rivalidade entre os demais colegas de trabalho (ALKIMIM, 2008, p. 64).

Esta forma de assédio pode ocorrer quando houver insegurança ou até mesmo inexperiência do superior hierárquico, de tal forma que este não consiga manter o domínio sobre os trabalhadores (ALKIMIM, 2008, p. 65).

No que diz respeito ao assédio moral horizontal, trata-se de um fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho, com mesmo grau hierárquico, em razão da competitividade, discrepância salarial, inveja do trabalho realizado pelo colega, o qual pode vir a receber uma promoção, bem como pela mera discriminação por fatores religiosos, políticos ou raciais (HIRIGOYEN, 2002, p. 112).

Sobre o assédio moral horizontal, Márcia Novaes Guedes leciona que:

> [...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos, a vítima pode ser golpeada por um só colega ou por vários colegas de trabalho (GUEDES, 2003, p. 36).

O assédio moral manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, e isolamento cometido pelo colega de trabalho, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade para alcançar destaque dentro da empresa (ALKIMIM, 2008, p. 64).

Barreto cita um exemplo de como pode ocorrer o assédio horizontal:

> E na linha de relacionamento horizontal, nada impede que um colega pratique assédio contra outro. Em um grupo já formado, a chegada de um novo integrante pode desencadear a insatisfação daquele que, até então, dominava o ambiente e alimentava ambições de ser o escolhido para assumir a chefia tão logo vagasse. Se esse novo integrante começa a mostrar capacidade, dinamismo, valores suficientes para colocá-lo em situação de destaque, possivelmente provocará reações, inclusive de inveja e competitividade. E essa competição pode dar-se com armas escusas, como, por exemplo, o assédio moral como forma de anular esse novo concorrente (BARRETO, 2007, p. 53).

Por fim, quanto ao assédio moral misto, mais raro de acontecer, ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico, mas também pelos superiores hierárquicos (GUEDES, 2003, p. 37).

Trata-se de um tipo de assédio comum em ambiente de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa, e em ambientes de trabalho estressantes, no qual o patrão impõe um nível de exigências elevadíssimo (GUEDES, 2003, p. 37).

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira assevera que quando há o assédio moral horizontal, isto é, entre colegas do mesmo nível funcional, se este for combinado com a omissão e a conivência de superiores hierárquicos, o assédio pode ser transformado em uma forma mista, por aliar o assédio descendente (2004, p. 52).

No entanto, em que pese as referidas modalidades de ocorrência do assédio moral, nenhuma se faz menos relevante ou prejudicial à vítima. Todaselas devem ser analisadas e abordadas sob a mesma ótica, e sob o mesmo grau de gravidade.

3ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

De uma forma genérica, Pamplona Filho define o assédio moral como sendo uma conduta psicológica abusiva, reiterada, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do ser humano, com a finalidade de impor a sensação de exclusão da vítima do ambiente de trabalho e do convívio social (2006. p. 1.079).

Logo, tem-se que são elementos indispensáveis para a caracterização do assédio moral: a abusividade da conduta; a natureza psicológica da conduta; a reiteração da conduta; a intencionalidade do ato; a finalidade de exclusão da vítima; e o dano psíquico gerado à vítima.

3.1 ABUSIVIDADE DA CONDUTA

Um elemento caracterizador do assédio moral é a conduta abusiva do agressor, que é aquela capaz de trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, p. 65).

É aquela que, por ação ou omissão possui um potencial lesivo que torne o ambiente de trabalho insuportável. Pode ser manifestada através de comportamentos, palavras e atitudes com o intuito de ofender a personalidade e dignidade da vítima (SILVA, 2010).

Trata-se de conduta que atinge diretamente o equilíbrio do meio ambiente de trabalho, que contraria aos bons costumes da relação da coletividade (SILVA, 2010).

Segundo Guedes, a conduta abusiva manifesta-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos, e constrangimento, podendo ir desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional, até acarretar a destruição psicológica da vítima (2003, p. 33).

Assim sendo, a abusividade da conduta é o primeiro elemento que se observa quanto à caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho.

3.2 NATUREZA PSICIOLÓGICA DA CONDUTA

O assédio moral é tido como uma forma de terror psicológico, pois se trata de qualquer conduta imprópria que se manifesta com o intuito de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa (SILVA, 2010).

O perverso age de forma a desestabilizar a vítima, explorando-a psicologicamente através da dominação. Ele utiliza-se de métodos que desqualificam, destroem a autoestima constrangem, vexam e isolam a vítima, ferindo-a em seu amor próprio, atingindo-a em sua dignidade e fazendo-a perder a autoconfiança (FELKER, 2006, p. 172).

O agressor é incapaz de perceber a vítima como ser humano. Ele a considera como coisa, ou como animal. Em ambos os casos, ele atinge a dignidade da vítima, restando claro, portanto, que o direito fundamental da dignidade da pessoa humana é violado, pois não reconhecido e violado pelo agressor (HIRIGOYEN, 2005, p. 202).

A guerra psicológica no ambiente de trabalho agrega dois fenômenos: o abuso de poder, que é uma agressão clara e de mais difícil aceitação pelos trabalhadores e a manipulação perversa. O assédio moral pode parecer, no início, algo inofensivo, mas aos poucos se propaga de forma destruidora no ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2005, p. 16).

