

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma análise sobre os malefícios causados à vítima e suas consequências, bem como a atuação da Lei n. 13.185, de 6 de novembro de 2015, que “institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*bullying*)”

Dayanna Gonçalves Rodrigues¹

Sara Costa Benevides²



ISSN: 2525-4995

INTRODUÇÃO

RESUMO

O presente artigo faz uma análise dos aspectos relevantes do assédio moral no ambiente de trabalho. Busca-se apresentar a configuração do assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, as situações em que o trabalhador é submetido, chegando a afetar a vida cotidiana e a sociedade como um todo. De modo geral, visa apresentar o quanto o assédio moral pode ser desgastante à saúde física e psíquica do trabalhador, apontando as formas aplicadas à incidência do assédio moral e suas consequências. Objetiva-se demonstrar a carência de uma legislação específica acerca da matéria e as posições em que juristas e doutrinadores vêm assumindo em relação ao tema. Procura-se demonstrar ainda o que não se caracteriza como assédio moral. Em breve análise, busca-se verificar a relação da Responsabilidade Civil com o assédio moral no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Reflexos sobre o trabalhador. Responsabilidade Civil.

Adiante, realizar-se-á um estudo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho e como ele se configura, a situação em que os empregados sofrem sérias humilhações, constrangimentos, dentre outros, causando abalos emocionais e psíquicos. Neste texto, busca-se estudar como surge e se desenvolve o assédio moral laboral, tendo em vista o objetivo de humilhação da vítima, considerando que o assédio moral no ambiente de trabalho fere a dignidade da pessoa humana, além de ser uma violação a um princípio constitucional.

Este artigo pretende, ainda, expor como o assédio moral pode degradar a autoestima da vítima, desequilibrando-a e descompensando-a no ambiente de trabalho. Visa demonstrar um fenômeno que gera efeitos na vítima, bem como para o próprio ambiente de trabalho. Ademais, as consequências são múltiplas, não cessando somente na vítima, em sua parte física e psicológica, mas também degrada o ambiente familiar e o ambiente social, uma vez que os efeitos sobre o seu desenvolvimento laboral podem gerar indenizações reparativas, tanto na esfera moral, quanto na material.

Será averiguada a posição atual do Poder Judiciário, visando contemplar, além do olhar doutrinário, a visão jurisprudencial, dos Tribunais, acerca do tema em epígrafe. Far-se-á ainda uma breve análise de institutos laborais que se confundem com o assédio moral, mas que não se podem caracterizar como tal.

Nessa visão, será abordado o instituto da responsabilidade civil no direito do trabalho,

¹ Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

² Doutoranda e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora do Centro Universitário Estácio de Sá. Advogada.

analisando a possibilidade de sua reparação civil. Além disso, será exposto o conceito de dano moral nas relações de trabalho, avaliando seus efeitos para as vítimas submetidas ao assédio moral no trabalho.

Acrescente-se também uma breve análise da Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015, que “institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*bullying*)”, e as repercussões na seara trabalhista.

APONTAMENTOS RELEVANTES DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Primeiramente, é necessário perceber que o assédio moral não é um fenômeno novo. Trata-se de uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, tendo por efeito a ameaça do seu emprego e a deterioração do seu ambiente de trabalho.

Define assédio moral no trabalho a estudiosa francesa Marie France Hirigoyen:

Assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gestos, 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. (HIRIGOYEN, 2006, p. 17).

Pelo exposto, o objetivo do agressor poderá se dar por inúmeros motivos, não se tratando somente da exclusão da vítima no ambiente laboral, mas também objetivando que esta se sinta constrangida, forçando-a a desistir de seu emprego ou mudar de setor, e até mesmo dominando-a perante outras pessoas e calando-a diante de todos. Insta frisar que o importante é que, para configurar o assédio moral, é indispensável a presença de uma tortura psicológica, que causa desgaste físico e/ou psíquicos ao ofendido.

Avalia Maria Aparecida Alkimin relata o seguinte:

Evidentemente para admitirmos uma conduta como assédio moral, ela deve ser apta a degradar o clima na organização do trabalho, e causar males à saúde psíquica da vítima, conduta essa considerada insuportável pelo homo medius, que seria aquele dotado de sensibilidade normal.

A conduta assediante é aquela capaz de romper com equilíbrio no meio ambiente do trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta antissocial e antiética, sendo contraria aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica. (ALKIMIN, 2005, p. 52).

Diante dessa análise, é importante ressaltar que, para constituir o assédio moral, deverá a vítima ser constantemente inferiorizada, humilhada ou ridicularizada por seu agressor, por meio de atos de violência psicológica, causando danos psíquicos e/ou físicos ao ofendido e degradando, dessa forma, as condições de trabalho do assediado.

ASSÉDIO MORAL E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição da República de 1988, em seu artigo 1º, inciso III dispõe:

Artigo 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III- a dignidade da pessoa humana. (1988).

Tal artigo da CF/88 tem como princípio basilar a dignidade da pessoa humana, a qual é definida por Alexandre de Moraes da seguinte forma:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável

que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2005, p. 128).

