ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Jane Favero¹

Resumo

O presente trabalho dedica-se a estudar o fenômeno do assédio moral no trabalho. Conceituar e apresentar as suas características, como se produz, identificando os tipos de assédio moral praticados no trabalho, as formas como se apresentam. Identificar quem são os que assediam e quem são os assediados dentro das relações laborais. Analisar o fenômeno do assédio moral, sob a ótica jurídico trabalhista, e, por conseguinte, as consequências desta conduta tanto para a vítima como para a empresa e, ainda ações que possibilitem auxiliar na prevenção desta prática no ambiente de trabalho. Embora não haja no Brasil uma legislação específica, a jurisprudência vem se formando. Os direitos e garantias previstos na Constituição Federal de 1988, a analogia à legislação infraconstitucional, têm amparado o julgador brasileiro na punição, e, orientado a prevenção do assédio moral nas relações de trabalho. Assim, o assédio moral nas relações de trabalho é analisado a fim de conceituá-lo e, sobretudo, demonstrar a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de trabalho. Direitos e garantias fundamentais.

Abstract

This work is dedicated to studying the phenomenon of moral harassment at work. Conceptualize and present their characteristics, how it is produced, identifying the types of bullying practiced at work, the ways they present themselves. Identify who are the besetting and who are within the besieged labor relations. Analyze the phenomenon of bullying under the labor law perspective, and therefore the consequences of this behavior for both the victim and the company and also enable actions that help prevent this practice in the workplace. Although there is no specific legislation in Brazil, the jurisprudence has been forming. The rights and guarantees enshrined in the Federal Constitution of 1988, the analogy to the constitutional legislation, have supported the Brazilian judge on punishment and prevention-oriented bullying in labor relations. Thus, bullying in labor relations is analyzed to conceptualize it and, above all, demonstrate the affront to the principle

¹ Egressa do Curso de Direito da Faculdade Eduvale de Avaré-SP.

of human dignity, one of the foundations of the democratic state of the Federative Republic of Brazil.

Keywords: Moral harassment. Workplace. Fundamental rights and guarantees.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho dedica-se a estudar o fenômeno do assédio moral no trabalho, discorrendo sobre os efeitos e as consequências desta prática para a empresa e também para o trabalhador, vítima do assédio.

O assédio é a violência contra a moral dos trabalhadores, advinda do ambiente de trabalho. É tão antigo quanto o próprio trabalho. Porém, esta prática tornou-se mais intensa e de maior gravidade na atualidade, despertando o interesse de estudiosos de vários ramos do saber.

A motivação para abordagem do tema repousa no fato de ser um assunto ainda pouco conhecido nas relações de trabalho e que, nos últimos anos, expandiu-se significativamente. Trabalhadores, tanto do setor privado quanto do setor público, são vítimas recorrentes de assédio moral. O fenômeno normalmente ocorre de forma velada, mascarada, caracterizado por atos de humilhações e situações constrangedoras, emanados por uma ou mais pessoas e, até mesmo, de colegas de trabalho.

Cabe destacar que o assédio moral traz sérios danos à saúde do trabalhador. É um mal crescente que pode conduzir a vítima a condições frágeis de saúde. Muitos profissionais tem sofrido com as consequências do assédio moral, conhecida como a Síndrome de *burn-out*, este termo advém do inglês significa queima exterior, um conjunto de sintomas e sinais advindos da pressão exagerada sobre o profissional, que pode ser uma consequência do assédio moral.

Embora ainda não exista no Brasil uma legislação específica sobre assédio moral, a Constituição Federal do Brasil de 1988, trouxe grandes avanços à matéria.

Entretanto, uma legislação se faz necessário para que promova não somente a punição do agente assediador, mas, acima de tudo, que responsabilize as empresas que fazem uso do assédio moral como forma de administração e cumprimento de metas, visando o lucro a qualquer custo.