Como destaca Barreto:

> Em geral, o assédio moral consubstancia uma violência psicológica em pequenas doses, iniciada sem qualquer aviso, prosseguida de forma subversiva, e extremamente destrutiva por via do efeito cumulativo de microtraumatismos frequentes e repetidos (BARRETO, 2007, p. 51).

O assédio moral faz com que a vítima se sinta descartada sem querer. Faz com que ela perca a vontade de viver, sinta-se solitária, jogada à própria sorte, doente e sem valor (BARRETO, 2006, p. 190).

Diante de todas essas práticas agressivas e constrangedoras, a identidade da vítima fica comprometida. Ela é isolada, ignorada, tornando-se sofrido seu viver o medo passa a dominar sua existência (BARRETO, 2006, p. 146).

E assim sendo, a humilhação, o exaurimento, o medo e a depressão tomam conta da vítima, o que torna difícil sua recuperação, pois, mesmo quando constituem passado, são guardados na memória do corpo, predominando as emoções tristes da pessoa (HIRIGOYEN, 2006, p. 66).

Logo, vê-se que, além de abusiva, a conduta praticada pelo agressor alcança a integridade psicológica da vítima, desestabilizando-a e destruindo sua autoestima.

3.3 REITERAÇÃO DA CONDUTA

O assédio moral não se trata de um ato isolado. Como visto anteriormente, as pequenas ofensas se acumulam e com o tempo geram graves danos à vítima. As condutas abusivas e sistematizadas, ainda que sutis, geram um desgaste progressivo que mina a saúde psíquica e física da vítima (BARRETO, 2007, p. 51).

Logo, em regra, discussões esporádicas e demais situações conflituosas que não ocorram de forma reiterada não configuram o assédio moral. Não poderá ser conduta que aconteça casuisticamente, deverá ser praticada com certa frequência. A repetição deve acontecer com habitualidade, de forma regular e permanente (SILVA, 2010).

Segundo leciona Heinz Leymann, “o ataque deve ocorrer pelo menos uma vez na semana numa frequência média de seis meses de duração, tempo necessário para a manifestação dos sintomas” (*in* SILVA, 2010).

Todavia, alguns autores defendem que a repetição da conduta pode ser substituída pela gravidade da ofensa para a caracterização do assédio moral.Para Hirigoyen, não se deve fixar um tempo específico para que reste configurada a sistematização do assédio. A gravidade do ato que caracteriza o assédio não depende apenas da duração, mas também do grau de violência, pois algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir a vítima em menos de seis meses (2005, p. 30).

Marcelo Rodrigues Prata discorre sobre o assunto, afirmando que: “São considerados relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou o comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista.”(2008, p. 57)

Guedes também ensina que a intensidade pode ser levada em conta em detrimento da conduta repetitiva:

> O assédio moral no trabalho pode ser regular, sistemático e de longa duração. A lesão moral, entretanto, não está diretamente relacionada ao fator tempo e sim à intensidade da agressão: o fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico [...] (GUEDES, 2003, p. 84).

No entanto, a maioria da doutrina e da jurisprudência pátria encara o assédio moral como um processo que ocorre mediante a reiteração de condutas abusivas (GUEDES, 2003, p. 84).

Nesse sentido, tem-se que em regra é necessário a reiteração da conduta para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho, até mesmo porque, na maioria dos casos, o ato isolado praticado em desfavor da vítima não é facilmente identificado por ela como sendo conduta abusiva apta a caracterizar o assédio moral.

3.4 INTENCIONALIDADE DO ATO

Outro elemento caracterizador do assédio moral é a intencionalidade do ato praticado pelo assediador, isto é, a intenção do agressor em causar um efeito danoso sobre a vítima e o ambiente de trabalho (SILVA, 2010).

Conforme já mencionado anteriormente, embora toda pessoa em crise possa ser levada a utilizar-se de mecanismos perversos para se defender, o que distinguirá uma pessoa normal do indivíduo perverso, é que para aqueles, esses comportamentos e sentimentos não são mais do que meras reações ocasionais, seguidas de arrependimento ou remorso. Já no assédio moral, a perversidade implica uma estratégia de utilização e destruição do outro, sem a menor culpa (HIRIGOYEN, 2006, p. 139).

Segundo Hirigoyen, a relação de assédio ocorre em duas fases: a sedução perversa e a violência manifesta. Na primeira fase, o agressor desestabiliza a vítima, fazendo-a perder progressivamente a confiança em si própria, corrompendo-a e subornando-a, para captar seu desejo, com o objetivo de destruí-la, pois ela representa uma ameaça (HIRIGOYEN, 2006, p. 107).

O agressor, mediante manipulação, impõe uma relação de dominação, por influência intelectual ou moral, fazendo do outro seu dependente. O agressor estabelece um controle sobre a vítima, através de ameaças ou

intimidações, que a enfraquecem, mas não a destroem de imediato. O objetivo é conservar o poder e o controle (HIRIGOYEN, 2006, p. 107).

Já na segunda fase, o agressor utiliza-se de mecanismos que passam a ideia de que há uma comunicação. No entanto, trata-se de uma comunicação que afasta e impede o intercâmbio, cujo intuito é usar o outro, para que ele continue a não entender nada e fique ainda amis confuso. São não-ditos, subentendidos e reticencias que levam a vítima à um estado de angústia (HIRIGOYEN, 2006, p. 107).