Diante do exposto, observa-se que a dignidade da pessoa humana deve sempre ser priorizada e respeitada, visto que a Constituição brasileira assegura o trabalhador sob o prisma individual “Dos direitos, e Garantias Fundamentais” (Título II da Constituição), sendo imprescindível o destaque desse direito na incidência das relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas.

O assédio moral acontece no ambiente de trabalho de forma muito sutil, na maior parte das vezes. São condutas reiteradas do reclamado, no sentido de desqualificar seu trabalho através de atos que levam ao rebaixamento de sua autoestima, causando-lhe sofrimento psíquico. Nesse sentido, vale reforçar ainda mais a importância da dignidade do ser humano:

Elenasce com integridade física e psíquica, mas chega um momento de seu desenvolvimento que seu pensamento tem se ser respeitado, suas ações e seu comportamento - isto é, sua liberdade -, sua imagem, sua intimidade, sua consciência - religiosa, científica, espiritual - etc., tudo compõe sua dignidade. (NUNES, 2002, p. 49).

Destarte, conclui-se que, com a configuração de assédio moral no ambiente de trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana é ferido e o indivíduo entra em completa degradação, causando-lhe problemas graves de saúde que refletem em seu desempenho laboral produtivo.

O Direito do Trabalho, vem defendendo o trabalhador vítima do assédio moral para que a empresa ou os empregadores possam entender que essa atitude não pode ser tolerada, que o respeito nas relações humanas é indispensável, e que não se pode fechar os olhos para essas atitudes desagradáveis. Para última análise,

destaca-se:

Sendo a dignidade um início das mais importantes declarações de direito do ser humano, cabe ao Poder Estatal o dever de preservar e manter esse valor em face de todas as pessoas. Esse direito é oponível em face do Estado e de todos os demais.

Esse princípio constitui-se em uma garantia, cabendo ao Estado não só respeitá-lo como propiciar condições para o seu desenvolvimento e seus mais variados segmentos, buscando uma vida digna e justa para todos, com igualdade de oportunidade que faculte ao trabalhador a possibilidade de uma vida digna para si e sua família.

O atual sistema legal também relaciona com o princípio da dignidade humanos valores sociais do trabalho, bem como os direitos sociais dispostos no mesmo diploma legal. Assim, eleva a garantia constitucional, regra e princípio que tem como finalidade precípua proteger trabalhador, o direito do trabalho como valor social, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, previsto no inciso IV, do artigo 1º da Carta Constitucional. (NOVAES, 2004, p. 257-258).

SUJEITOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO DE ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Consideram-se sujeitos do assédio moral no ambiente de trabalho o agressor (empregador) e a vítima (empregado). Normalmente, o empregador é perverso com o seu empregado: opta pela conduta agressiva e gosta de ver o conflito se intensificar, atribuindo à vítima toda a culpa pela situação. O agressor pode ser o empregador, um superior hierárquico subordinado a este, um colega de trabalho ou ainda um subordinado que assedia moralmente um superior hierárquico ou o próprio empregador.

Sujeito ativo – Assediador

Em uma relação de trabalho, o empregador ou o superior hierárquico são os principais agressores, ou os primeiros a serem tachados como agentes causadores do assédio moral laboral, por estarem revestidos do poder

diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar, ou ainda por possuírem a delegação de poderes. Embora se busquem diferenciados estereótipos chamados de agressores, não há como mensurar se determinada pessoa é ou não passível de cometer assédio moral laboral, haja vista que não há um conceito certo determinando o perfil de agressor. Marie-France Hirigoyen (2006, p. 247) alega que, “mesmo sem má-fé, todos nós podemos, em determinados contextos e diante de certas pessoas, adotar atitudes perversas”.

Ainda nesse sentido, Marcelo Rodrigues Prata acrescenta: “Conforme já deixamos claro, não existe, a rigor, um ‘perfil’ psicológico do assediador, ou seja, qualquer um de nós pode ser levado pelas circunstâncias a perseguir um subalterno, um colega ou mesmo o próprio chefe” (PRATA, 2008, p. 148).

Assim, não se deve confundir o perfil do assediador com o perfil de um chefe, pelo fato de este possuir o poder de direção da atividade, no qual concentra o poder de organização, pois quem pratica o assédio nem sempre é o chefe, podendo ser um colega de trabalho, um subordinado ou um terceiro inserido no ambiente laboral.

Pode-se concluir, portanto, que, de fato, não existe estereótipo exato para o agressor do assédio moral laboral. Normalmente a empresa não possui uma organização de seus funcionários, o que acaba induzindo e até mesmo potencializando as pessoas, sejam elas perversas, narcisistas, sádicas e até mesmo normais, as quais vêm assediar a vítima, que pode ser um subalterno, um colega ou um superior hierárquico. Ou seja, se qualquer um pode se enquadrar como sendo assediador, não existe um perfil exato; assim, a má organização ou uma circunstância desestabilizadora no ambiente de trabalho poderia ser a principal responsável pela prática do assédio (PINTO, 2012).

Salienta-se que o trabalhador deve se informar sobre o que realmente se enquadra como assédio moral no trabalho, uma vez que, quanto mais empresas e organizações estiverem a par dessas observações, maior será o resultado positivo para ambos, pois se evitaria uma situação

constrangedora para a vítima e se reconheceria o agressor, afastando-o de seu cargo sem qualquer prejuízo.

