

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROFESSOR JACY DE ASSIS”

LUCAS BERNARDES AMARAL

Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos

UBERLÂNDIA

2017

LUCAS BERNARDES AMARAL

Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação da PROF^a. Dr^a. MÁRCIA LEONORA SANTOS RÉGIS ORLANDINI.

UBERLÂNDIA

2017

LUCAS BERNARDES AMARAL

Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do PROF^a. DR^a. MÁRCIA LEONORA SANTOS RÉGIS ORLANDINI.

Uberlândia, 13 de fevereiro de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Márcia Leonora Santos Régis Orlandini
(Orientador)

Prof. Ms. Jean Carlos Barcelos Martins
(Examinador)

Prof. Dr. Renato de Almeida Oliveira Muçouçah
(Examinador)

À todas as pessoas que já sofreram
assédio moral.

À todas as pessoas que lutam contra
quaisquer tipos de violência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por estar sempre guiando meus passos.

Aos meus pais, Hamilton e Joelma, pelo amor e carinho sempre presentes.

Agradeço, à professora e orientadora Márcia Leonora pela orientação e disposição sempre que necessário, e ao professor Renato Muçouçah pelo livro recebido e pelas contribuições na discussão do tema.

RESUMO

O presente trabalho arguiu os principais aspectos do assédio moral nas relações de trabalho, fenômeno este tratado em diversos países e por estudiosos de várias áreas. Trata-se de um assunto contemporâneo no país e que a legislação e o Poder Judiciário estão em constante inovação para solucionar e combater esta violência no ambiente laboral. Para isto, inicialmente analisa-se a perspectiva geral e histórica do assédio moral, as principais matérias analisadas nas regiões nórdicas e as primeiras estatísticas. Discorrem-se, então, sobre os diferentes tipos de assédio moral, os métodos, as características do agressor e vítima, além das consequências causadas por estas agressões. Por fim, são abordadas as questões do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, a legislação específica, a responsabilidade civil e os principais casos e jurisprudências acerca deste tema.

Palavras-chave: *Mobbing*, assédio moral, perverso, atitude hostil, responsabilidade civil.

ABSTRACT

The present work argued the main aspects of harassment in labor relations, a phenomenon that is treated in several countries and by scholars from different areas. This is a contemporary issue in the country and the legislation and the Judiciary are constantly innovating to solve and combat this violence in the workplace. To do this, we initially analyze the general and historical perspective of bullying, the main issues analyzed in the Nordic regions and the first statistics. Then, we discuss the different types of bullying, the methods, the characteristics of the aggressor and the victim, as well as the consequences of these aggressions. Finally, the issues of bullying in the Brazilian legal system, specific legislation, civil responsibility and the main cases and jurisprudence on this specific topic.

Keywords: Mobbing, harassment, perverse, hostile attitude, civil responsibility.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	PERSPECTIVA GERAL E HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL	10
3	ASSÉDIO MORAL	17
3.1	Conceito.....	17
3.2	Caracterização do assédio moral	19
3.3	Métodos de assédio	22
3.4	A vítima do assédio moral	24
3.5	O agressor do assédio moral	28
3.6	Consequências do assédio moral	31
4	O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO	34
4.1	Legislação específica sobre a temática no Brasil	34
4.2	A responsabilidade civil no assédio moral.....	37
4.3	O dano moral na seara trabalhista.....	40
4.4	Casos e jurisprudências de assédio moral no Brasil	42
5	CONCLUSÃO	47
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49

1 INTRODUÇÃO

No presente trabalho discute-se o assédio moral nas relações de trabalho de uma maneira ampla, tentando mostrar os conceitos mais importantes, as causas e efeitos, o assédio moral analisado de forma subjetiva e objetiva, dados estatísticos sobre este tema ao redor do mundo, as leis e casos marcantes no Brasil, além de evidenciar a história do assédio moral com base nos estudos de notórios autores nacionais e estrangeiros.

O assédio, seja moral ou sexual, é um assunto polêmico e antigo em todos os âmbitos da sociedade, como, por exemplo, no ambiente laboral. Entretanto, pode ser considerado contemporâneo os estudos realizados acerca destes dois temas.

Por se tratar de um problema global e que fere a dignidade do ser humano, o assédio moral passou a ser visto como algo muito além de um simples problema individual, já que atinge todos os tipos de pessoas e em todas as classes sociais. Mais especificamente nas relações de trabalho, pode-se ver que existem violência psicológica em diferentes níveis, como, por exemplo, a conduta feita por um empregado ao seu superior hierárquico, mostrando que o assédio vai muito além do respeito mútuo e até mesmo nessas raras situações entre pessoas de cargos distintos.

Além de atingir a dignidade da pessoa, este trabalho abordará impactos sobre o indivíduo, como até mesmo o suicídio. Visando proteger o trabalhador e até o modelo organizacional de trabalho, os legisladores dos mais variados países precisaram criar formas de coibir e punir esta conduta. No Brasil, será visto como tal assunto é tratado pelas leis e os casos emblemáticos que servem de parâmetro para uma melhor solução, como por exemplo a característica do dano estabelecido no Código Civil e como reflete em todas as áreas do Direito de forma bastante respeitável.

Assim, tratar-se-á mais a fundo o tema no que diz respeito à objetividade da lei em coibir tais atos e sobre o que pode ser considerado assédio moral para ser passível de sanção, visto que esta temática é amplamente discutida por diversos autores, que divergem acerca do assédio moral como uma ação contínua no tempo

que pode abalar a vida do trabalhador profissionalmente e de forma íntima, e outros escritores que tratam do assunto de maneira objetiva a fim de estabelecer a conduta e a consequente penalidade, indo além de uma análise psicológica.

Neste trabalho foi usado o método de pesquisa bibliográfica, com intuito de basear em livros, dissertações, artigos e revistas. O trabalho visa mostrar a dimensão dos danos causados por tais agressões no ambiente de trabalho de forma ampla, que possa causar reflexão nas demais parcelas da sociedade, pois uma das grandes causas da força do assédio moral é justamente porque as pessoas ao redor preferem ficar em silêncio ao invés de ajudar ou tentar entender como algo tão “banal” pode ser tão prejudicial para a vítima como até mesmo para o agressor.

Portanto, será abordado o assédio moral e seus desdobramentos nas relações de trabalho, para que o conhecimento sobre tal tema seja cada vez mais disseminado e para que possíveis soluções sejam encontradas a fim de solucionar este problema tão enraizado nas mais amplas sociedades.

2 PERSPECTIVA GERAL E HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

Antes mesmo de tentar entender o assédio moral e todos os seus desdobramentos na sociedade atual, é preciso compreender o início deste fenômeno recorrente nas relações de trabalho.

Será estudado ainda neste capítulo a notoriedade conceitual deste tema, visto que o assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho. Porém, por se tratar de um tema tão polêmico e que muitas vezes não possui a importância necessária, este assunto pode ser considerado bastante atual.

Levando em consideração o trabalho propriamente dito, é visível sua transformação ao longo do tempo. Partindo-se do pressuposto da escravidão e da servidão, é perceptível que o trabalhador era meramente um objeto, não dispondo de sua liberdade, isto durante grande parte da história. O principal marco que será analisado neste trabalho será a revolução industrial e do trabalho assalariado de forma generalizada.