Não obstante, denota-se que a intencionalidade do ato está presente em ambas as fases, de forma que se ausente a intenção do agente agressor em prejudicar e destruir a vítima, as fases não se desenvolvem (HIRIGOYEN, 2006, p. 107).

Nesse diapasão, necessária a conduta intencionada, dolosa, por parte do assediador, no sentido de alcançar e prejudicar a vítima.

3.5 FINALIDADE DE EXCLUSÃO

Uma característica marcante no assédio moral é a intenção perversa do assediador de estabelecer uma comunicação conflituosa com a vítima, através de manipulação e agressões sutis, com o principal escopo de destruir a saúde psíquica da vítima e excluí-la do ambiente de trabalho.

A finalidade de excluir a vítima consiste, em última análise, em envidar todos os meios para fazer com que aquela pessoa que representa perigo se retire do ambiente de trabalho, fazendo-a cometer erros que culmine em seu despedimento pelo empregador, ou tornando o clima de trabalha tão degradante a ponto de forçá-la a demitir-se, aposentar-se precocemente, ou ainda licenciar-se para tratamento de saúde (NASCIMENTO, 2004, p. 925).

A intenção de excluir a vítima nem sempre pode ser facilmente percebida, podendo estar implícita nas condutas abusivas, dificultando sua verificação. Sobre essa questão, Stadlerexplica:

> O que se pretende é a desestabilização emocional da vítima, levando-a a desistir do seu posto de trabalho diante das dificuldades enfrentadas. Isso se torna mais grave, considerando a dificuldade de obter a recolocação no mercado de trabalho, pois os índices de desemprego revelam que “para cada um que sai, há cinquenta esperando” (STADLER, 2008, p. 76).

A finalidade de excluir guarda traços discriminatórios, pois “imotivadamente, cria-se uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas, ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos” (NASCIMENTO, 2004, p. 925).

Comumente, o processo de assédio moral no ambiente de trabalho desenvolve-se a partir de sentimento de discriminação, quer por motivos raciais, religiosos, por deficiência física ou doença, em função de orientação sexual, quer de representantes de funcionários e sindicais. Ainda que outros sentimentos possam desencadear o processo de assédio moral, a finalidade maior do agressor consiste em excluir esses diferentes do ambiente de trabalho, de forma que a recusa em aceitar algum traço diferente da pessoa tem sido o maior desencadeador do assédio moral (HIRIGOYEN, 2005, p. 102 - 103).

Assim, além de intencional, a conduta deve objetivar a exclusão da vítima do ambiente do trabalho, para que se configure o assédio moral.

3.6DANO PSÍQUICO-EMOCIONAL

A doutrina e a jurisprudência ainda são divergentes quanto ao reconhecimento do dano psíquico como elemento imprescindível para caracterizar o assédio moral (SILVA, 2010).

Uma primeira corrente defende que o que define o assédio moral é a conduta do assediante e não o resultado danoso (SILVA, 2010).

Alice Monteiro de Barros dispensa a confirmação do dano psíquico-emocional para a configuração do assédio moral, afirmando que:

> Quanto ao último elemento (dano psíquico), nós o consideramos dispensável, data vênia de inúmeras posições contrárias. O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido (BARROS, 2006, p. 893).

Todavia, uma segunda correntesustenta que sustenta que a ocorrência do dano psíquico é inevitável, sendo imprescindível para a efetiva

caracterização do assédio moral. Para os adeptos dessa corrente, o dano psíquico decorre de uma enfermidade que requer comprovação médica para sua efetiva ocorrência, isto é, perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área, para que, por meio de um laudo técnico informe o magistrado sobre a existência desse dano, inclusive aferindo o nexo causal. Essa corrente majoritária (SILVA, 2010).

Para Nascimento, a constatação do dano psíquico-emocional é de suma importância para a configuração do assédio moral, devendo a vítima passar inclusive por perícia médica para comprovar o dano, pois, nem todo dano à personalidade configura, necessariamente, o assédio moral (NASCIMENTO, 2004, p. 926 - 927).

No entanto, para a autora, a não configuração do assédio pela ausência do dano psíquico não pode eximir o agressor da devida punição, vez que sua conduta será considerada como lesão à personalidade do indivíduo, ensejando o dever de indenizar a vítima pelo dano moral advindo (NASCIMENTO, 2004, p. 926 - 927).

Dessa forma, a vítima que resiste à doença psicológica, quer por ter boa estrutura emocional, quer por ter tido o cuidado de procurar ajuda profissional de psiquiatras ou psicólogos, não será prejudicada, pois sempre restará a reparação pelo dano moral sofrido, ainda que o mesmo não resulte do assédio moral (CAPELARI, 2009).

Insta ressaltar que o mais o seria dispensar a presença do elemento “dano psíquico-emocional” para a caracterização do assédio moral. Isso, pois a conduta a ser punida é a do agressor e não a da vítima, de forma que a conduta da vítima não pode ser o fato determinante à incidência ou não do assédio moral. Do contrário, estaria se avaliando o comportamento da vítima e não a do agressor (CAPELARI, 2009).