2 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, manifestada por gestos, palavras, comportamentos, atitudes, dentre outros, que através de sua repetição ou sistematização, atente contra a dignidade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

A maioria das jurisprudências fazem expressa remissão ao conceito da psicóloga francesa Hirygoyen (2012, p.17) que define o assédio moral no trabalho:

Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Nas concepções de Silva (2005, p.28):

O assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Observa-se que o assédio moral não tem a ocorrência somente entre superiores hierárquicos e subordinados, mas também entre colegas de trabalho, que por objetivos diversos, tornam o ambiente insustentável, de forma a forçar a vítima a afastar-se do ambiente de trabalho, seja em virtude de pedido de

demissão, de aposentadoria precoce, de licenças para tratamento de saúde ou de transferência de local de trabalho.

Importante salientar que um ambiente de trabalho onde ocorram tais práticas pode gerar grandes prejuízos à empresa, como queda da produtividade do trabalhador em consequência do desestímulo profissional, além de possíveis sanções indenizatórias em processos trabalhistas.

Para que o trabalhador tenha uma vida honrada, não basta o acesso ao trabalho, mas sim que lhe sejam oferecidas condições equilibradas de trabalho, ressaltando-se que este é fonte de dignidade e promoção social, constituindo o desemprego uma agressão à dignidade da pessoa humana, atingindo a personalidade do indivíduo, quanto à sua autoestima, valor pessoal e profissional, causando males físicos e psíquicos. Enfim, é capaz de colocar em descrédito todos os direitos sociais conquistados à custa de lutas históricas da classe trabalhadora.

Neste contexto, as empresas devem monitorar as relações de trabalho entre seus colaboradores, de forma a sanar as situações existentes e evitar futuras práticas de assédio moral, visando primar por um ambiente de trabalho saudável.

3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS ESTUDOS SOBRE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho é algo tão antigo quanto o próprio trabalho, e, este fenômeno foi agravado com a globalização e a consequente flexibilização das relações de trabalho, que acabaram por banalizar o problema.

Atualmente é predominante nas relações de trabalhos o individualismo, onde a exigência de uma maior produtividade distanciam cada vez mais os trabalhadores de seus dirigentes, o que acabam por dificultar uma comunicação direta. Com isso, o ambiente de trabalho acaba se tornando desumano, estimula a competitividade e dificulta o surgimento do sentimento de cooperação e solidariedade entre os trabalhadores.

Este fenômeno está presente no cenário mundial, atinge homens, mulheres, altos executivos e trabalhadores braçais, sejam da iniciativa privada ou do setor público.

Os estudos sobre a figura do assédio moral tiveram início no ramo da Biologia, com os estudos do comportamento animal feito pelo biólogo Konrad Lorenz em 1937, o qual analisou a conduta de animais de pequeno porte físico quando ameaçados com invasões de território por outros animais, em especial por um animal maior. Observou que resultara em um comportamento agressivo com intimidações do grupo para expulsar o invasor solitário, chamando a atenção deste, que denominou este comportamento de *mobbing*, termo inglês que traduz a ideia de turba ou multidão.

Na década de 60, o médico Peter-Paul Heinemann realizou uma pesquisa sobre comportamento de crianças reunidas em grupo no ambiente escolar. Tal pesquisa tivera resultados muito parecidos com a anterior, onde as crianças demonstraram a mesma atitude dos animais, quando tiveram seu espaço invadido. Esta foi a pesquisa pioneira para identificar o assédio moral nas relações humanas. Desde então, muitas outras surgiram e trabalhos começaram a ser publicados, em especial relacionados à psicologia infantil.

Já na década de 80, o psicólogo alemão Heinz Leymann, ao analisar o ambiente de trabalho identificou o mesmo comportamento como nas pesquisas anteriores, porém, observou que no ambiente de trabalho a violência física não é predominante no assédio moral, este é marcado por condutas insidiosas, de forma velada e de difícil demonstração, como a segregação social da vítima.

Em 1998, na França a psicóloga, psiquiatra e psicoterapeuta de família, Marie-France Hirigoyen, constatou que o assédio moral não está restrito a casos pontuais, mas sim a conduta permanente, comum, destrutiva, distanciada do fato isolado que ocasionalmente ocorre entre os indivíduos em uma organização.