Esta grande transformação no meio laboral é a “libertação” do trabalhador, conforme traz Marina Cláudia Caixeta Ferreira em sua dissertação de mestrado, é relativa, desta forma:

Mesmo que o progresso tecnológico tenha trago melhorias nas condições de vida do trabalhador, por outro lado a sociedade aprisionou este mesmo obreiro em diversas pressões da sociedade, já que ele era visto como apenas um meio que o empregador usava para conseguir seus objetivos.¹

Desta forma, percebe-se a força das sociedades de consumo, que transformaram ao longo do tempo a organização do trabalho. Obviamente, por se tratar de um mercado cada vez mais competitivo, haveria danos em todos os aspectos, seja para o próprio empregado ou para aqueles que usavam esta mão de obra. Logo, com o crescimento exponencial do capitalismo e do consumo em massa,

¹ FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta. **Assédio Moral e a reparação da dignidade do trabalhador**. Dissertação em mestrado em Direito Público. Universidade Federal de Uberlândia. 2012. p.39

os empregadores perceberam a necessidade de proteger o proletário de diversas maneiras, como, por exemplo, a saúde e a dignidade deste obreiro. Resumindo, a qualidade de vida do empregado é de extrema relevância para manter a organização do trabalho, pois se o mesmo não estiver satisfeito em seu labor, provavelmente seus resultados não serão compatíveis com as expectativas do patrão.

Mesmo com a transformação da visão do empregador para melhorar a vida do empregado, a violência dentro do cenário laboral continuou existindo, como será visto adiante com o aprofundamento dos conceitos e notoriedade jurídica do assédio moral. Em um momento oportuno deste trabalho, serão abordados os tipos de violência, as causas e as consequências do assédio moral, mas ainda como o foco para o surgimento do estudo deste fenômeno social.

Heinz Leymann é considerado o precursor dos estudos sobre o assédio moral. No começo dos anos de 1980, o professor da Universidade de Estocolmo iniciou seus estudos sobre o sofrimento no local de trabalho, inicialmente na Suécia. Os resultados foram alarmantes, fazendo com que ampliasse sua pesquisa para os países de língua alemã e a região escandinava. Luciana Santucci² traz em seu livro que neste estudo feito por Leymann em 1984, em um ano, 3,5% dos trabalhadores de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses.³

Durante a década de 1980, estas pesquisas tiveram impacto na esfera acadêmica, até que em 1993 lança seu livro (...) utilizando o termo *mobbing* que será explicado adiante. Com essas pesquisas e este livro, Leymann contribuiu de forma significativa para a investigação sobre a saúde psicológica do trabalhador no ambiente laboral e influenciando novos pensadores. Neste livro, o pesquisador alemão divulgou resultados de algumas pesquisas, entre elas uma realizada com 2.500 suecos, em que encontrou que, entre os assediados, 55% eram mulheres e 45% eram vítimas do sexo masculino. Os homens são agredidos em 76% dos casos por outros homens, enquanto as mulheres são agredidas por outras mulheres (40%),

² SANTUCCI, Luciana. **Assédio Moral no trabalho**. Belo Horizonte: Leidithati, 2006.

³ FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta, op cit.

por homens (30%), por ambos os sexos (30%).⁴ Ainda nestes estudos, ficou constatado que 22% dos deficientes físicos, assalariados e sindicalizados da Suécia foram alvo de variadas manifestações de assédio, como, por exemplo, críticas sobre sua vida privada e o isolamento de contato nos postos de trabalho.

Ainda na década de 1990, foi realizado uma grande pesquisa na Europa, com destaques para a Grã-Bretanha com 16,3% dos trabalhadores violentados psicologicamente, Suécia, França e Alemanha, com níveis significativos de violência psicológica no ambiente de trabalho. Em sua dissertação de mestrado, Marina Cláudia Caixeta Ferreira alerta para a Resolução do Parlamento Europeu de 2001, que afirma que estes dados podem ter sido subestimados.⁵

O aspecto essencial das pesquisas conduzidas por Leymann e sua equipe repousava na apreensão do problema, na determinação de termos unívocos para os objetos de estudo e para os comportamentos dos pesquisados, bem como para a diferenciação de situações que eram aparentemente semelhantes.⁶

A palavra *mobbing* deriva originalmente da etologia (ciência que estuda os hábitos dos animais e da sua acomodação às condições do ambiente). Antes mesmo de ser usado para explicar a violência nas relações de trabalho, este termo inicialmente era empregado para descrever comportamentos de bandos ou manadas que, frequentemente, cercar e hostilizam um dos seus membros de modo a expulsá-lo do seio do grupo. Este conceito, provavelmente, foi proposto pela primeira vez pelo etólogo Konrad Lorenz, em 1963, em sua obra *Sobre la agresión: el pretendido mal*.⁷

O *mobbing*, termo utilizado por Leymann, significava um processo no qual o indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho.⁸ Em

⁴ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2009. p.20

⁵ FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta, op cit.

⁶ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. op cit.

⁷ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012. p.20

⁸ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida, op cit.

outros lugares do mundo também se usam a denominação *bullying*, como forma de comportamento ofensivo contra um indivíduo ou um grupo de trabalhadores.

Mago Graciano de Rocha Pacheco traz em seu livro “O assédio moral o trabalho: o elo mais fraco” algumas dessas terminologias ao redor do mundo. O *bullying*, por exemplo, inicialmente foi introduzido para retratar os maus tratos entre as crianças, mas progressivamente foi sendo adaptado a novas situações, como no ambiente de trabalho. Porém, o autor lusitano entende que este conceito não deve ser utilizado para exprimir todo o tipo de assédio moral, visto que pode causar uma confusão de ideias e conceitos.⁹

Outra terminologia é o *ijime*, utilizada no Japão. Este termo serve para referir o assédio moral neste país, sendo inicialmente estudado nas escolas, para posteriormente, ocorrer a transposição para o domínio do direito do trabalho. Hirigoyen alerta para a caracterização desta terminologia, levando em consideração que o *ijime* tinha como objetivo inserir os indivíduos no grupo e os tornar adaptados.¹⁰ Entretanto, o Ministério da Educação do Japão percebeu que muitas crianças recusavam ir às escolas, relatando casos até mesmo de suicídio.

Nos Estados Unidos, o termo *harassament* foi introduzido em 1990, conforme Marie France Hirigoyen traz em suas obras. Tendo como pressuposto o psiquiatra americano Carrol Brodsky, ele define o assédio como ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la, enfim, provocá-la.¹¹

Desta forma, com a evolução dos estudos, as terminologias começaram a se tornar pequenas para dimensão do fenômeno que estava sendo estudado. Assim, com várias palavras distintas para tentar representar semelhantes aspectos da violência laboral, é visto que as pesquisas se tornam cada vez mais indispensáveis a fim de quantificar e entender o fenômeno do assédio moral, analisado mais a fundo no segundo capítulo.

⁹ PACHECO, Mago Graciano de Rocha, **O assédio moral no trabalho – o elo mais fraco**; Coimbra: Almeida S/A, 2007.

¹⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**; tradução de Maria Helena Kuhner.- 11ªed. – Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2009.

¹¹ Idem

A dedicação ao estudo e combate às violências no ambiente de trabalho continuaram em evidência, principalmente por toda a Europa, mesmo após a morte de Leymann em 1999, gerando fortes questionamentos posteriores não somente em relação ao próprio mobbing, mas sim aos motivos enraizados neste fenômeno social, visto que este problema era muito forte até nas sociedades democráticas e consideradas de primeiro mundo, como a região escandinava.

Mago Graciano de Rocha Pacheco afirma que o termo mobbing não é capaz de abranger todos os tipos de assédio moral, estando mormente vocacionado para representar situações de assédio horizontal, provenientes de colegas, de assédio misto, praticado pelos colegas e empregador, e o assédio ascendente, quando vários subordinados assediam o seu superior hierárquico.¹²

O estudo feito nas duas últimas décadas do século XX de nada adiantaria se o trabalhador realmente não fosse protegido por um ordenamento jurídico que punisse o *mobbing*.