Sujeito passivo - A vítima

Do mesmo modo, não se pode dizer que haja um perfil exato da vítima. Nesse aspecto, a estudiosa Marie-France Hirigoyen defende o posicionamento de que qualquer um pode ser vítima do assédio moral:

Muitas vezes foi perguntado se existiria um perfil psicológico que predestinaria à posição de vítima. Reafirmando que qualquer um pode ser vítima do assédio moral; contudo, os agressores e as testemunhas incrédulos continuam a atribuir este tipo de problema somente às pessoas frágeis ou portadoras de uma patologia particular, vítimas natas de alguma maneira. (HIRIGOYEN, 2006, p. 219).

Portanto, é preciso que se avalie a organização no ambiente laboral, certificando-se de que haja fiscalização da empresa em relação a seus funcionários, a fim de evitar que haja vítimas do assédio moral.

Vale citar as diversas qualificações impostas por Hirigoyen (2006, p. 219-226), envolvendo vítimas do assédio moral no trabalho:

a) Pessoas atípicas: estas pessoas costumam ser vítimas em razão de alguma rejeição de diferença com o outro, é uma certa discriminação que se dá na grande maioria das vezes por sexo diferente, pela cor, idade ou qualquer outro fator que o agressor não aceita esta diferença assediando então a vítima.

b) Pessoas excessivamente competentes ou que ocupam espaço demais: tornam-se vítimas pelo fato que determinadas pessoas possuem uma competência bastante visada, e que esta concorrência incomoda tanto os superiores hierárquicos e/ou colegas.

c) Pessoas que resistem à padronização: são vítimas pois, particularmente esta pessoa não se enquadram naquilo que o grupo em geral deseja ou entende que seja o correto. O fato de não se adaptarem a esta regra ou a estrutura da organização, sofrem esta exclusão.

d) Pessoas que fizeram alianças erradas ou

que não tem a rede de comunicação certa: são as vítimas fáceis, pois ficam isoladas do grupo sem nem poder contar com qualquer apoio de terceiros é o que facilita o ataque por meio do assédio moral.

e) Empregados protegidos – seja pelo superior hierárquico, seja pela garantia de emprego, mesmo que provisória: o assédio moral vem por pessoas que tem interesse que a vítima seja a abandonar seu trabalho pois sofrem inúmeras degradações no ambiente do trabalho.

f) Pessoas menos produtivas: são vítimas por colegas que a fazem pressão, pois necessitam de trabalhadores competentes eficientes e ágeis ao seu lado. Como a pessoa menos produtiva poderá atrapalhar o desempenho do grupo se torna vítima de assédio.

g) Pessoas temporariamente fragilizadas: são vítimas pois o agressor, em razão desta fragilidade facilitadora vislumbra o desenrolar e o êxito do assédio moral.

Destarte, qualquer um pode ser vítima de assédio moral, tanto os empregados mais fracos, mais frágeis ou menos produtivos, quanto os mais capazes e competentes. Portanto, não há definição concreta acerca da vítima, do assediado, o qual acaba contando somente com as circunstâncias e a organização em si.

Demais envolvidos – Espectadores

Como vimos, o assédio moral pode ser praticado por colega de serviço, pelo empregador ou superior hierárquico, degradando o ambiente de trabalho, tornando-o sobretudo hostil, ofensivo e violador dos direitos de personalidade do ofendido.

Pinto (2012) destaca que é preciso considerar também os chamados espectadores, que, de uma forma direta ou indireta, podem afetar a saúde física e psíquica do trabalhador.

O espectador pode estar tanto no polo passivo quanto no ativo. No primeiro caso, ele opta por não participar da violência praticada contra a vítima; é o chamado “conformismo passivo”, ou seja, o fato de não impedir uma agressão a uma vítima acaba colaborando para a perpetuação do assédio moral, sendo, portanto, mais cômodo, apenas se omitir. Já no segundo, os

chamados espectadores ativos atuam de forma que, aparentemente, não são os verdadeiros agressores: eles atuam lateralmente, ajudando o agressor principal a agredir com a vítima de forma mais rápida. Um exemplo típico desse tipo de espectador é quando a pessoa não ataca frontalmente a vítima, mas acha graça quando o agressor zomba ou faz piada destrutiva em relação ao assediado (PINTO, 2012).

Márcia Novaes Guedes disserta sobre o tema:

Numa empresa o número de pessoas envolvidas indiretamente com o assédio moral é grande. Os espectadores, porém, são todas aquelas pessoas, colegas, superiores, encarregados da gestão de pessoal, que, querendo ou não, de algum modo participam dessa violência e a vivenciam ainda que por reflexo. Dentre os espectadores distinguem-se os conformistas passivos, dos conformistas ativos. Os conformistas são espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua responsabilidade porque nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou, muitas vezes atuamativamente, favorecendo claramente a atuação do agressor. (GUEDES, 2008, p. 68).