O livro de Hirigoyen, em 1998, reacendeu a discussão acerca do assédio moral na esfera jurídica, ganhando proporções internacionais e, com isto, a produção de leis visando coibir o assédio moral nas relações de trabalho.

4 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral de acordo com Hirigoyen pode ser classificado de três formas, sendo vertical descendente, horizontal ou paritário e vertical ascendente.

4.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

O assédio moral vertical descendente é o mais comum nas relações de trabalho. Ocorre quando um subordinado torna-se vítima do chefe que tem em sua conduta o abuso de poder, que acometido por suas frustrações, fantasias e onipotência humilha seus subordinados por meio de palavras ou de atos, chantageando permanentemente, podendo levar ao assédio sexual em determinadas situações. O objetivo principal é desestabilizar o trabalhador fazendo com que sua produção seja comprometida, fazendo-o acreditar que não está atingindo os objetivos da empresa, sendo que na maioria das vezes já foi ultrapassada a meta revista por seus superiores.

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que de alguma forma lhe representa uma ameaça, seja quanto ao seu cargo ou desempenho. Há também a situação em que o empregado não consegue se adaptar à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como por exemplo, a mulher, que ao engravidar pode se tornar um incômodo para alguns. Igualmente, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.

Alguns autores distinguem diversos subgrupos no assédio que vem da hierarquia:

- a) o assédio perverso, praticado com objetivo puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder;
- b) o assédio estratégico, que se destina a forçar o empregado a pedir demissão e assim contornar os procedimentos legais de dispensa;

- c) o assédio institucional, que é um instrumento de gestão do conjunto pessoal.

4.2 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL OU PARITÁRIO

O assédio moral horizontal ou paritário ocorre entre funcionários do mesmo nível hierárquico. Trata-se de colegas de trabalho, de uma mesma área, onde um colega é agredido por outro colega, ou até mesmo uma discriminação do próprio grupo a um indivíduo.

Assédio moral cometido por colega de trabalho pode ser observado por meio de brincadeiras maldosas, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc.. Este tipo de assédio normalmente ocorre por conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal, competitividade/rivalidade quando almejam o mesmo cargo ou uma promoção.

4.3 ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

O assédio moral vertical ascendente ocorre quando um ou mais subordinados investem contra o gestor. Este tipo de assédio é menos comum, e, se dá de forma vertical inversa, de baixo (subordinados) para cima (chefia). Geralmente praticado por um grupo contra a chefia, tendo em vista a dificuldade de um único subordinado conseguir atingir um superior. As principais causas que acarretam este tipo de assédio estão vinculadas a ambição excessiva por parte dos subordinados, geralmente influenciados por um ou dois deles, com o objetivo de alcançar o lugar do superior e já tendo os subordinados como aliados, uma vez que estes o ajudaram a derrubar a antiga chefia, e, sentindo-se parte do grupo de tomada de decisões.

Normalmente, esse tipo de assédio ocorre contra o superior que se excede nos poderes de mando, tendo posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade.

5 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Para se identificar algum fato como sendo assédio moral é necessário agir com cautela, pois algumas figuras utilizadas dentro do processo de assédio moral, ao serem analisadas isoladamente, podem não ser interpretadas como tal.

As más condições de trabalho, tanto psicológicas como sociais, podem acarretar o estresse profissional, mas o assédio moral é muito mais do que o estresse, porém a linha que separa o evento estresse do assédio moral é muito tênue.

Para configurar assédio moral é necessário que haja a conduta degradante e humilhante praticada pelo assediador, não sendo esta conduta um fato isolado, mas sim freqüente. Portanto, um conflito temporal e muito menos a agressão pontual partida do empregado ou superior hierárquico não podem ser considerados assédio. As agressões devem ocorrer pelo menos uma vez por semana e numa frequência média de seis meses de duração, importando, dessa forma, a regularidade e repetição sistemática da conduta, capaz a degradar o ambiente de trabalho e causar danos à vítima. (Hirigoyen, 2009)

Outro fator importante a ser analisado é a conduta do agente, que deve ser consciente, intencional ou previsível, sabendo este o efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima.