Um bom exemplo para mostrar a necessidade de coibir esta violência no ambiente de trabalho vem justamente da Suécia, na década de 1970, antes mesmo dos estudos feitos por Leymann. Margarida Barreto traz em seu livro uma boa explanação do tema feita por Hirigoyen em sua obra “Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano”, mostrando um modelo de proteção ao empregado:

Desde 1977, os países escandinavos contam com uma lei que, além de regular a proteção da saúde física e psíquica dos indivíduos no ambiente de trabalho, visa eliminar todas as condições e circunstâncias no trabalho que possam ser geradoras de problemas mentais. Um orçamento do governo era colocado à disposição de pesquisadores para que eles estudassem em todo o país as situações do ambiente de trabalho, definissem os problemas potenciais e propusessem soluções para eliminar os comportamentos hostis e cruéis.¹³

Posteriormente, em 1994, esta lei sueca foi complementada, definindo conceito de *mobbing* como as ações repetidas e repreensíveis ou claramente

¹² PACHECO, Mago Graciano de Rocha, **O assédio moral no trabalho – o elo mais fraco**; Coimbra: Almeida S/A, 2007. p.169

¹³ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida, op cit.

negativas, dirigidas contra empregados de maneira ofensiva e que podem conduzir ao seu isolamento do grupo no local de trabalho.

Portanto, logo se percebeu que o assédio moral precisaria ser estudado ainda mais a fundo, com pesquisas além da região escandinava. Na França, o psiquiatra Christophe Dejours, no final do século XX, amplia suas análises em relação ao ambiente do trabalho, entendendo que existe uma guerra econômica operada mediante a elevação crescente da competitividade.¹⁴

Desta forma, volta-se para a importante questão do forte consumismo explícito na segunda metade do século XX, resultando em todas as pesquisas já realizadas no contexto europeu.

No que tange ao conceito talvez não mais completo, os estudiosos perceberam que este fenômeno que até então era chamado de *mobbing*, não analisava de forma mais ampla todo o problema vivenciado e pesquisado no velho continente.

Marie France Hirigoyen, foi a primeira a utilizar o termo “assédio moral”, como se verá na definição no próximo capítulo. Mas ainda no contexto geral e histórico, sua visão também foi muito importante para a construção de futuros pensamentos, como a sua ideia de que a violência pontual e nervosismo, que são frutos de uma rotina estressante no trabalho ou na vida pessoal, não pode ser confundida com uma violência destrutiva onde o agressor não consegue existir senão pela ofensa ao outro, de forma a abalar psicicamente a vítima.¹⁵

Assim, nota-se a evolução histórica que o próprio trabalho sofreu durante boa parte da história, desde a escravidão até ao capitalismo atual, com a proteção ao trabalhador, ainda que não de uma maneira exemplar. Será visto adiante a transformação das condutas de assédio ao obreiro e os desdobramentos, porém cabe ressaltar as inúmeras tentativas e soluções propostas pelos governos de cada país, além das pesquisas feitas por profissionais da área jurídica ou da área da psicologia.

¹⁴ HIRIGOYEN, Marie France. op. cit.

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie France. op. cit.

Os estudos realizados por Leymann e diversos autores europeus serviram para analisar a violência no ambiente de trabalho de forma inicial, carecendo de explicações mais completas e uma notoriedade por parte da legislação.

No fim dos anos 1990, Hirigoyen inaugurou o termo “assédio moral”, analisando psicologicamente o fenômeno da violência laboral. Com base nestes aspectos históricos, sejam dos estudos e do ordenamento jurídico sueco, analisa-se o assédio moral nas relações de trabalho, suas peculiaridades em relação às vítimas e aos agressores, os tipos e motivos de violência, as consequências destes atos na vida dos trabalhadores e no próprio ambiente de trabalho, entre outros desdobramentos relevantes acerca do tema.¹⁶

Para finalizar a questão histórica, Cláudio Roberto de Carneiro Castro traz um questionamento importante sobre a escravidão. Já que o mobbing tem referência no direito da personalidade dos dias atuais, os escravos não eram vítimas de assédio moral visto que eram considerados objetos e não sujeitos de direito¹⁷. Com o passar da história, os termos se reinventaram e o assédio moral tornou-se um assunto a ser estudado intensamente.

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie France. op. cit.

¹⁷ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de, op cit. p.22

3 ASSÉDIO MORAL

3.1 Conceito

Inicialmente, é necessário entender o modelo conceitual de assédio moral em relação ao avanço histórico do tema e os desdobramentos de forma geral.

O conceito de assédio moral é amplamente discutido e com diversos posicionamentos. Marie-France Hirigoyen alerta que embora o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo da década de 1990 é que este tema passou a ser discutido como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho¹⁸.

A autora francesa, uma das pioneiras no estudo do assédio moral no trabalho e que baseia os estudos subsequentes, trouxe no início do século XXI sua definição acerca deste tema:

O assédio moral no trabalho é definido como 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 o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.¹⁹

No contexto brasileiro, trabalhar-se-á mais a frente às questões pertinentes ao ordenamento jurídico, mas ainda em relação à questão histórica e conceitual, Renato de Almeida Oliveira Muçouçah observa que as definições acerca de assédio moral tomaram rumos diversos, visto que no país não há qualquer previsão

¹⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**; tradução de Maria Helena Kuhner.- 11ªed. – Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2009. p.65

¹⁹ HIRIGOYEN, Marie-France, op cit.

específica que esquadrinhe os contornos de tal conceito.²⁰ Ainda em seu livro, traz a definição usada por Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, tendo como paradigma a modernização das relações de trabalho e da força hierárquica das empresas. A autora conceituou o tema como “abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa [...], com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, descrédito e isolamento”.²¹

Estes preceitos acerca do assédio moral, por mais que tenham despertado o estudo do problema de maneira geral, ainda carecem de respostas e soluções por parte da legislação brasileira.

Mago Graciano de Rocha Pacheco partilha do entendimento que assédio moral no trabalho se afigura como o mais ajustado à realidade visada, porquanto, fazem referência ao bem jurídico que, em última instância, é protegido, que é o direito à integridade moral da pessoa do trabalhador. Para o autor português, o assédio moral se caracteriza por ser um tipo de violência que não é visível, que não transparece para o exterior e que dele não transparecem sequelas, exceto as resultantes de danos psicológicos.²²

Ainda conceituando o assédio moral, pode-se analisar algumas figuras típicas deste tema, antes de propriamente entender cada uma delas e de estudar as causas do assédio, os transtornos da vítima e as consequências no âmbito profissional e familiar. Márcia Novaes Guedes conceitua de formas diferentes o assédio moral:

- a) Assédio Moral Vertical: o tipo mais frequente de violência psicológica, sendo praticada de cima para baixo, por um superior hierárquico no exercício do poder diretivo da empresa, pouco importando se a vítima é subordinada ao ofensor, se o terrorismo psicológico é praticado por um superior, é o quanto basta para a caracterização desta prática;
- b) Assédio Moral Estratégico: é a hipótese em que a empresa organiza estrategicamente formas que induzam o empregado considerado inadequado para o perfil de empreendimento a afastar-se do trabalho, visando a sua eliminação do quadro de funcionários;

²⁰ MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho** – 2.ed. – São Paulo: LT, 2014. p.134

²¹ MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira, op cit.

²² PACHECO, Mago Graciano de Rocha. op cit.

- c) Assédio Moral Horizontal: perseguição desencadeada pelos próprios colegas de trabalho da vítima, ocorrendo de forma individual ou coletiva, sendo as causas mais comuns deste terrorismo psicológico: inveja, preconceito, intolerância, racial, étnica, sexual, razões políticas ou religiosas;
- d) Assédio Moral Ascendente: forma de violência moral que vem de baixo, ou seja, de uma pessoa hierarquicamente inferior, tipificando uma forma mais rara de assédio.
- e) Assédio Moral de Gênero: é visto como um conjunto de atos de perseguição de um grupo de trabalhadores masculinos que veem na mulher uma competidora (real ou imaginária) na disputa por melhores postos de trabalho.²³

Tantas definições e ramificações do tema demonstram a complexidade deste assunto. Além dos conceitos já citados, Cláudio Roberto Carneiro de Castro traz também a caracterização do assédio moral “misto”, partindo do pressuposto da coexistência de relações sem subordinação e relações de subordinação, também denominado de “*mobbing* combinado”²⁴.