Pelo exposto, pode-se concluir que toda conduta, ato ou comportamento hostil, vexatório que causa sofrimento psicológico e/ou físico na vítima é sentido por toda a coletividade no ambiente de trabalho, inclusive os espectadores. Portanto, no momento em que houver a concepção de assédio moral, é preciso que se busque o equilíbrio a fim de manter o ambiente de trabalho seguro.

CONDUTAS FRENTE AO ASSÉDIO MORAL

São inúmeras e ilimitadas as formas de assediar o empregado no ambiente de trabalho, por meio de condutas que atentam contra a dignidade do trabalhador. Trata-se, neste tópico, da visão dessas condutas frente à doutrina, à

legislação e às jurisprudências. Ressalta-se que o rol não é exaustivo e que possivelmente não se chegará a uma lista completa de condutas assediadoras.

Condutas na ótica da doutrina

A prática do assédio moral só traz malefícios, tanto para o empregado quanto para empregador, bem como para toda uma sociedade. Considerando-se que há inúmeras formas de assediar o empregado, mais importante que citar uma lista de hipóteses, é necessário saber que, de forma geral, o assédio moral ataca diretamente a dignidade da vítima (CASTRO, 2012, p. 63).

Para tentar enumerar algumas dessas hipóteses, Candy Florencio Thome (2009) traduziu uma série de atos que tipicamente configuram o assédio moral, catalogando-os em cinco grupos:

Ataques às possibilidades de comunicação em que ocorre a limitação da possibilidade de comunicação do empregado; Ataques nas relações sociais que ocorrem quando o agente não fala mais com o empregado ou mesmo isola o empregado de seus colegas; Consequências para reputação social em que se ridiculariza a vítima, fala mal pelas costas ou mesmo zomba da vida privada do empregado; Ataques na qualidade de ocupação e da vida profissional onde não são direcionadas tarefas para a vítima, ou as tarefas vão muito além da sua qualificação; e, por último, Ataques para a saúde da vítima, quando o empregado é obrigado a efetuar trabalhos que possam causar danos à sua saúde ou quando o empregado sofre maus-tratos físicos. (THOME, 2009, Pp49-50).

Condutas na ótica da Legislação

Até pouco tempo atrás, a legislação brasileira era integralmente defasada no que diz respeito às condutas que caracterizam o assédio moral, cabendo aos operadores do Direito construir o conceito e respectivas hipóteses. Existiam algumas leis no âmbito estadual e municipal, além de projetos de lei no âmbito federal. Adiante, trataremos da nova legislação, mas, antes, é importante que se façam algumas considerações.

A União Europeia, por meio da Diretiva 2000/78/CE, de 2000, estabeleceu quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Essa proposta visava ao combate tanto da discriminação direta, que consiste na diferença de tratamento baseada em particularidades específicas, como da discriminação indireta, que compreende as disposições, critérios ou práticas aparentemente neutras, mas suscetíveis de produzir efeitos desfavoráveis para uma determinada pessoa ou grupo de pessoas ou ainda a incitação à discriminação. Nessa diretiva, afirma-se que “a atitude persecutória, que cria um ambiente hostil no ambiente de trabalho, é considerada uma discriminação”.

No âmbito estadual, vale citar a conhecida Lei Estadual do Rio de Janeiro nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, que, não obstante apresente exemplos direcionados aos servidores públicos, também tem influência no âmbito celetista. A citada lei consta de algumas condutas, tais como:

Sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho das funções úteis à vida funcional do servidor; Divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e Expor o servidor ou funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional. (CASTRO, 2012).

Lei n. 13.185, de 6 de novembro de 2015
Recentemente foi promulgada a Lei n. 13.185, de 6 de novembro de 2015, que “institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*bullying*)” e foi publicada em 9 de novembro 2015, com vigência para 90 dias a contar de sua publicação, portanto a partir de 08 de dezembro de 2016.

Percebe-se claramente que a lei tem escopo de proteger o assédio moral no ambiente escolar. Contudo, a norma traz a conceituação das condutas que poderiam ser classificadas como intimidação sistemática, e isso, sem dúvidas, pode auxiliar na conceituação no âmbito do Direito do

Trabalho. Vejamos:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying) em todo o território nacional.

§ 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (*bullying*) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

§ 2º O Programa instituído no caput poderá fundamentar as ações do Ministério da Educação e das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, bem como de outros órgãos, aos quais a matéria diz respeito. (Grifo nisso).

Adiante, a lei esclarece ainda quais as ações que caracterizam o *bullying*:

Art. 2º Caracteriza-se a intimidação sistemática (*bullying*) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:

- I - ataques físicos;
- II - insultos pessoais;
- III - comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- IV - ameaças por quaisquer meios;
- V - grafites depreciativos;
- VI - expressões preconceituosas;
- VII - isolamento social consciente e premeditado;
- VIII - pilhérias.

Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

Some-se a isso o fato de que lei realizou uma classificação das atitudes e trazendo ainda, algumas outras hipóteses exemplificativas.

Art. 3º A intimidação sistemática (*bullying*) pode ser classificada, conforme as ações

praticadas, como:

- I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
- II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
- III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
- IV - social: ignorar, isolar e excluir;
- V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
- VI - físico: socar, chutar, bater;
- VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
- VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

A legislação corrobora o tratamento da matéria feito pela jurisprudência e doutrina, como se pode ver da leitura desse texto, nos respectivos tópicos; contudo, vai além, alertando o operador do Direito do Trabalho, atentando para outras hipóteses que não eram tão expressivas nos textos sobre o tema.