Quando a agressão está restrita às condições de trabalho, as consequências dessa agressão sobre sua saúde será pouco diferente das de uma sobrecarga de trabalho ou má organização.

O assédio moral surge quando a pessoa é tomada como alvo e percebe a má intenção de que é objeto, quando as críticas a respeito do seu trabalho se tornam maldosas. Tudo isto traz consequências muito graves ao psiquismo ao se tomar consciência do objetivo de prejudicar.

O conflito entre os indivíduos, sem a extensão de violência para uma das partes, dentro de uma situação de normalidade e equilíbrio, onde não há a

perversidade entre os indivíduos, é muito construtivo porque existe a comunicação entre as partes, onde as palavras são ditas, e todos estão em situação de igualdade em busca de identidade pelo convencimento da palavra e com o uso da comunicação.

As agressões pontuais, entendidas como aquelas que não continuam no tempo, consistindo em um caso isolado que não se repete, não podem ser confundidas com o assédio moral.

As más condições de trabalho, assim como problemas estruturais por falta de espaço, má condições de iluminação, material de trabalho escasso não podem ser interpretados como assédio moral. Porém se tais condições ocorrerem somente em relação a um empregado, estará caracterizado o assédio moral.

As imposições profissionais, como transferências, mudanças de função, previstas no contrato de trabalho, críticas construtivas e avaliações de trabalho, não consistem em assédio moral.

As falsas alegações de assédio moral podem ocorrer em casos de pessoas com forte tendência de se colocar em “posições de vítimas”, em razão de paranóia do empregado, comum em casos de mania de perseguição, ou até mesmo de má intenção.

As situações descritas se assemelham à prática de assédio moral, porém por não conterem os elementos e características do assédio moral, não podem ser confundidas como tal.

6 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Os sujeitos do assédio moral podem ser identificados em assediadores e assediados.

6.1 OS ASSEDIADORES

O assediador apresenta algumas características comuns nesse tipo de agressor, costuma ser obediente, disciplinado, dependente de seus superiores

hierárquicos, não se utilizam de seu senso crítico, apresentam sinais de desapontamento, tendência à obstinação e mentir a outrem, bem como a ele mesmo.

Os assediadores normalmente são pessoas inseguras quanto à sua competência profissional, projetam em seus semelhantes aquilo que não conseguem aceitar em si mesmos. Estes têm grandes dificuldades para admitir críticas e podem agir com desconfiança e excessiva suspeita em relação às atitudes alheias. Apresentam total falta de interesse e de empatia para com os outros, mas desejam que os outros se interessem por eles. Fazem críticas a todo mundo, porém não admitem o menor questionamento ou censura.

Movido pela inveja, o agressor se empenha em ofuscar aquele que se destaca pelo bom desempenho funcional para tentar tirar algum proveito. É no cenário de uma competitividade exacerbada entre colegas de serviço, muitas vezes estimulada pela própria empresa, que o assediador desenvolve suas atividades.

O assediador primeiramente escolhe sua vítima e a isola do grupo, sem motivo aparente, tendo em vista que qualquer um pode ser o escolhido. Impede a comunicação deste com os demais colegas do grupo. Tenta de todas as formas fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar este trabalhador em seu local de trabalho. Cobra responsabilidade do assediado culpando-o publicamente, fazendo com que seus comentários sobre a incapacidade deste, muitas vezes, atinjam até mesmo o ambiente familiar. Tem como principal objetivo destruir e desestabilizar emocionalmente a vítima por meio da vigilância acentuada e constante. A vítima por consequência acaba se isolando da família e dos amigos, passa a usar drogas, principalmente o álcool com frequência, desencadeando ou agravando doenças preexistentes.

6.2 OS ASSEDIADOS

Para alguns estudiosos, os assediados nem sempre são indivíduos

frágeis, mas sim pessoas que de alguma forma representam uma ameaça ao assediador, quer seja por meio de questionamentos ou mesmo pela possibilidade de ascensão de cargo na empresa.