3.2 Caracterização do assédio moral

Para a compreensão dos transtornos das vítimas e as consequentes violências sofridas por elas, primeiro é necessário caracterizar o próprio assédio moral, entender o seu início, como por exemplo, como um possível ato pode transformar em um assédio.

Marie France Hirigoyen, em sua obra “Mal-Estar no trabalho – redefinindo o assédio moral” traz que esta conduta começa frequentemente pela recusa de uma diferença. Ela pode se manifestar por um comportamento no limite da discriminação, como, por exemplo, desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual. A autora francesa explica que provavelmente da discriminação chegou-se ao assédio moral, de maneira sutil, para que não corresse o risco de uma sanção.

²³ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2004, p.39-42

²⁴ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. op cit.

Ainda mais profundo que a simples maneira de trabalhar ou de se comportar no trabalho, as vítimas tendem a se vestir e falar, por exemplo, como seus agressores o coagem, para serem aceitos naquele ambiente. Percebe-se, assim, que as atitudes de assédio visam antes de tudo “queimar” ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema, já que hoje é tão comum a homogeneidade, para que estes funcionários sejam cada vez mais controláveis por seus patrões. Ainda nesta obra, Hirigoyen atenta que o assédio moral é um dos meios de impor a lógica do grupo.²⁵

O assédio moral jamais poderia ser caracterizado sem alguns sentimentos inerentes ao agressor e até mesmo da vítima, de uma maneira mais profunda que o próprio fenômeno.

Um desses sentimentos é a inveja, trazido por Hirigoyen como um sentimento natural que surge inevitavelmente a partir do momento em que duas pessoas estão em situação de se comparar uma à outra ou em posição de rivalidade. Isto pode ser bastante nocivo aos indivíduos, mesmo que a inveja seja frequentemente concentrada em coisas pequenas como por exemplo o funcionário que tem a cadeira mais bonita.

Outro sentimento é o ciúme, que pode existir entre colegas e até mesmo entre um subordinado e um superior hierárquico, como por exemplo um colega que tenha menos qualificações que o outro mas que possui uma maior aceitação do superior, podendo causar diversos desdobramentos no ambiente laboral.

Um terceiro ponto é a rivalidade, mostrando outra vez a força do mercado de trabalho atual, onde os trabalhadores precisam superar seus próprios colegas, colocando uns contra os outros, de maneira que desapareça o trabalho em equipe e o sentimento de coletividade.

O medo também pode caracterizar o assédio moral em sua essência, como diz Marie France Hirigoyen:

O medo é um motor indispensável ao assédio moral, pois de uma maneira geral, é por medo que alguém se torna violento: ataca-se

²⁵ HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. 3.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 39

antes de ser atacado. Agredimos o outro para nos autoprotegermos de um perigo. [...] É o medo de não estar à altura, desagradar o chefe, não ser apreciado pelos colegas, da mudança, medo também da crítica ou de cometer um erro profissional que possa causar a demissão.²⁶

Além destes sentimentos que podem ser inerentes ao indivíduo agressor, notam-se outros elementos constitutivos de histórias de assédio moral, que nos ajudam a caracterizar este fenômeno. Na obra “Assédio moral no trabalho”, de Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto, identifica-se tais elementos:

-Temporalidade: há sempre um evento que desencadeia e ancora o processo.

-Intencionalidade: o assédio visa forçar o outro a desistir do emprego, mudar de setor, de empresa, sujeitar-se, calar-se, ser dominado.

-Direcionalidade: constituída pelo lado subjetivo que pertence tanto ao âmbito individual como coletivo – permeado por dúvidas como: “por que eu, por que faz, o que fiz. Ele não presta, traz prejuízos à organização, incomoda, desestabiliza o grupo; é um mau exemplo para o coletivo, dificulta lançarmos a meta.”.

-Repetitividade e habitualidade: ocorrem várias vezes durante a jornada variadas táticas com o mesmo fim, ou seja, forçar a vítima a desistir do emprego ou pedir transferência de setor ou sujeitar-se sem reclamar.

-Limites geográficos ou territorialidade: ocorre no lugar das práticas cotidianas, da reprodução cultural, do domínio das tarefas, dos laços de amizade e identificação; pode ocorrer em determinado setor como administração ou produção, o que possibilita identificar agressores e vítimas.

-Degradação deliberada das condições de trabalho: os atos repetitivos perturbam o trabalho do coletivo, expondo todos ao risco; interferem na produtividade, causando problemas à saúde dos que estão expostos; a repetição dos atos degradam as relações laborais e o ambiente de trabalho, colocando em risco a segurança, a saúde, o bem-estar e o desempenho profissional de todo o coletivo.²⁷

Desta forma, analisa-se a caracterização do assédio moral para explicar este fenômeno de contorno amplo, a partir dos sentimentos apresentados pelos agressores, além de elementos peculiares presentes neste tópico.

²⁶ HIRIGOYEN, Marie France. op cit.

²⁷ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida, op cit.

3.3 Métodos de assédio

Levando em consideração alguns sentimentos que possam estar enraizados nos agressores e nas vítimas, observa-se que existem diferentes métodos de assédio, como forma de analisar a atitude hostil com mais exatidão.

Mago Graciano de Rocha Pacheco também caracteriza alguns elementos constitutivos do assédio moral no ambiente de trabalho, como por exemplo: não se permite ao assediado qualquer possibilidade de comunicar, provocando seu isolamento na empresa; interrompe-se continuamente quando fala; os colegas de trabalho impedem o assediado de se expressar; produzem-se deliberadamente alterações nos procedimentos habituais de comunicação do assediado; produzem críticas sobre sua vida privada; dá-se o aproveitamento, em benefício do assediador, de qualquer incapacidade que caracteriza o assediado, como, por exemplo, a respeito da sua idade, sexo, condição social, raça, aparência, de qualquer peculiaridade física do assediado; lançam-se gracejos, insinuações jocosas a respeito do assediado; ameaça-se verbalmente o assediado através de gritos; aterroriza-se o assediado com chamadas telefônicas ou comunicados, entre outros aspectos.²⁸

Hirigoyen traz uma lista de atitudes a fim de organizar o estudo do assédio moral e posteriormente os danos causados nas vítimas, desta forma:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho:

- Retirar da vítima a autonomia
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores ou inferiores à sua competência
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios)
- Agir de modo que a impedir que obtenha promoção.

²⁸ PACHECO, Mago Graciano de Rocha. op cit. p.81-83

2) Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima
- A comunicação com ela é unicamente por escrito
- Recusam todo contato com ela, mesmo o visual
- É posta separada dos outros
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros
- Proíbem os colegas de lhe falar
- Já não a deixam falar com ninguém
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualifica-la
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...)
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados
- Espalham rumores a seu respeito
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental)
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada
- Criticam sua vida privada
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física
- Agredem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara
- Falam com ela aos gritos
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio
- Fazem estragos em seu automóvel
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas)
- Não levam em conta seus problemas de saúde.²⁹

Margarida Barreto analisa esta lista de atitudes e ressalta que esses comportamentos, repetitivos e frequentes, podem ser justapostos, portanto, o agressor pode lançar mão de diversos tipos simultaneamente, o que torna o ataque muito mais poderoso e rápido no seu intento de destruir o outro.³⁰

Neste último tópico, Hirigoyen traz à tona a violência sexual como uma atitude hostil realizada no ambiente de trabalho. Ora, não pode-se confundir o assédio moral com o assédio sexual. Para a autora francesa, o assédio sexual não é senão

²⁹ HIRIGOYEN, Marie France. op. cit. p.108-109

³⁰ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida, op cit. p.33

um passo a mais na perseguição moral, tendo relação com os dois sexos, porém com mais frequência em agressões às mulheres, muitas vezes por seus superiores hierárquicos.³¹

Na visão de Renato de Almeida Oliveira Muçouçah, estes termos não podem ser confundidos, mas relacionam:

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual, mas com este tema se relaciona. Assim como a religião, a moral social é um sistema normativo a funcionar em instâncias informais que podem, entre nuances, discordar ou aquiescer com determinada conduta adotada na esfera sexual.³²

Ainda que possa causar uma confusão acerca destes dois institutos, Marina Cláudia Caixeta Ferreira explica que apesar de guardarem similitude quanto à violência, não se confundem, enquanto o assédio moral visa à eliminação da vítima do ambiente de trabalho através do psicoterror, o assédio sexual objetiva dominar a vítima sexualmente, geralmente por intermédio de chantagem.³³

Assim, com inúmeras atitudes sendo consideradas hostis e que geram abalos na vida do assediado, é necessário entender as características mais comuns acerca de quem normalmente pode sofrer assédio moral, quem pode ser o agressor, além das consequências na vida destas pessoas, com base em estudos feitos por grandes estudiosos.