Portanto, resta esclarecido que, para a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho, faz-se necessário a reiteração, a intencionalidade e a abusividade da conduta, a qual deve possuir natureza psicológica, apta a ensejar dano psíquico à vítima, objetivando-se sua exclusão do ambiente de trabalho.

3.7 O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Algumas situações que ocorrem no ambiente de trabalho podem parecer caracterizar, em uma primeira análise, o assédio moral. No entanto, quando ocorrem de forma isolada, a priori, não caracterizam.

Como exemplo, cita-se o conflito, que diferente do que ocorre no assédio moral, constitui-se por recriminações faladas, em que cada um dos protagonistas defende sua posição. O conflito é caracterizado por uma escala simétrica e igualitária quanto aos seus protagonistas. Do contrário, no assédio moral, as recriminações não são faladas, mas escondidas, e há uma relação de subordinação, de forma que a relação se caracteriza entre dominante - que pratica o assédio - e dominado - que é submetido ao assédio (HIRIGOYEN, 2002, p. 24-27).

Aguiar assinala essa importante diferença entre o assédio moral e o conflito:

> É necessário, portanto, distinguir a comunicação verdadeira e simétrica, mesmo que gerada na esfera de um conflito, daquela comunicação perversa, subliminar, sub-reptícia, composta de subterfúgios, porque esta é uma das armas usadas pelo agressor para atingir sua vítima (AGUIAR, 2005, p. 27).

Outra situação que não deve ser confundida com o assédio moral, mesmo que acabe dando ensejo à instalação do assédio, é o estresse. O estresse pode resultar de atitudes lícitas do empregador, como, por exemplo, aquele que exige produtividade e qualidade na prestação de serviço, bem como de forma ilícita, quando o superior excede no exercício de seu poder. E o estresse tende a se tornar destruidor pelo excesso, enquanto assédio é destruidor por si só (HIRIGOYEN, 2002, p. 20).

Ainda, quanto àsmás condições de trabalho, estas apenas configuram assédio moral se alcançarem, de forma proposital, uma determinada pessoa. Contudo, quando permeiam todo o ambiente de trabalho, caracterizam, em regra, um ambiente de trabalho impróprio, passível, entretanto, de denúncia ao Ministério Público do Trabalho e Emprego (HIRIGOYEN, 2002, p. 34).

Logo, para que se possa definir se as más condições de trabalho configuram ou não o assédio moral, deve-se analisar se elas foram utilizadas para degradar o ambiente de trabalho de forma proposital ou não.

Marie-France Hirigoyen, a fim de elucidar o que configura ou não uma intenção nociva nos casos em que as condições de trabalho já são naturalmente ruins, exemplifica:

> Tomemos o exemplo das caixas de supermercados, cujos horários de trabalho são alternados de um dia para o outro. Elas trabalham essencialmente nos horários de pico, ou seja, meio-dia, final de tarde e sábado. Se morarem longe, o desmembramento de seus horários de trabalho não lhes permite ir para casa e desfrutar a vida em família. Mesmo que recebam somente por um número restrito de horas elas ficam fora de casa o dia inteiro. Quando o emprego é precário, condição considerada como uma noção subjetiva, qualquer modificação imprevista da organização é entendida como uma injustiça. Alterar de alguma maneira os horários de uma funcionária pode ser interpretado como favorecimento, e não levar em conta o caso particular de uma outra pode ser tomado como assédio moral (HIRIGOYEN, 2002, p. 34).

Outro exemplo a ser mencionado, é a chamada gestão por injúria, que por si só também não configura necessariamente assédio moral. A gestão por injúria consiste em um comportamento arbitrário de certos administradores, que por serem despreparados, submetem todos seus empregados - sem visar ninguém individualmente - a uma pressão enorme ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os com completa falta de respeito (HIRIGOYEN, 2002, p. 28).

Por sua vez, as agressões pontuais, nas quais não se verifica a intencionalidade, a repetitividade e o intuito persecutório, não devem ser confundidas com o assédio moral. Uma agressão verbal esporádica, exceto quanto precedida de múltiplas pequenas agressões, é ato de violência, mas não configura assédio moral. Por outro lado, as reprimendas constantes, sobretudo quando acompanhadas de outras injúrias com intuito de desqualificar a pessoa, configuram. A agressão pontual pode ser apenas uma expressão de reatividade e impulsividade (HIRIGOYEN, 2002, p. 28).

Não obstante, o assédio moral no ambiente de trabalho também não pode ser confundido com as imposições profissionais, isto é, com decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho, como no caso de transferências e mudanças de função, quando de acordo com o contrato de trabalho; ou com críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, desde que explicitadas e não utilizadas com o propósito de repreender o empregado. Assim sendo, o poder de direção do empregador, se exercido dentro dos limites contratuais e legais, não configura assédio moral (HIRIGOYEN, 2002, p.34 e 35).

Com efeito, denota-se que nem sempre o que se diz ser assédio, o é de fato, pois, algumas pessoas podem se acomodar no papel de vítimas e agir de forma mal intencionada, para que sejam indenizadas por fatos que não ocorreram. Estas pessoas não procuram encontrar uma saída para sua situação crítica, pois a

situação lhe confere um pretexto para se queixar. E agindo nesta posição de vítima permanente, perseguem continuamente seu agressor, a fim de obter uma reparação, que ao fim se revelará insuficiente (HIRIGOYEN, 2002, p. 28).