Todo colaborador pode ser vítima do assédio moral. Uma das principais causas é ausência de autoconfiança e a necessidade de passar uma boa imagem para os outros, o que o torna alvo fácil do agressor, pela sua vulnerabilidade.

O assédio tem início quando a vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. A sua resistência à autoridade, apesar das pressões, o torna alvo.

Os colaboradores que se tornam alvo do assédio moral dentro do ambiente de trabalho, são aqueles empregados diferentes dos padrões estabelecidos, assim como aqueles excessivamente competentes, aliados a grupos divergentes da administração. Também aqueles improdutivos ou temporariamente fragilizados acometidos de alguma doença e que gozam de licença saúde tornam-se o alvo das perseguições por assédio moral. Na maioria das vezes, praticados por funcionários muito dedicados, perfeccionistas, e que almejam ser impecáveis aos olhos de seus superiores.

7 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

7.1 CONSEQUÊNCIAS PARAAS VÍTIMAS

O assédio moral, além dos efeitos danosos a personalidade e a saúde do empregado, têm seus efeitos projetados sobre a sociedade, pois acarreta o desemprego. Nesse caso, a vítima do assédio moral acaba tornando-se um encargo para o Estado, visto que gozará de benefícios previdenciários.

O assédio moral faz com que a vítima, apresente baixa produtividade, apatia, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros no trabalho.

Os sintomas apresentados pelas vítimas de assédio moral são os mais diversos e apresentam variações de acordo com a intensidade e a durabilidade

da agressão. Dentre as causas que dão início a conduta assediadora, podemos destacar: deficiências na organização do trabalho, informações confusas, corrida pela competitividade e lucratividade, rivalidade dentro do setor, pedidos de trabalhos urgentes sem necessidade, fazer críticas em público de forma a constranger a vítima, transferência de setor de forma a isolar a vítima, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas.

No entanto, é importante observar que as reações das vítimas de assédio moral no trabalho são diferentes. Tratando-se de vítimas mulheres, expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. São comuns os sentimentos de inutilidade, fracasso e baixa autoestima, tremores, palpitações, insônia, depressão e diminuição da libido são manifestações características desse trauma. Já os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima.

Ademais, das consequências dessas condutas podem originar as neuroses traumáticas, as psicoses traumáticas e o estado de estresse pós-traumático.

Aqueles que sofreram o assédio moral, as consequências não estão limitadas somente à saúde psicofísica, mas também, tem grandes repercussões sociais e econômicas, pois a vítima perde a confiança em si mesmo, sentindo-se desmotivada e incapaz de procurar um novo emprego.

7.2 CONSEQUÊNCIAS PARA AS ORGANIZAÇÕES

As organizações de trabalho sofrem diretamente com os reflexos da prática do assédio moral no trabalho, posto que o empregado assediado apresenta queda na produtividade, dificuldade para integrar-se e interagir com os colegas de trabalho, além da desmotivação. Tudo isto irá resultar em *déficit* para o empregador.

A tendência é que a vítima, com o objetivo de evitar as investidas do assediador, deixe de comparecer ao trabalho. Para tanto, afastam-se do trabalho mediante apresentação de atestados, que demonstram e comprovam ter sofrido danos psicológicos em virtude da prática do assédio, que dão causa ao surgimento de doenças que justificam esse afastamento.

Importante destacar a consequência econômica, que é bastante preocupante e, não está limitada à vida do empregado, mas ao ambiente de trabalho desfavorável. Com isto, há um aumento na rotatividade de pessoal, pois no momento em que a vítima se conscientiza da prática de assédio afasta-se de seu emprego.

Este afastamento acarreta pesadas consequências pecuniárias à empresa, como pagamento de indenizações em condenações por danos morais e materiais pelos atos praticados por seus empregados e prepostos, além da exposição negativa da empresa.