3.4 A vítima do assédio moral

É de suma importância entender todos os contextos do assédio moral em relação à vítima, por ser a pessoa que sofre com esse fenômeno da sociedade, por estar envolvida em um assunto que influencia diretamente não apenas o ambiente de trabalho, mas que deve ser entendido de uma maneira geral, muito além dos aspectos de um escritório, por exemplo.

³¹ HIRIGOYEN, Marie France. op. cit.

³² MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. op. cit. p.146-147

³³ FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta, op cit. p. 43

Primeiramente, é preciso analisar quem, de fato, é visado no contexto do assédio moral. Hirigoyen traz esse ponto claramente, de forma que contrariando o que os agressores tentam fazer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis, e completa que, frequentemente, o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou recusa a deixar-se subjugar. Ela se torna um alvo pela capacidade de resistir à autoridade mesmo com as pressões.³⁴

É importante ressaltar que o assédio, sob o aspecto da vítima, tem como base a desvalorização feita pelo agressor, conforme traz Hirigoyen:

O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa a *posteriori* à crueldade exercida contra ela e leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo. No entanto, as vítimas não são franco-atiradoras. Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um “presenteísmo patológico”: são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho, e que almejam ser impecáveis.³⁵

A vítima muitas vezes é estigmatizada, de forma a comprometer a sua qualidade no trabalho. Os agressores tendem a ofender a vítima, como, por exemplo, dizendo que ela é mau caráter, que é louca ou até mesmo que não cumpre suas funções de maneira exemplar.

Porém, antes de analisar de fato o agressor e suas ofensas, é mister entender as características das vítimas, como se sujeitam e respondem ao assédio moral, para posteriormente estudar as consequências deste fenômeno. Os assediados são vítimas de um ataque perverso visando suas vulnerabilidades, alguma deficiência ou patologia. Quando identificado algum ponto fraco, é neste assunto que incidirão as ofensas.

Hirigoyen traz alguns aspectos para explicar não as causas do assédio moral ser sofrido pelas vítimas, mas sim alguns pontos inerentes à personalidade destas

³⁴ HIRIGOYEN, Marie France. op cit. p.68

³⁵ Idem

peessoas, que são usadas contra elas por seus agressores. Entre algumas dessas características, a autora francesa alerta para o masoquismo, escrúpulos, vitalidade e transparência. Assim, é visto:

O que surpreende, à primeira vista, é o fato de as vítimas aceitarem sua sorte. (...) Inúmeros psicanalistas tendem a considerar toda vítima de uma agressão perversa como secretamente cúmplice de seu carrasco, estabelecendo uma relação sado-masoquista que é fonte de prazer.³⁶

Obviamente, a característica do masoquismo neste contexto do assédio moral nem sempre é apresentada, pois não é porque as vítimas aceitam ou guardam para si todas as ofensas que elas gostam disto ou sentem a necessidade de ser castigada por alguma conduta.

Outro ponto analisado pela autora francesa é a falta de escrúpulo por parte do agressor, visto que a vítima ideal é aquela que tenha uma tendência natural a culpar-se, pois, na maioria das vezes, a falha atacada pelo perverso é justamente em relação à desvalorização e à culpa. Essas vítimas assumem a culpa do outro, interiorizam aquilo que as agride como, por exemplo, o olhar as palavras e os gestos.

Hirigoyen alerta para o contexto da inveja que as vítimas sofrem por se exporem demais. Estas pessoas sentem dificuldade em exibir a felicidade ou de demonstrar o prazer por conseguir algum bem material. Estes indivíduos são as vítimas ideais dos perversos, por não terem uma autoconfiança, de tentar se esforçar em tudo que fazem, enfim, para tentar passar uma imagem melhor de si próprios, para uma aceitação da sociedade e do ambiente de trabalho.

A transparência e razão são características que podem estar presentes nas vítimas do assédio moral. Muitas vezes, estas pessoas são consideradas ingênuas, pois não conseguem imaginar que o agressor seja um perverso e, assim, tentam pensar em alguma explicação lógica para o ato hostil sofrido. A transparência é algo essencial para estas vítimas e tentam justificar os atos dos agressores de alguma forma para tirar de si mesmos todas as marcas suportadas. Conforme a autora

³⁶ HIRIGOYEN, Marie France. op. cit. p.154-156

francesa traz, quando uma pessoa transparente se abre a alguém inclinado à desconfiança, é provável que este venha tomar o poder.³⁷

Em seu livro “Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral”, Hirigoyen atenta para outras características das vítimas que resultam em um assédio discriminatório, além dos pontos já descritos.

O assédio moral por motivos raciais ou religiosos é um tópico, visto que as vítimas sofrem ataques por terem uma religião diferente do agressor, por se manifestar publicamente em relação a alguma ideia religiosa. Agora no que tange à discriminação racial, este assunto vai muito além do espaço laboral. Assim, como a discriminação é passível de pena privativa de liberdade, os agressores perseguem a vítima até que ela decida, por exemplo, ir embora da empresa espontaneamente.

A deficiência física ou doença também é passível de assédio. As vítimas enfermas sofrem com atitudes hostis dos agressores por serem simplesmente deficientes ou por serem incapazes de executar alguma tarefa no trabalho. Ainda que esses ataques vexatórios sejam feitos de maneira sutil, é necessário identificar essas agressões a respeito das enfermidades que a vítima pode possuir.

A orientação sexual, além de ser um tema bastante polêmico, também está presente nas características do assediado. Na maioria das vezes, este assédio é feito por um grupo de colegas e causam efeitos devastadores na vida das vítimas, como será visto ainda neste capítulo.

Para finalizar as peculiaridades das vítimas do assédio moral, é importante notar que estes aspectos nem sempre são caracterizados por questões físicas ou culturais, mas também pode ser pelo cargo que ocupa. Um exemplo claro é dos representantes de funcionários e representantes sindicais, conforme explica Hirigoyen:

É inegável que o assédio é uma maneira de se livrar de alguém que não pode ser demitido e, por causa disso, os representantes de funcionários são particularmente visados. Não somente são protegidos e não podem ser demitidos, a não ser com a concordância do fiscal do trabalho, como ainda se beneficiam, dentro do horário do expediente, de horas reservadas para suas atividades.

³⁷ HIRIGOYEN, Marie France. op. cit. p.161

(...)Passa-se da discriminação sindical ao assédio moral assim que o ataque se torna mais pessoal, quando visa o indivíduo e não mais o sindicalista.³⁸

Portanto, foram analisadas as variadas características das vítimas que podem incitar o agressor a praticar atitudes hostis e o que podem estar inerentes às suas personalidades que influenciam todo o processo de assédio moral. Será visto adiante o contexto do agressor de maneira ampla para posteriormente entender as consequências de todo este fenômeno na vida pessoal e profissional destes indivíduos.