Ademais, o uso inadequado do termo “assédio” pode levar à sua banalização e, por conseguinte, ao descrédito da problemática vivida pelas verdadeiras vítimas desta forma de violência (HIRIGOYEN, 2002, p. 71).

Portanto, é importante analisar cada caso em concreto, especificamente, para que se possa aferir a caracterização ou não do assédio moral no ambiente de trabalho.

4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho recaem sobre os sujeitos envolvidos, a empresa e o ambiente de trabalho.

Inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos ao estresse pós-traumático. Também pode gerar sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, psicose e paranoia (HIRIGOYEN, 2005, p. 159-182).

Contudo, os efeitos destrutivos que o assédio moral no trabalho provoca não se limitam ao aspecto físico, podendo gerar, também distúrbios psicossomáticos. Isso, pois, o corpo registra a agressão antes do cérebro, que por sua vez, se recusa a enxergar o que não entendeu. Assim, mais tarde, o corpo denunciará o traumatismo e os efeitos ocorrerão (HIRIGOYEN, 2005, p. 159 - 160).

Para Fonseca, as situações de ameaça levam as pessoas a entrarem em um estado de prontidão que as induz às mais diversas manifestações psicossomáticas ou a profundos estados de depressão, drogadição ou até mesmo ao suicídio (2003, p. 675).

Os distúrbios psicossomáticos acontecem sob a forma de emagrecimento intenso ou por meio de rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos, endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontrolável, indisposições, vertigens, doenças da pele, dentre outras (FALKEMBACH, 2007).

Ademais, os danos emocionais alcançam a vida familiar e social da vítima. O trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal

do homem e, portanto, na medida em que percebe que está perdendo sua identidade social, sofre uma queda na autoestima e surge o sentimento de culpa. A vítima se torna amarga, desagradável (GUEDES, 2003, p. 94).

Não obstante, a relação familiar se arruína quando se torna a válvula de escape da vítima, pois esta passa a descarregar sua frustração nos membros da família (GUEDES, 2003, p. 94).

Entre as consequências mais comuns apontadas por Barreto, tem-se que as vítimas pensam em suicídio - e algumas até tentam - o consumo de drogas e de álcool, e a reprodução no lar da violência sofrida no trabalho (2006, p. 153).

Normalmente, o assédio moral resulta na saída da vítima de seu emprego, num estado tão debilitado que sequer possui condições físicas ou psicológicas de se recolocar no mercado de trabalho. Essa situação se agrava quando a vítima se dá conta de que o mercado de trabalho não absorverá uma pessoa em tal estado, e, portanto, resta comprometido o meio da sua subsistência e de sua família.

E, de consequência, as vítimas fazem uso dos benefícios previdenciários temporários, ou permanentes, em razão da incapacidade adquirida, e a sociedade, como um todo, também é atingida com a sobrecarga da Previdência Social (FERREIRA, 2004, p. 69 - 71).

Sobre as consequências, Ferreira ainda explica que:

> [...] existe a consequência social gerada pelo fenômeno na vida da vítima, com todo esse processo, o estado psicológico do empregado exposto às agressões transforma-se. Torna-se uma pessoa fragilizada, irritada, sensível ou às vezes, agressivo. O isolamento acompanha-o fora do ambiente de trabalho, não existindo mais convívio social com a família nem com os amigos [...] A família, assim como a vítima, desconhece as razões do conflito, repassando então as mesmas condições do assédio moral praticado no trabalho. Não raro os processos de assédio moral culminam com o fim do casamento daqueles que foram vítimas (FERREIRA, 2004, p. 71 - 72).

Além da vítima, o assédio moral também afeta a empresa, com a baixa produtividade, absenteísmo, falta de motivação e de concentração da vítima, que aumentam os erros do serviço (FALKEMBACH, 2007).

Essas situações são bastante danosas para a empresa, especialmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, não havendo como substitui-lo de imediato, o que acaba gerando maiores danos (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.085).

Outrossim, o conhecimento pelos demais trabalhadores sobre a existência do processo de assédio moral não apurado e não punido, gera insegurança e intranquilidade no ambiente de trabalho, principalmente aos trabalhadores que se encontram em situações semelhantes à da vítima, o que onera excessivamente a organização empresarial (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.085).

Essa insegurança também afeta a produtividade, pois gera temor aos demais trabalhadores, que muitas vezes acabam sendo substituídos, transferidos ou acabam, até mesmo, sendo despedidos (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.085).

E enquanto a empresa não agir na prevenção e combate do assédio moral, até mesmo por ser uma prerrogativa de seu poder de direção, ela sempre será a mais prejudicada pelo processo, pois as consequências sobre a empresa comprometem a atividade empresarial. Portanto, o interesse primordial no combate ao assédio moral é do próprio empregador (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.088).

Sob uma ótica geral, as consequências são múltiplas e, na maioria dos casos, são graves, seja para a vítima ou para o assediador, bem como para a empresa e no ambiente de trabalho.

5 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Consoante se depreende da pesquisa doutrinária realizada, ainda não existe uma legislação específica sobre o assunto no ordenamento jurídico brasileiro, nem regulamentação na esfera penal que defina e tipifique o assédio moral no ambiente de trabalho, pois o tema ainda é recente, emborase encontre em constante discussão.