É oportuno mencionar que o assédio moral também caracteriza a hipótese de despedida indireta conforme disposto no art. 483, alíneas b e e da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

Isto significa dizer, que a relação de trabalho se deteriorou, tendo a vítima deixado suas funções em razão da violação contratual por parte do empregador, devendo este arcar com os custos de uma despedida sem justa causa.

8 O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Embora ainda não exista no Brasil uma legislação específica sobre assédio moral, a Constituição Federal do Brasil de 1988, trouxe grandes avanços à matéria, em seu artigo 5º, incisos V e X que dispõe sobre o dano moral.

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade nos termos seguintes:

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Contudo, o Código Civil de 1916 em seu art. 159 já sustentava a reparação do dano diante da conduta ilícita causadora do mal, com o Novo Código Civil de 2002, este dever de reparação está inserido no artigo 186, que preconiza:

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

Temos ainda o artigo 187 do Código Civil, que diz:

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

Atualmente, há mais de 80 projetos de lei, em diferentes regiões, que visam combater a prática de assédio moral.

A falta de legislação específica sobre o assédio moral no trabalho não impede que esta prática seja coibida e seus danos ressarcidos, embora uma lei específica seja muito benéfica e de grande utilidade no combate ao assédio moral.

No âmbito estadual, o Rio de Janeiro foi o pioneiro na adoção de lei específica sobre o tema, com a edição da Lei Estadual nº 3.921/2002. Esta Lei está voltada especificamente para os órgãos dos três Poderes Estaduais. A Lei dispõe sobre a proibição do exercício de qualquer ato, atitude ou postura que possa caracterizar o assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade desses ou sujeitando-o à condições de trabalho humilhantes e degradantes.

No âmbito Municipal alguns municípios já tem uma legislação acerca do assédio moral no trabalho, o pioneiro a tratar do assunto foi o município de Itacemópolis - SP, que em 2000 editou a Lei 1.163/2000.

Não obstante a ausência de lei expressa e específica regulamentadora por inteiro desta relevante questão social, a legislação vigente no País tem permitido ao Poder Judiciário, quando provocado, a entrega da prestação jurisdicional.

Por meio de uma interpretação sistemática tem sido possível extrair da ordem jurídico-trabalhista uma série de dispositivos legais, objetivando a adequação da solução legal para o assédio moral, destacando-se a dispensa indireta, que é o término do contrato de trabalho por decisão do empregado tendo em vista justa causa que o atingiu e que foi praticada pelo empregador. O fundamento legal repousa no artigo 483, a, b, c da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispões:

Artigo 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a - forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b - for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c - correr perigo manifesto de mal considerável;

O dever de reparação do dano moral surge quando a conduta ilícita atenta contra alguns valores ou bens imateriais, mas de relevante importância em nossa sociedade, protegidos pelo Direito.

O Artigo 927 do Código Civil diz:

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

Parágrafo Único - Haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Encontramos ainda, suporte legal no artigo 932, III, do Código Civil Brasileiro que fundamenta:

Art. 932 - São também responsáveis pela reparação civil:

- III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

A Doutrina e a Jurisprudência têm se utilizado de várias circunstâncias que trazem ao ofendido, sofrimento, dor, aflição, sentimento de culpa, sensação de incapacidade, perda da autoestima como caracterizadoras do assédio moral no

ambiente de trabalho, sendo passíveis de indenização.

9 A PREVENÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

É direito de todo trabalhador ter um ambiente de trabalho equilibrado como forma de qualidade de vida.

Sendo o ambiente de trabalho, o local onde o trabalhador passa maior parte de seu tempo é dever e responsabilidade da empresa promover a prevenção e combate à prática de assédio moral no ambiente de trabalho. Essas atitudes podem ajudar e muito em suas defesas, uma vez demonstrada em juízo que havia a preocupação em relação a solucionar o problema tão logo fosse detectado.

As empresas devem buscar formas legais para implantar medidas preventivas que assegurem seus direitos, sem, contudo, colidir com a dignidade dos trabalhadores.