3.5 O agressor do assédio moral

O assédio moral nas relações de trabalho só existe, pois há um indivíduo que pratica tal ação, que executa alguma atitude hostil sobre a vítima. Antes de entender as consequências para a vida da vítima, ainda é preciso tratar sobre os questionamentos acerca do perverso. Além de ser uma temática extremamente importante, também nos ajuda a compreender os motivos por trás de todos os atos agressivos.

Um ponto importante para iniciar tal análise é a crise. Qualquer pessoa que esteja em crise, passando por momentos difíceis na vida pessoal ou até mesmo no ambiente de trabalho, tende a praticar alguma atitude hostil com os companheiros de labor, porém, conforme entendimento de Hirigoyen, o que diferencia esta pessoa que comete um ato isolado com um perverso, é que a primeira sente remorso pelo gesto agressivo que cometeu, sente um arrependimento por aquela ação.

Mago Graciano atenta para o fato de o agressor ser o sujeito ativo do assédio moral e traz este assunto em sua obra:³⁹.

A parte assediadora, como sujeito activo de assédio moral, é aquela que, regra geral, dispõe de mais poder, de mais recursos, de mais apoios ou que, então, ocupa uma posição de superioridade em

³⁸ HIRIGOYEN, Marie France. op. cit. p.105

³⁹ PACHECO, Mago Graciano de Rocha. op cit. p.66

relação ao assediado⁴⁰. Nesta dinâmica, o agressor ou os agressores fazem-se valer, normalmente de algum argumento ou estatuto de poder, como a força física, a antiguidade, a força do grupo, a popularidade no grupo ou o nível hierárquico, para levar a cabo estes comportamentos assediadores, ou seja, submeterem o sujeito passivo a tratos humilhantes, oprobriosos, degradantes e que criam um ambiente de trabalho hostil ou intimidativo. O assediador projecta, muitas vezes, uma imagem bastante positiva para o exterior, o que torna ainda mais complicado demonstrar este fenómeno.

Para compreender melhor os motivos enraizados na personalidade do agressor que gera os atos hostis, primeiro deve-se entender como pode ocorrer as agressões e quem são os agressores de fato no ambiente de trabalho.

Maria Ester de Freitas analisa bem e demonstra como poderia vir o ataque no labor, praticado por colegas ou superiores hierárquicos e suas consequências, vistas ainda de forma simples e melhor explicada ainda neste capítulo, desta forma:

- a) um colega é agredido por outro colega – os grupos tendem a nivelar os indivíduos e não suportar as diferenças; pode reagir agressivamente um indivíduo ou um grupo que tem que lidar com situações profissionais em que mulheres vêm integrar grupos majoritariamente masculinos ou o contrário; também a chegada de homossexuais, de indivíduos de outras culturas ou pertencentes a outras etnias ou colegas que têm diferentes experiências, níveis bastante diferentes de escolaridade, grande diferença nas faixas etárias, deficientes físicos ou pessoas com outras preferências políticas e religiosas. Essas distinções podem servir de pretexto para desencadear agressões que aos poucos podem se tornar assédio moral;
- b) um superior é agredido pelo(s) subordinado(s): trata-se de um caso muito mais raro, porém, pode ocorrer em situações de profissionais expatriados, que chegando na nova unidade para assumir posição superior está completamente dependente de informações e aceitação local. Ora, uma vez que o grupo que o acolhe não aceita essa designação, ele pode reagir de forma a sabotar o trabalho do recém-chegado e dificultar a sua adaptação na organização, escondendo-lhe informações importantes para o seu desempenho. Pode ainda ocorrer quando um grupo tem a expectativa que dada promoção será feita para algum de seus integrantes, e a vaga é ocupada por alguém de fora, provocando desejo de revanche ou hostilidade. Pode ser encontrada também

⁴⁰ “Neste sentido, Manuel Luna (...), ob. cit., pág.45; Isabel Marín Moral, “El despido nulo de una abogada de UGT por acoso moral...”, pág.45; STSJ Andalucía/Sevilla, 19 de abril de 2004, núm. 1298/2004, Aranzadi Social, 2057, pág.41; Juzgado de lo Social nº 2 Pamplona/Iruña, Sentencia: 00319/2001, nº Autos: Demanda 400/2001, 24 septiembre de 2001.”

nas situações de fusões ou aquisições mal conduzidas e em que um profissional de uma das empresas chefia todo um grupo remanescente da outra. Pode também ocorrer quando um subordinado tem acesso privilegiado ao chefe de seu chefe ou aos pares de seu chefe e utiliza esse acesso para maledicência, fofocas, intrigas, injúrias e insinuações que levam o ouvinte a duvidar da seriedade da vítima;

- c) um subordinado é agredido pelo chefe: trata-se do caso mais comum de expressão de abuso de poder e tirania de chefes que dão vazão às suas frustrações ou às suas fantasias de onipotência para acuar, destratar, humilhar, esbravejar e reduzir o subordinado a nada. Frequentemente, as estruturas muito hierarquizadas e os chefes que se sentem deuses impunes estão na raiz dessas ocorrências, que podem ser expressas em violência verbal e física, alteração negativa das condições de trabalho e chantagem permanente sobre demissão. Não raro, esse tipo de assédio pode levar ao assédio sexual, ou ser consequência dele; quer dizer, tanto o assédio moral pode dar origem ao sexual quanto a resistência a uma tentativa de assédio sexual pode gerar o assédio moral.⁴¹

Percebe-se, assim, que os agressores estão em todas as camadas do ambiente de trabalho. O que difere entre o assediador e o assediado é a intensidade das ações hostis, pois, como foi visto, é muito mais comum o ataque do superior hierárquico contra o subordinado, não somente por abusar de seu poder e usar dos benefícios de seu cargo, mas também pelo medo da vítima em perder o emprego ou de ser ainda mais constrangida naquele espaço e por estes aspectos, a vítima não demonstra reação. Hirigoyen também atenta para esta situação que é frequente no contexto atual, em que se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego.⁴²

Direcionando o estudo do agressor para sua personalidade, é flagrante nas obras de Marie France Hirigoyen uma importante definição: a perversão narcísica. Este termo consiste na implantação de um funcionamento perverso em uma personalidade narcísica, que significa que o sujeito de tem um senso grandioso da

⁴¹ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida, op cit. p.28

⁴² HIRIGOYEN, Marie France. op. cit. p.75

própria importância, acredita ser especial e singular e tem excessiva necessidade de ser admirado.⁴³

Esta perversão narcísica desencadeiam outras características nos agressores, como, por exemplo, a megalomania, a irresponsabilidade e a paranoia. Estas ideias podem ser inerentes às personalidades dos indivíduos que cometem o assédio moral, mas não necessariamente.

Assim, faz-se necessário entender as consequências do assédio moral na vida das vítimas em todos os aspectos, para posteriormente entender como funcionam as sanções no país.

3.6 Consequências do assédio moral

O assédio moral pode refletir fortemente na vida do assediado, inclusive na questão de saúde, física e psíquica. Em relação aos danos psíquicos-físicos da vítima, Mago Graciano alerta que este fenômeno permite destruir a autoconfiança da vítima, origina sentimentos de culpabilidade, submete a vítima a um estresse permanente e a sensações de solidão e indefensibilidade que dão lugar aos mais diversos danos a médio ou longo prazo, danos estes que podem se transformar em aspectos físicos, como dores no peito, suores, boca seca, palpitações, falta de ar, dores abdominais, derivados de problemas hormonais causados pelo estresse ou pela própria violência.⁴⁴

Além do reflexo do assédio moral na vida do trabalhador em sua saúde, as atitudes hostis executadas pelo agressor também desencadeiam consequências no ambiente de trabalho, visto que o assediado não consegue manter o nível de produtividade enquanto recebe violência no local de labor. Obviamente, as consequências também recaem na empresa, visto que a qualidade do trabalho desempenhado por seu empregado que sofre assédio pode diminuir, além de destruir todo o ambiente naquela empresa.