Entendemos que o rol da lei é meramente exemplificativo, podendo o juiz, se for o caso, reconhecer outras formas de ocorrência do assédio moral, diante do caso concreto.

Condutas na ótica da jurisprudência

A jurisprudência entende que os objetivos do dano moral são: reparar o dano buscando minimizar a dor da vítima através da compensação; e punir o ofensor, para que não volte a rescindir. Dessa forma, verifica-se que, mesmo sem a legislação específica brasileira regulamentar, o TRT da 3ª Região já condenou empregadores por assédio moral (CASTRO, 2012).

Vale aqui relembrar um processo paradigmático que tramitou perante a 1ª Vara do Trabalho da Comarca de Natal/RN. Trata-se de uma ação coletiva de danos morais com fincas em assédio moral proposta por trabalhadores em face da AMBEV. A ré foi condenada ao pagamento de um milhão de reais por assédio moral coletivo praticado contra os vendedores, que eram submetidos a situações vexatórias

e desrespeitosas, tais como executar flexões de braço, assistir a reuniões em pé, desenhar caricaturas nos quadros, entre outras (CASTRO, 2012).

Além disso, outros tipos de condutas têm sido reprovados pela justiça trabalhista de forma reincidente, tais como impedir o trabalhador de desempenhar seu ofício, não prever paradas nem possibilidade de utilização de sanitários durante a jornada de trabalho, dispensar dirigente sindical logo após a eleição, etc.

O QUE NÃO SE CARACTERIZA COMO ASSÉDIO MORAL

Muitas vezes um comportamento isolado ou específico dentro de uma empresa é erroneamente considerado assédio moral. Em sentido geral, no ambiente de trabalho, as relações entre empregador e empregado são dinâmicas, uma vez que as obrigações das partes se desdobram em incontáveis prestações sucessivas. O primeiro dá ordens, o segundo obedece. Esse cotidiano, normalmente, faz-se marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria, de agressões ocasionais, de condições ambientais precárias e de imposições, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral, razão por que se torna importante distingui-los (HIRIGOYEN, 2002).

As divergências entre empregado e empregador, travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo, ou seja, o conflito se revela pela oposição de sentimentos e opiniões entre as pessoas, não podendo ocorrer, por detrás de divergências profissionais, a violência, o desrespeito e a perseguição. Um conflito mal resolvido entre o empregado e seu superior hierárquico, ou mesmo entre o empregado e o empregador, pode acarretar o desenvolvimento do assédio moral, mormente em relações hierárquicas nas quais o poder de direção se transforma, muitas vezes, em abuso

de poder, com uma finalidade muito clara: a desestabilização do empregado para que ele se demita do emprego. Assim, a sobrecarga de trabalho, por si só, não significa assédio, a não ser quando é extremamente exagerada, com o objetivo deliberado de prejudicar o empregado (HIRIGOYEN, 2006).

Por outro lado, a gestão por injúria tem como configuração o comportamento ditador de gestores que submetem seus empregadores ao tratamento com pressão exagerada, seguido de violência e insultos com total falta de respeito (HIRIGOYEN, 2002). É importante destacar que a gestão por injúria é notada por todos, enquanto o assédio moral é disfarçado; via de regra, a gestão por injúria não comporta direcionamento do ato a uma pessoa ou a um grupo específico, portanto todos os empregados são desrespeitados pela prática dessa conduta (PINTO, 2012).

Vale lembrar também que uma situação de agressões pontuais e imposições intrínsecas do poder diretivo não pode se confundir com assédio moral. Para que aquelas se configurem, deve haver uma exposição contínua, ou seja, é necessário que as agressões e ofensas se repitam pelo menos algumas vezes: este é o ponto crucial para diferenciação das agressões pontuais (HIRIGOYEN, 2002). Contudo, não se deve confundir a imposição profissional com o assédio moral, visto que a primeira não passa de uma mera naturalidade no ambiente de trabalho (DELGADO, 2011). Enquanto a imposição natural é tangível, a jurisprudência majoritária entende que impor ao empregado metas inalcançáveis de forma constante pode se constituir em assédio moral.

Igualmente importante é destacar que o estresse não se confunde com assédio moral: enquanto aquele somente se torna devastador pelo excesso, este é destruidor por si só. O estresse se caracteriza pelo conjunto de perturbações biológicas e físicas provocadas por diversos fatores: excesso de pressão no trabalho, certos estilos de administração, a deficiência estrutural para o cumprimento de tarefas, condições ruins de trabalho, ou seja, ocorre em virtude do sistema

operacional a que o empregado está inserido (HIRIGOYEN, 2002).