A principal medida de prevenção ao assédio moral é proporcionar aos trabalhadores a informação sobre suas características e suas consequências, principalmente aqueles que exercem cargo de confiança.

A conscientização de empregados e empregadores é de suma importância para que todos compreendam os efeitos nefastos do assédio moral, possibilitando a redução dos prejuízos decorrentes.

A prevenção traz diversas vantagens: o meio ambiente de trabalho torna-se sadio e agradável, os danos ao empregado são evitados e, conseqüentemente, os riscos de indenizações trabalhistas diminuem e muito. É possível que as ações de combate ao assédio moral. Contribuam mais facilmente para que as metas de produção sejam atingidas.

Dentre as inúmeras medidas que o empregador poderá tomar para evitar ou coibir tais situações, citamos algumas:

- a) criar um Regulamento Interno sobre ética visando proibir todas as formas de discriminação e de assédio moral, criando laços de confiança entre empresa e empregado;

- b) diagnosticar a ocorrência de assédio, identificar o agressor e investigar seu objetivo;
- c) promover a reeducação do agressor, de forma a modificar a situação; Oferecer ao empregado assediado todo apoio necessário, como apoio médico e psicológico;

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho. De execução geralmente disfarçada e sutil, o procedimento é danoso.

A redução dos postos de trabalho e o medo do desemprego levam o trabalhador à submissão a condições degradantes e humilhantes.

Os agressores, muitas vezes exercendo seu poder de “mando” são totalmente despreparados para o exercício de chefia, e com isso produzem notáveis prejuízos à saúde física e mental do trabalhador.

Adoecidos física ou mentalmente os trabalhadores, são humilhados e constrangidos, pelo empregador ou prepostos, suportando até o limite de suas forças, vindo a se demitirem.

A crescente discussão sobre o assunto, fez com que se buscasse na psicologia a conceituação do assédio moral, visto que as consequências não estão limitadas à vida do trabalhador vítima do assédio, abrangendo a sociedade como um todo, sobrecarregando o sistema previdenciário e de saúde.

Os conceitos trazidos pela psicologia têm contribuído na construção doutrinária e jurisprudencial, bem como na edição de projetos de lei que visam coibir a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

O assédio moral, embora considerado conduta ilícita, não encontra regulação própria no Direito do Trabalho, Civil ou Penal, mas conforme constatado, gera consequências trabalhistas e civis, posto que a conduta do assediador possa ofender bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico em sentido lato.

Contudo, faz-se necessário uma legislação que promova não somente a punição do agente assediador, mas, acima de tudo que responsabilize as empresas que fazem uso do assédio moral como forma de administração e cumprimento de metas, visando o lucro a qualquer custo.

Podemos verificar que embora os avanços legislativos para regulamentação específica sobre esta temática, ainda sejam tímidos, deve se ressaltar os esforços no sentido de coibir a prática desta conduta, dotando de efetiva importância e significado o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO MORAL, Disponível <<http://revistavisaojuridica.uol.com.br/advogados-leis-jurisprudencia/70/assedio-moral-e-bullying-aplicacao-dos-conceitos-no-ddireito-252388-1.asp>> - Acesso em: 20 de Abril de 2014.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL Disponível <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>> – Acesso em 22/04/2014.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. 43^a. ed. São Paulo: LTr, 2014.

COSTA, Walmir Oliveira da. **Dano Moral nas relações Laborais**. Curitiba: Juruá, 1999.

GARCIA, Ivonete Steibach e Tolfo, Suzana da Rosa. **Assedio Moral no Trabalho. Culpa e Vergonha pela Humilhação**. Curitiba: Juruá, 2011.

GOSDAL, Thereza C. & Soboll, Lis A. P. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional. Um Enfoque Interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

HIRYGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral. A Violência Perversa no Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

HIRYGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

PAMPLONAFILHO, Rodolfo. **O dano Moral na Relação de Emprego**. São Paulo: Ltr, 1999.

LIMA, Amarildo Carlos de & Pereira, Simone. **Aferição do Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Desafios e Possibilidades. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. P. 28.