⁴³ Idem

⁴⁴ PACHECO, Mago Graciano de Rocha. op. cit. p.120-121

As consequências do assédio moral podem extrapolar os limites do local de serviço, pois muitas vezes influencia na vida pessoal da vítima. Conforme traz Mago Graciano, a nível familiar, o assédio pode desencadear rupturas, como o divórcio e outros distanciamentos das pessoas mais próximas, graças aos efeitos psicológicos que o assediado sofre.⁴⁵ Com isso, é possível que as pessoas mais próximas ao assediado também sofram com os transtornos vividos pela vítima, o que pode desencadear uma série de violências domésticas, o que não caracterizará propriamente o assédio moral.

Marie France Hirigoyen relata vários tipos de consequências sofridos pela vítima deste fenômeno, por exemplo: o estresse e a ansiedade, a depressão, os distúrbios psicossomáticos, o estresse pós-traumático, a desilusão, a reativação das feridas, a vergonha e a humilhação, a perda do sentido, as modificações psíquicas e a defesa pela psicose.⁴⁶

O estresse, por ser um dos sintomas mais aparentes das vítimas do assédio moral, tem um lugar importante no estudo deste fenômeno, conforme Hirigoyen:

Quando o assédio moral é recente e existe ainda uma possibilidade de reação ou uma esperança de solução, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna... É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Contudo, ao estresse originado de uma situação de assédio moral, acrescenta-se o sentimento de impotência, da humilhação e a ideia de que “isto não é normal!”. Neste estágio, a pessoa pode se recuperar rapidamente se for afastada de seu agente provocador ou se – fato bastante raro – lhe pedem desculpas. Ela então recuperará o equilíbrio, sem maiores consequências a longo prazo.⁴⁷

⁴⁵ PACHECO, Mago Graciano de Rocha. op. cit. p.133

⁴⁶ HIRIGOYEN, Marie France. op. cit. p.159-179

⁴⁷ HIRIGOYEN, Marie France. op. cit. p.159

A autoestima da vítima é completamente atacada, pois estes acontecimentos na vida como o assédio moral servem para ferir, desgastar, minar as pessoas, fazendo-as perder toda a ilusão e a esperança.⁴⁸

Já em relação às modificações psíquicas, o assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa, podendo delirar de maneira mais ou menos transitória.⁴⁹

Além de todas as consequências na vida do trabalhador, como sua saúde em todas suas peculiaridades e os desdobramentos no ambiente de trabalho, existem casos ainda mais extremos da violência laboral, que podem ocasionar no suicídio do assediado, pois a agressão toca os mais profundos sentimentos dos indivíduos que não conseguem lidar.

Enfim, as consequências do assédio moral na vida das pessoas podem ocasionar inúmeras tristezas, doenças ou até mesmo a morte. Desta forma, é importante entender todo o contexto deste fenômeno que está presente em toda sociedade, inclusive nas relações de trabalho. Após evidenciar a evolução histórica do assédio moral, o conceito e seus métodos, as características gerais e específicas do agressor e vítima, é necessário entender como tudo isto influencia no ordenamento jurídico.

⁴⁸ HIRIGOYEN, Marie France. op. cit. p.159-179

⁴⁹ Idem

4 O ASSÉDIO MORAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO

4.1 Legislação específica sobre a temática no Brasil

O assédio moral pode ser considerado um assunto novo no que diz respeito aos tribunais brasileiros, até pela dificuldade em penalizar uma ação considerada subjetiva e difícil de comprovar já que nem sempre o dano é aparente e o nexo causal observado. As primeiras decisões sobre este tema no TST são de 2001.

Em relação à esfera federal, o projeto de Lei nº 4.324/2004, aprovado em 2005, institui o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, celebrado todo ano no dia 02 de maio, com a finalidade de combater este fenômeno através de atividades feitas pela Administração Pública:

PROJETO DE LEI Nº 4.326/2004

Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - Fica criado, nos termos desta lei, o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio.

Art. 2º - Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário.⁵⁰

Além da tentativa de combate por meio da celebração da data já citada, existem outros projetos de lei, conforme traz Renato de Almeida Oliveira Muçouçah:

Os projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional Brasileiro enfocam o assédio moral por diversos ângulos. O Projeto nº 4.742/01 pretende inserir o tema na esfera criminal, tipificando o assédio moral como um desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do empregado ou do servidor público, em razão de vínculo hierárquico laboral ou funcional. Prevê pena de detenção de três meses a um ano quando de sua prática, além de multa.⁵¹

⁵⁰ <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article446>> Acesso em 08 fev.2017.

⁵¹ MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. op. cit. p.138

Existe também o projeto de lei nº 3760/2012, tendo como autor o Deputado Federal Edson Pimenta, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho, como é visto em uma parte de seus dois primeiros artigos:

PROJETO DE LEI Nº3760 , DE 2012

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica vedada na relação de trabalho a prática de qualquer ação ou a omissão que possam caracterizar o assédio moral.

§ 1º Entenda-se por assédio moral a reiterada e abusiva sujeição do empregado a condições de trabalho humilhantes ou degradantes, implicando violação à sua dignidade humana, por parte do empregador ou de seus prepostos, ou de grupo de empregados, bem como a omissão na prevenção e punição da ocorrência do assédio moral.

§ 2º Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do contrato de trabalho.

Art. 2º Considera-se assédio moral nas relações de trabalho, dentre outras situações ilícitas:

I - a exposição do empregado a situação constrangedora, praticada de modo repetitivo ou prolongado;

II - a tortura psicológica, o desprezo e a sonegação de informações que sejam necessárias ao bom desempenho das funções do empregado ou úteis ao desempenho do trabalho;

III - a exposição do empregado, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional, a críticas reiteradas e infundadas, que atinjam a sua saúde física, mental, à sua honra e à sua dignidade, bem como de seus familiares;

IV - a apropriação do crédito do trabalho do empregado, com desrespeito à respectiva autoria;

V - a determinação de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o contrato de trabalho ou em condições e prazos inexecutáveis;

VI - a obstacularização, por qualquer meio, da evolução do empregado na respectiva carreira;

VII – a ocorrência das hipóteses previstas nas alíneas „a“, „b“, „d“, „e“ e „g“, do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º A configuração de qualquer hipótese de assédio moral autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, o pagamento em dobro de todas as verbas trabalhistas rescisórias, independentemente das discussões sobre responsabilidade civil por danos morais, além da multa prevista nesta Lei.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º deste artigo, todos os gastos relativos ao tratamento médico do empregado, decorrentes de

lesões à sua saúde física ou mental, em razão do assédio moral sofrido, serão pagos pelo empregador.⁵²

No Brasil ainda não há nenhuma lei específica que trate o assédio moral nas relações privadas, sendo necessário usar outros mecanismos para tratar do assunto. O que se existe no país são leis federais que fazem remissão ao assédio moral no ambiente de trabalho, como, por exemplo, a Lei nº11.948/2009, que proíbe a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes tenham sido condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.⁵³

Porém, existem leis no âmbito estadual e municipal que tratam sobre o assédio moral na administração pública. O Estado do Rio de Janeiro aprovou a Lei nº 3.921 de agosto de 2002 a fim de combater o fenômeno, como é perceptível em seus dois primeiros artigos:

LEI Nº 3921, DE 23 DE AGOSTO DE 2002

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem

⁵² <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=6FC4F27FEB65E164EB3E57AA667AD001.proposicoesWebExterno2?codteor=985980&filename=Tramitacao-PL+3760/2012> Acesso em 08 fev.2017

⁵³ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. op. cit. p.88

como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.⁵⁴

No âmbito municipal, destaca-se Lei nº 1.163 da cidade de Itacemápolis (SP), promulgada em 2000, como destaca o artigo primeiro e seu parágrafo único:

Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

1. Advertência.
2. Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.
3. Demissão.

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.⁵⁵

Portanto, é perceptível que o assédio moral ainda necessita de uma legislação específica para combater este fenômeno no ambiente de trabalho, de forma que abranja as relações públicas e privadas. Porém, é possível identificar em todos os projetos de lei e nas normas estaduais ou municipais que o assédio moral é caracterizado por atos repetitivos, sendo uma maneira de tentar identificar melhor a violência do que simplesmente partir para o lado subjetivo da vítima.