A RESPONSABILIDADE CIVIL NO ASSÉDIO MORAL

A responsabilidade civil visa garantir uma relação harmoniosa e ética entre as partes, de modo que motiva a obrigação de quem causou o dano repará-lo e fazer com que o bem retorno ao estado em que se encontrava no momento antecedente ao ato danoso, e, na impossibilidade dessa ocorrência, o agente deverá compensar a vítima. Nesse sentido, Francisco Amaral disserta:

Em sentido amplo, tanto significa a situação jurídica em que alguém se encontra de ter de indenizar outrem quanto a própria obrigação decorrente dessa situação, ou ainda, o instituto jurídico formado pelo conjunto de normas e princípios que disciplinam o nascimento, conteúdo e cumprimento de tal obrigação. Em sentido estrito, designa o específico dever de indenizar nascido de fato lesivo imputável a determinada pessoa. (AMARAL, 2006, p. 545).

Levando em consideração a norma jurídica violada, a responsabilidade civil poderá ser contratual (viola norma contratual pré-existente) ou extracontratual (viola a lei) (CASTRO, 2012). A reparação dos danos materiais e morais tem como base o Código Civil de 2002 em seus artigos 186 e 927 e na Constituição da República de 1988 no seu artigo 5º, inciso V e X. É necessário observar a pertinência da responsabilidade civil quanto às relações jurídicas tuteladas pelo Direito do Trabalho.

Dispõem os artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002:

Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a alguém, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL, 2015)

Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito (arts.186/187), causar dano a outrem, fica

obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para o direito de outrem”. (BRASIL, 2015).

O artigo 5º, inciso V da Constituição da República de 1988 estabelece:

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 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 a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

Tendo em vista a aplicação da legislação civil nas relações trabalhistas, vale verificar qual é a responsabilidade do empregador no caso da prática ilícita de ações perversas contra o assediado. A responsabilidade civil pode ser subjetiva ou objetiva. Aquela considera que a culpa é o principal fundamento para a responsabilidade civil, ou seja, se não há configuração de culpa, inexiste responsabilidade e, consequentemente, não há o que se indenizar. Já a responsabilidade objetiva, seguindo a teoria do risco, independe de culpa, bastando apenas o dano indenizável e o nexo de causalidade para caracterizá-la (PINTO, 2012).

Segundo a teoria do risco, que tem por fundamento a ideia de que todo dano deve ser reparado, Sergio Cavalieri Filho disserta:

Na busca de um fundamento para a responsabilidade objetiva, os juristas, principalmente na França, conceberam a teoria do risco, juntamente no final do

século XIX, quando do desenvolvimento industrial agitava o problema da reparação dos acidentes de trabalho. Risco é perigo, é probabilidade de dano, importando, isso, dizer que aquele que exerce uma atividade perigosa deve lhe assumir os riscos e reparar o dano dela decorrente. A doutrina do risco pode ser, então, assim resumida: todo prejuízo deve ser atribuído ao seu autor e reparado por quem o causou, independentemente de ter ou não agido com culpa. Resolve-se o problema na relação de causalidade, dispensável qualquer juízo de valor sobre a culpa do responsável, que é aquele que materialmente causou o dano. (CAVALIERI, 2009, p. 136).

Diante do exposto, tem-se em regra que a responsabilidade civil é subjetiva, visto que decorre da ocorrência de dolo ou culpa. Todavia, no caso atual, entende-se que a responsabilidade da empresa é objetiva. Ou seja, basta que prática de AML seja configurada para que a vítima tenha direito a indenização: independentemente de a empresa ser responsável direta ou não pela conduta, a ocorrência de dolo ou culpa torna-se indiferente para a responsabilidade civil.

Ressalte-se ainda a responsabilidade solidária da empresa, no caso de o agressor ser seu preposto ou empregado. Regina Célia compartilha: “A conclusão consumada é de que o empregador tem responsabilidade solidária com o ofensor, quando este for seu preposto ou funcionário. Esta solidariedade é baseada na responsabilidade objetiva do empregador” (RUFINO, 2007, p. 103).

Nesse sentido, vale destacar a diferenciação entre reparação in natura e em pecúnia. A primeira consiste do bem em estado e condições em que foi encontrado antes do fato delituoso; assim, constitui uma forma mais adequada de reparação. Esta é cabível, quando se trata de bem patrimonial material, e, caso ocorra deterioração deste, a restauração do ato realizado retorna ao estado anterior de forma a inexistir o evento danoso. O respectivo ato tem total influência nos efeitos da indenização ou reparação do dano.

No entanto, por mais que a reparação

civil in natura seja privilegiada, o assédio moral trata de questão de dano pessoal do trabalhador, que tem como consequência o trauma físico e psicológico. Sendo assim, não se pode falar em reparação in natura, uma vez que dificilmente poderá o trabalhador voltar ao estado anterior.

No caso de assédio moral, cabe uma indenização pecuniária como forma de punição ao causador do dano e uma compensação à vítima do assédio moral. Ou seja, por mais que a reparação in natura seja benéfica, muitas vezes ela não comporta a reparação integral e não abrange a totalidade do dano. Logo, geralmente ela vem acompanhada por resarcimento pecuniário, como forma de punir o agente que causou o dano (CASTRO, 2012).

Já o dano moral decorre de um ato ilícito, seja por ação ou omissão, culposa ou dolosa, que impõe a quem o praticou o direito de repará-lo. O dano moral é fundado no princípio geral da responsabilidade civil prevista no artigo, fundando-se no princípio geral da responsabilidade civil prevista no art. 186 do CC/2002, segundo o qual “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. E ainda, como visto, encontra respaldo constitucional previsto no artigo 5º, V, X, da Constituição Federal da República.