Todavia, o assediado não se encontra totalmente desamparado e desprotegido, pois existem algumas leis que, ainda que de forma esparsa, versam sobre o tema (FONSECA, 2007, p. 39).

A Constituição Federal de 1988 fixa a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, consagrando-a como direito fundamental, em seu artigo 1°, inciso III. Com efeito, a dignidade da pessoa humana deve reger todas as relações, inclusive a de trabalho (FONSECA, 2007, p. 40).

A Constituição também prevê, em seu artigo 170, que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]” (BRASIL, 1988).

Dessa forma, ambos os instrumentos normativos citados incidem sobre as relações de trabalho e devem visar a prevalência dos valores sociais do trabalho, de forma que a dignidade do trabalhador como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições de trabalho (SÜSSEKIND, 2004, p. 66).

Não obstante, a Constituição elencano art. 3°, incisos I e IV, dentre os objetivos fundamentais da República, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (FONSECA, 2007, p. 40).

Ainda, insta destacar o princípio da igualdade, previsto no artigo 5°, caput e inciso I, da Constituição, bem como a vedação à tortura e tratamento desumano ou degradante, previsto no inciso III do mesmo diploma legal (FONSECA, 2007, p. 40).

No artigo 225, caput, a Carta Magna preceitua sobre o direito ao meio ambiente sadio, tornando-se obrigatória a proteção ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, para que se possa alcançar uma qualidade de vida sadia ao homem, que precisa viver em um ambiente equilibrado (MELO, 2001, p. 13).

O assédio moral agride a dignidade da pessoa humana, e afronta o preceito constitucional que assegura o meio ambiente sadio, inclusive o do trabalho (MENEZES, 2004, p. 10).

Todas essas disposições constitucionais têm concretude e efetividade real, pois a hermenêutica moderna pressupõe que o ordenamento jurídico deve estar em consonância com as normas constitucionais. Toda lei, em sentido amplo, deve ser interpretada de forma a amoldar-se às disposições constitucionais. Assim, não há interpretação possível aos casos de assédio moral que não vise conferir, em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível à vítima do abuso (FONSECA, 2007, p. 40).

Na legislação infraconstitucional, tem-se a Consolidação das Leis do Trabalho que disponibiliza alguns meios para que a vítima possa se proteger durante

o processo de assédio e enquanto vigente a relação de trabalho. Dentre eles, destacam-se as hipóteses de extinção contratual indireta, fundamentadas no descumprimento das obrigações pelo empregador, previstas nas alíneas*a*, *b*, *d*, *e*e*g* do artigo 483 da CLT, as quais também conferem ao empregado a possibilidade de pleitear a respectiva indenização (BRASIL, 1943).

Contudo, Fonseca entende que esses dispositivos da CLT abordam superficialmente a questão do assédio moral, não estabelecendo meios satisfativos de compensação à vítima ou prevendo medidas preventivas, de forma que a prática que envolva qualquer dessas hipóteses ensejam, por parte do empregado, apenas o direito à despedida indireta do contrato de trabalho, isto é, cuidam apenas dos efeitos do assédio sobre a continuidade do contrato (FONSECA, 2007, p. 39).

De outro vértice, existem algumas leis municipais que versam sobre o assédio moral, e que, no entanto, apenas possuem eficácia em relação aos servidores públicos municipais. Isso, pois, as leis que versam sobre os trabalhadores celetistas, são de competência exclusiva da União, consoante dispõe o artigo 22, inciso I, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

A primeira lei a ser aprovada pelo legislativo municipal no Brasil foi em Iracemápolis, no Estado de São Paulo, que deu origem à Lei n° 1.163, de 24 de abril de 2000 e ao Decreto Regulamentador n° 1.134/2001 (ROCHA, 2006, p. 10). O parágrafo único do artigo 1° da referida lei dispõe que:

> Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (IRACEMÁPOLIS, 2000).

Posteriormente, e cronologicamente, foram criadas leis municipais nas cidades de: Cascavel, no Estado do Paraná (Lei n° 3.243, de 15 de maio de 2001); Guarulhos, em São Paulo (Lei n° 358, de 19 de julho de 2001); Sidrolândia, no Mato Grosso do Sul (Lei n° 1.078, de 05 de novembro de 2001); Jaboticabal, em São Paulo (Lei n° 2.982, de 17 de novembro de 2001); São Paulo, capital do Estado (Lei n° 13.288, de 10 de janeiro de 2002); Natal, no Rio Grande do Norte (Lei n° 189, de 23 de fevereiro de 2002); Americana, em São Paulo (Lei n° 3.671, de 07 de junho

de 2002); Campinas, em São Paulo (Lei n° 11.409, de 04 de novembro de 2002); e São Gabriel do Oeste, no Mato Grosso do Sul (Lei n° 511, de 04 de abril de 2003) (ROCHA, 2006, p. 10).