A responsabilidade civil como caracterizadora de dano moral subdivide-se em três elementos: a ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta, o dano moral ou patrimonial causado a vítima e o nexo de causalidade entre o dano e a ação. Dessa forma, conclui-se que deve haver um prejuízo efetivo na conduta praticada, ou seja, não é suficiente que o agente causador tenha praticado um erro de conduta, ou sofra somente um dano, não havendo, portanto, obrigação de indenizar. É necessário que exista uma relação de causalidade entre o ato praticado pelo agente da ação e o prejuízo causado à vítima (DINIZ, 2005, p. 42).

Dano moral, enquanto dano de ordem não patrimonial, é conceituado “como aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo,

isto é, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem" (GLOCKNER, 2004, p. 24).

Nesse sentido, Maria Helena Diniz também afirma que "o dano moral decorre de uma violação do direito extrapatriomial, mas o fato dos efeitos do direito violado serem imateriais não implica a inexistência da violação e do direito lesado" (DINIZ, 2003, p. 36).

Nesse sentido, vale destacar, a distinção entre os bens patrimoniais, bem como os extrapatrimoniais, sendo este o que caracteriza o dano moral. Em síntese, decorre da violação da personalidade, em regra capaz de originar intenso abalo psíquico na vítima. Nesse sentido, compartilham Cristiano Chaves e Nelson Rosenvald:

Configura-se o dano moral pela simples e objetiva violação a direito da personalidade. Todo dano moral é decorrência de violação a direitos da personalidade, caracterizado o prejuízo pelo simples atentado aos interesses jurídicos personalíssimos, independente da dor e sofrimento causados ao titular que servirão para fins de fixação do quantum indenizatório. (FARIAS, 2007, p. 161).

Dano moral x Assédio moral - quantum indenizatório

Primeiramente, vale destacar as diferenças entre assédio moral e dano moral. Nas características de dano moral não se encontram os elementos específicos do assédio moral, quais sejam: repetição sistemática do ato, visto que o dano moral se configura com apenas um ato isolado; e intenção específica em degradar as condições de trabalho da vítima, ou seja, nem sempre há necessidade de degradar as condições de trabalho, embora tal fato possa eventualmente ocorrer (PINTO, 2012).

Assim, o dano moral é configurado pela existência de um ato lesivo capaz de atingir os direitos personalíssimos do indivíduo, tais como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem. Então, o assédio moral muitas vezes pode levar ao dano moral, quando comprovado o ato lesivo

que acarreta a reparação por meio de indenização pecuniária. Segundo essa linha, destaca-se o pensamento de Ramon Daniel Pizarro em relação ao dano moral e à indenização pecuniária: "Tem uma função satisfatória para a vítima. Não se trata de prostituir a dor, colocando-lhe um preço, nem de degradar sentimentos excelsos por esta via, mas de oferecer, a partir de uma ótica jurídica, uma resposta razoável através de uma compensação" (PIZARRO, 1999, p. 87).

Os critérios para a quantificação do dano moral diante da não equivalência entre a indenização e o prejuízo moral conduzem a resarcimento de mera compensação. A decisão do valor indenizatório encontra-se em patamar de subjetividade, visto que os danos causados podem ser dar em diversas searas da vida do indivíduo (familiar, profissional, pessoal, etc.), ou seja, a apuração do quantum indenizatório amolda-se em uma tarefa bastante difícil.

Nesse sentido, vale destacar decisão proferida pelo Relator Rodrigo Ribeiro Bueno da 3^a Região no Recurso Ordinário 00514-2007-074-03-00-0:

Fixação do valor da indenização de danos morais - critérios. A indenização por dano moral não é o preço da dor, que nenhum dinheiro paga. O dinheiro serve, tão somente, para mitigar, para consolar, para estabelecer certa compensação causada pelo ofensor ao ofendido. A fixação do valor pecuniário da indenização, por dano moral, serve para atingir resultados próprios: compensação a um e sancionamento a outro. Assim, são indicados alguns critérios para esta quantificação: extensão do fato inquinado; permanência temporal; intensidade; antecedentes do agente, situação econômica do ofensor; e a razoabilidade do valor. (BRASIL, 2007).

Destarte, é indispensável uma adequada análise da instrução processual acerca do assédio moral, para melhor apuração do dano e, consequentemente, da reparação justa da indenização.

CONCLUSÃO

O assédio moral é um tema relativamente histórico, que acompanha as relações de trabalhos desde a sua existência. É multidisciplinar, pois, além de se tratar de matéria relacionada ao Direito, diz respeito também à Sociologia, à Psicologia e à Medicina, no que tange à saúde do trabalhador.

No entanto, o tema não é tratado ainda com a devida importância, visto que, na maioria das vezes, o assédio moral é vivenciado pelo trabalhador de forma silenciosa e, às vezes, invisível.

Constata-se que o assédio moral, infelizmente, tornou-se uma ferramenta utilizada em grande escala nos recrutamentos desse modelo de organização, haja vista que os trabalhadores que não se submetem a situações indignas e aviltantes sofrem represálias por parte do empregador e/ou do superior hierárquico a partir da prática de terrorismo psicológico, atraindo, para o trabalhador, uma série de fatores prejudiciais à sua existência humana, seja física ou psicologicamente.

O assédio moral ocorre no bojo das relações de trabalho, caracterizando-se por condutas abusivas, atentatórias contra a dignidade dos trabalhadores, através de humilhações, ridicularização, isolamento, exposição a situações vexatórias, de forma sistemática, ou seja, repetitiva e prolongada no tempo, o que leva o trabalhador a se tornar doente, sem renda e insociável.

Observa-se a falta de preparação dos empregadores para lidar com seus empregados, pois muitas vezes, por uma necessidade econômica ou social, os trabalhadores se submetem às mais cruéis relações de trabalho.

As empresas não atuam na forma de reprimir essa prática, não estando aptas a impor limites aos direitos ou ao poder do empregador de fiscalizar e controlar o ambiente de trabalho. Ou seja, há certa carência quanto aos limites, não havendo um modo preventivo que evite que o assédio moral se configure.

Apesar da iniciativa do Governo Federal

de criação do programa de combate ao assédio, o caminho para criar uma boa dose de consciência em cada cidadão ainda é longo.

O primeiro passo foi dado com a nova lei, mas, para sanar efetivamente essa lacuna, a administração, conjuntamente com as instituições competentes, deve instalar programas que tratem do assunto – em especial no que se refere às relações de trabalho. Tais programas incentivariam seus empregadores a lidar de forma respeitosa com seus empregados, ensinando-os a perceber eventuais situações a que forem submetidos, já que muitas vezes o assédio moral é invisível e ignorado por eles.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2005.
- _____. _____. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.
- AMARAL, Francisco. Direito civil. Introdução. 6. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - RR: 3151320135090029. Relator: Kátia Magalhães Arruda, Diário da Justiça, Brasília, 25 de fevereiro 2015. Acesso em: 15 maio 2015.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho Processo: RR: 11655420135090001. Relator: João Pedro Silvestrin, Diário da Justiça, Brasília, 04 de março de 2015. Acesso em: 15 maio 2015.
- BRASIL. TST - AIRR: 34056120115020201. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Diário da Justiça, Brasília, 20 de agosto de 2014. Acesso em: 15 maio 2015.
- BRASIL. Constituição Federal. Vade Mecum Acadêmico de Direito. 20. ed. atual. ampl. São Paulo: Rideel, 2015.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). Processo RO: 490200700810005. Relator: Braz Henriques de Oliveira. Diário da Justiça, Brasília 07 de maio de 2008. Acesso em: 26 maio 2015.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Processo RO: 0013700-81.2008.5.03.0025. Relatora: Adriana G. de Sena Orsini. Belo Horizonte. Diário da Justiça, 11 de março de 2009. Acesso em: 26 maio 2015.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Processo RO: 00160200804703001001600047.2008.5.03 047 Relator: Fernando Antônio Viegas Peixoto. Diário da Justiça, 09 de outubro de 2008. Acesso em: 26 maio 2015.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região).

Processo RO: 00523201014403002 0000523-

13.2010.5.03.0144, Relator: Marcelo Flávio Salem Vidigal, Belo Horizonte. Diário da Justiça, 13 de setembro de 2010. Acesso em: 26 maio 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3^a Região).

Processo RO: 960407 00840-2005-100-03-00-7, Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. Diário da Justiça, 28 de julho de 2007. Acesso em: 26 maio 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3^a Região).

Processo: RO 2367908 01602-2007-108-03-00-1. Relator: Júlio Bernardo do Campo. Diário da Justiça. Belo Horizonte, 22 de novembro de 2008. Acesso em: 23 maio 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3^a Região).

Processo: RR 00514-2007-074-03-00-0. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Belo Horizonte, 18 dezembro de 2007. Acesso em: 17 maio 2015.

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro. O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego. São Paulo: LTr, 2012.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 8. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo, 2011.

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. _____. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD Nelson. Direito civil – teoria geral. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARERETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cegage Learning Edições, 2008.

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

GUEDES, Marcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Trad. Maria Helena Kühner. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitzer. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____. _____. _____. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

LEYMANN, H. Mobbing. Seuil, Paris, 1996.

MORAES, Alexandre. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NOVAES, Dirce Trevisi Prado. O assédio moral na relação de trabalho subordinado. 2004. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo,

São Paulo, 2004.

NUNES, Rizzato. O princípio constitucional da dignidade humana. São Paulo: Saraiva, 2002.

PACHECO, Magno Graciano de Rocha. O assédio moral no trabalho - o elo mais fraco. Ed. Almedina, 2007.

PELI, Paulo Roberto; TEIXEIRA, Paulo. Assédio moral: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006.

PINTO, Rafael Moraes. Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas. 2012. 165 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte, 2012.

PIZARRO, Ramón Daniel. Responsabilidad civil de los medios masivos de comunicación. Buenos Aires, 1999.

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

RODENAS, María José Romero. Protección frente al acoso moral en el trabajo. 3. ed. Albacete, 2005.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Ed. EJ., 2005.

THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Robson Zanetti Advogados, 2009.