A nível estadual há a Lei n° 3.921, de 23 de agosto de 2002, que proíbe o assédio moral nos estabelecimentos estaduais do Estado do Rio de Janeiro (ROCHA, 2006, p. 10). Logo após, foi promulgada a Lei Complementar n° 63, de 09 de julho de 2004 no Estado da Paraíba (NASCIMENTO, 2011, p. 20). Posteriormente, foram editadas a Leis n° 12.250, de 09 de fevereiro de 2006, no Estado de São Paulo e a Lei Complementar n° 12.561, de 12 de julho de 2006 no Estado do Rio Grande do Sul (ROCHA, 2006, p. 10).

A nível federalexistem projetos de lei, dentre os quais, destaca-seo de n° 4.742/2001, o qual pretende incluir um artigo no Código Penal Brasileiro, que definirá e tipificará o assédio moral. Todavia, o referido projeto encontra-se junto à Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde dezembro de 2003 (ROCHA, 2006, p. 11).

Outras ferramentas que podem ser de grande valia para prevenir o assédio moral são as convenções e acordos coletivos de trabalho, dotados de força e reconhecimento constitucional para negociar melhores condições de trabalho, de modo que as regras a respeito de medidas preventivas contra o assédio moral previstas em negociação coletiva de trabalho seriam de grande eficácia e segurança jurídica aos empregados, bem como aos empregadores, que demonstrarão iniciativa no combate desse mal (NASCIMENTO, 2015).

Atualmente, portanto, verifica-se que a vítima do assédio moral no ambiente de trabalho conta com a proteção da Constituição Federal e princípios constitucionais; da Consolidação das Leis do Trabalho; de Leis de ordem municipal, estadual e federal; bem como de convenções e acordos coletivos.

5.1 AÇÕES PREVENTIVAS E REPARATIVAS

Considerando que a legislação brasileira ainda não possui muitos dispositivos específicos voltados à proteção da vítima do assédio moral, faz-se relevante mencionar algumas medidas preventivas que podem e devem ser tomadas pela empresa ou empregador, bem como pelo empregado assediado.

Com relação à empresa, esta deverá: a) formar e informar os trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral, treinando os gerentes em técnicas de administração; b) definir as tarefas e funções de trabalho, bem como definir as condições de trabalho; c) declarar expressamente que não tolera condutas que constituam abuso de poder; d) planificar e desenhar as relações sociais da empresa; e) incentivar as boas relações de trabalho, de forma a evitar clima laboral enraivecido; e ainda, f) estar atenta para aumento súbito e injustificado do absenteísmo; avaliar os riscos psicossociais existentes na empresa (NASCIMENTO, 2015).

O empregador ou a empresa deverá ainda, fiscalizar diretamente as atividades desenvolvidas por seus empregados, bem como o ambiente de trabalho, atuando de forma mais efetiva na própria relação de direito material (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.088).

Fonseca sugere também a aplicação de um regulamento nas empresas, definindo o que é assédio moral, vedando sua prática e criando procedimento de apuração sigilosa e segura sobre as denúncias referentes ao assunto, com a preservação da vítima, do agressor e das testemunhas, mas de forma a aplicar medidas severas para servir de referência a todos na empresa (2003, p. 675).

Quanto aos trabalhadores, estes deverão: a) participar efetivamente na vida da empresa, de forma a ganhar autonomia; b) nunca se calar caso suspeite da possibilidade de estar sofrendo assédio; c) socializar o tema, isto é, não tentar solucionar e lutar sozinho contra o problema, mas reagir rapidamente, comunicando a situação a colegas de trabalho de confiança e a eventual comitê encarregado da prevenção de riscos ocupacionais, bem como solicitando a intervenção da empresa; c) afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentimento de culpa pela prática do assédio ou de ser o motivo do problema; d) se necessário, buscar apoio psicológico e aprender técnicas de defesa e de relaxamento, a fim de abordar o problema com mais força e sem comprometer a saúde; e) considerar a possibilidade de contatar as associações de vítimas para receber apoio emocional, assessoramento legal ou até mesmo ajuda psicológica; f) eventualmente, apresentar denúncia à Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ao Ministério Público do Trabalho (MPT) ou ajuizar demanda perante a justiça do trabalho (NASCIMENTO, 2015).

A atuação do Ministério Público do Trabalho tem sido de suma importância no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, pois vem adotando procedimentos judiciais e extrajudiciais como, por exemplo, a celebração do termo de ajustamento de conduta, efetivando soluções às vítimas (SILVA NETO, 2005, p. 34).

À vítima do assédio é assegurado o direito de pleitear a reparação pelo dano moral sofrido, bem como outras maneiras de se proteger e de evitar eventual pedido de demissão (FERREIRA, 2004, p. 103). Há ainda a possibilidade de a vítima pleitear eventual reparação por danos materiais (MENEZES, 2004, p. 16).

Os danos materiais dizem respeito aos danos causados à ordem econômica, tais como a perda do emprego e despesas tidas com tratamentos médico e psicológico. Os morais referem-se à violação da honra, da boa fama, da autoestima e da saúde psíquica e física da vítima (MENEZES, 2004, p. 16).

A indenização possui natureza sancionadora, pois reprime o ato praticado pelo ofensor, de forma que o ressarcimento por dano moral seria uma espécie de compensação. Logo, pode-se afirmar que a indenização tem função compensatória e função pedagógica, no sentido de punir o ofensor, para que não repita a agressão (MARTINS, 2007, p. 32).

Ademais, a conduta do assediador traz consigo os três elementos aptos a ensejar a caracterização de sua responsabilidade civil: o ato ilícito, malicioso e doloso; o dano, isto é, o prejuízo psíquico-emocional; e o nexo causal. Estes são requisitos essenciais para efeitos de indenização por danos morais e materiais advindos do assédio, a ser pleiteado pela vítima (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 285).

Quando o agressor for o próprio empregador, ele será o responsável direto pela reparação dos danos infligidos ao empregado. E assim sendo, estando presentes os elementos caracterizadores da responsabilidade, ele poderá responder de forma subjetiva quanto aos danos causados ao empregado, devendo-se perquirir o elemento culpa para a responsabilização do empregador pelos danos ao empregado, decorrentes do assédio moral praticado (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 288).

No entanto, se o agressor for empregado investido de cargo hierarquicamente superior ou de igual hierarquia ao da vítima, a hipótese deixa de

ser de responsabilidade civil subjetiva, transformando-se em responsabilidade civil objetiva. A culpa, neste caso, torna-se irrelevante para se aferir a responsabilização do empregador (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.085).

Insta ressaltar que, nos termos do que dispõe o artigo 934 do Código Civil de 2002, ao empregador condenado objetivamente por ato do empregado, caberá reaver o que pagou por ele, o que poderá ser pleiteado através de ação regressiva (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1.085).

Com efeito, para assegurar maio eficácia à legislação aplicável ao instituto em análise, as medidas preventivas devem ser tomadas pela empresa ou empregador, bem como pelo empregado assediado.

7CONCLUSÃO

Através da presente pesquisa realizada, evidencia-se que o assédio moral, embora seja um fenômeno que sempre existiu nas relações de trabalho, é assunto que apenas recentemente vem ganhando destaque no âmbito legislativo e doutrinário, de forma que ainda é tema pouco ventilado.

Muitas pessoas relatam e vivenciam em seu ambiente de trabalho situações que poderiam ser classificadas como assédio moral, e, entretanto, não se dão conta de que estão sendo vítimas deste terror.

E ainda, por falta de informação, a vítima é exposta a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, suportando calada a todas as ofensas e insultos, por medo de perder o desemprego, e sem saber como agir, prevenir e reparar o dano.

Todavia, é de suma importância que o assédio moral no ambiente de trabalho seja reconhecido pela legislação nacional, bem como seja informado, debatido, prevenido e tratado como uma ameaça real para a saúde física e mental da vítima.

A própria empresa deve valer-se de meios para identificar, prevenir e repreender o assédio moral.

Trata-se de assunto que merece maior destaque e atenção, vez que configura grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, agindodiretamente sobre os direitos de personalidade do trabalhador, em razão de seu caráter agressivo e humilhante.

Portanto, para preveniro assédio moral no ambiente de trabalho faz-se necessário a edição de leis específicas sobre o assunto, com o intuito de proteger a integridade do trabalhador, e evitar esses casos de humilhação que atualmentenão se demonstram muito relevantes para nossos legisladores, bem como o investimento em políticas públicas de informação e prevenção do assédio moral a serem trabalhadas pela empresa e pelo empregador frente à sua equipe de empregados.

REFERÊNCIAS

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

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego.** Curitiba: Juruá, 2008.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Temas atuais na Justiça do Trabalho**: teoria e prática. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

_____. **Assédio moral no trabalho**: da responsabilidade do empregador - perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 22 set. 2015.

BRASIL.**Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 set. 2015.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n° 71, dez. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em 04 set. 2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral:**diagnosticando as consequências.Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>Acesso em 04 set. 2015.

FELKER, Reginald DelmarHintz. **O dano moral, o assédio moral e ao assédio sexual nas relações de trabalho**: frente à doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** Campinas: Russell, 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. **Revista LTr,**São Paulo, v. 71, n° 1, p. 34-45, jan. 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____.**Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

_____.**Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

IRACEMÁPOLIS, Prefeitura Municipal. **Lei Municipal de Iracemápolis n° 1.163/00.** Disponível em:

<http://consulta.siscam.com.br/camarairacemapolis/arquivo?id=5455> Acesso em 30 set. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho.** 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho:** direito fundamental. São Paulo: LTr, 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Coucede.Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Justiça do Trabalho,** Porto Alegre, v. 21, n° 242, p. 7-21, fev. 2004.

NASCIMENTO, Sonia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente de trabalho.**RevistaLTr,** São Paulo, v. 68, n° 8, p. 922-930, ago. 2004.

_____.**Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____.**Medidas preventivas contra o assédio moral.** Disponível em: <http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>. Acesso em 30 set. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n° 9, p. 1.079-1.089, set. 2006.

PARREIRA, Ana. **Assédio moral:** um manual de sobrevivência. 1.ed. Campinas: Russell, 2007.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

ROCHA, Alexandre Euclides. **O assédio moral no direito comparado.**2006. 13 f. Mestrado em Direito Comparado do Trabalho - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba.

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

SILVA, Lilian Cristina da. Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n° 83, dez.

2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso em 04 set. 2015.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista de Informação legislativa.** Brasília a. 42 n° 167 jul./set. 2005. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/683/R167-03.pdf?sequence=4>. Acesso em 30 set. 2015.

SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral**: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. São Paulo: LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Constitucional do Trabalho.**3.ed. ampl., e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.