Assim, como o âmbito trabalhista carece de leis para proteger o assediado, é preciso entender a responsabilidade civil como forma de reparação dos danos.

4.2 A responsabilidade civil no assédio moral

A responsabilidade civil é a relação jurídica consistente no dever garantido por lei, obrigação ou contrato, de reparar, no campo civil, o dano moral ou

⁵⁴ <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>> Acesso em 08 fev.2017

⁵⁵ <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article56>> Acesso em 08 fev.2017

patrimonial causado por ato próprio do agente ou por pessoa, animal, coisa ou atividade sob a sua tutela, conforme explica Alexandre Agra Belmonte.⁵⁶

O Código Civil é a principal fonte para este tema no que diz respeito ao ordenamento jurídico, como é visto no artigo 927 e parágrafo único:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 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, risco para os direitos de outrem.⁵⁷

Assim, percebe-se que para que um dano seja indenizável, são necessários alguns pontos, como, por exemplo: diminuição ou destruição de um bem jurídico; que o dano possa ser provado, ou seja, que seja real e efetivo; exista relação de causalidade entre a ofensa e o prejuízo causado; a vítima tenha legitimidade para pleitear a indenização.⁵⁸

O grande questionamento acerca do assédio moral versa sobre o ponto da prova do dano. Por se tratar de uma violência que fere os sentimentos da vítima no mais íntimo de sua personalidade, é difícil quantificar o tamanho da dor sofrida pelo assediado para transformar em valores, pois não há como reparar uma dor, ou até mesmo de conseguir provar se este sofrimento é passível de reparação.

Nos casos que o assédio moral também provoca dano material, a reparação em dinheiro pode ser feita sem grandes dificuldades, pois há como mensurar o tamanho do dano na medida do prejuízo sofrido. Assim, a reparação visa restabelecer o dano emergente (gastos médicos decorrentes de eventuais lesões sofridas) ou o lucro cessante (perda de uma chance de um cargo mais alto em decorrência do assédio sofrido) que recaia sobre o patrimônio do lesado.

Não se pode concluir que dano e assédio moral sejam a mesma coisa. Desta forma, nas palavras de Renato de Almeida Oliveira Muçouçah, o dano moral é o

⁵⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho – Identificação e composição dos danos morais trabalhistas**. 3ª ed.revista e atualizada conforme a EC nº45. Rio de Janeiro: Renovar,2007. p.21-22

⁵⁷ BRASIL, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o código civil<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em 09 fev.2017

⁵⁸ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. op. cit. p.145-146

efeito causado pelo assédio, assim como o agressão, pois sempre que a dignidade da pessoa humana restar ameaçada, ou seja, sempre que se violar uma situação subjetiva, estará caracterizado o assédio moral, desde que travado de forma reiterada e sistemática.⁵⁹

O dano moral surge de alguma lesão sofrida em bens que não sejam possíveis a sua valoração financeira. Levando em consideração a relação entre dano e evento, nota-se que a consequência de uma violência moral é a própria produção de um dano, que necessita ser compensado já que não há como reparar um sentimento. Cláudio Roberto Carneiro de Castro atenta para esta questão:

A indenização patrimonial (dano moral) identifica-se com a compensação. (...) Realmente, a indenização no dano moral não é o preço da dor (*pretium doloris*) ou o preço do dano à personalidade – porque esses sofrimentos não têm preço e não estão no comércio – mas a possibilidade de se conseguir a satisfação material de qualquer espécie que o dinheiro possa proporcionar.⁶⁰

Assim, é possível perceber que a responsabilidade civil visa proteger a dignidade da pessoa humana, tanto antes do dano ocorrer (prevenção) quanto posterior ao evento danoso (reparação/compensação).

Como já dito, é bastante complicado definir os critérios de valoração do dano moral decorrente do assédio, visto a disparidade que pode existir entre a indenização e o próprio prejuízo moral sofrido pela vítima.

O Ministro do STJ Paulo de Tarso Vieira Sanseverino atenta para uma tentativa de fixação do valor do dano moral. Na primeira fase arbitra-se o valor básico ou inicial da indenização, considerando-se o interesse jurídico lesado, em conformidade com os precedentes jurisprudenciais acerca da matéria (grupo de casos). Assegura-se, com isso, uma exigência da justiça comutativa que é uma razoável igualdade de tratamento para casos semelhantes, assim como que

⁵⁹ MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. op cit.p.154-158

⁶⁰ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. op cit. p.147-148

situações distintas sejam tratadas desigualmente na medida em que se diferenciam.⁶¹

Nos capítulos anteriores foi visto que para o assédio moral existir, precisa de um agressor e de uma vítima. No caso do dano moral, a questão também versa sobre este ponto. Não adianta apenas tentar indenizar o dano sofrido pela vítima através de uma compensação, mas também é preciso que o agressor seja punido com algum tipo de sanção na esfera civil.

Marina Cláudia Caixeta Ferreira traz em sua dissertação de mestrado exatamente este ponto sobre a sanção que o agressor deve receber:

Pode-se presumir que sempre que o agente não tenha bens, ou sejam insuficientes, frustrando-se a reparação do lesado, lançar mão de sanção não pecuniária, com a submissão pessoal do lesante a obrigações de fazer, ou de não fazer, como, por exemplo, a prestação de serviços, a abstenção de certas condutas, o cerceamento de certos direitos, já utilizados, há mais tempo, no plano real como penas restritivas de direitos. Esse expediente pode ser usado em cumulação com o ressarcimento pecuniário, sempre que o magistrado assim o entender conveniente, diante das circunstâncias do caso, e uma vez presentes os pressupostos de direito.⁶²

Assim, percebe-se que a responsabilidade civil, como maneira de proteger a dignidade da pessoa humana, serve de parâmetro para compensar a vítima pelo mal sofrido e uma punição ao ofensor.

Como já foi visto que o assédio moral ainda não possui uma legislação específica, deve-se analisar o dano moral não somente regido pela responsabilidade civil, mas também na seara trabalhista.

4.3 O dano moral na seara trabalhista

Diante de condutas ilícitas em face do empregado, a doutrina trabalhista tem tratado fortemente como responsabilidade do empregador as indenizações por dano moral.

⁶¹ < <http://jota.info/justica/stj-fixa-criterios-para-indenizacao-por-danos-morais-10102016> > Acesso em 09 fev.2017

⁶² FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta, op cit.

Desta forma, percebe-se que quando o assédio moral ocorra na relação de trabalho, fica configurado nexos causal entre a ação ou omissão e resultado final do dano. Assim, o empregador deve reparar o prejuízo ocorrido, caracterizando a responsabilidade objetiva. Alexandre Agra Belmonte considera que a responsabilidade por dano moral trabalhista é fundamentalmente subjetiva, porém, nos casos de atividades de risco ou de condutas ilícitas em face do empregado, por exemplo, a responsabilidade é objetiva.

Apenas a fim de esclarecimentos sobre o tema, Cláudio Roberto Carneiro de Castro caracteriza a responsabilidade subjetiva como aquela que encontra sua razão de ser na culpa ou no dolo por ação ou omissão que cause prejuízo a determinada pessoa, já a responsabilidade objetiva centra-se no risco, o que explica essa responsabilidade, pelo fato de haver o agente causada prejuízo à vítima ou a seus bens, abrindo-se espaço, inclusive, para responsabilizar civilmente aquele que procede de acordo de lei, caso em que se desvincula o ressarcimento do dano da ideia de culpa, deslocando a responsabilidade para o risco.⁶³

Levando essa questão da responsabilidade do empregador para o assédio moral, o desembargador do TRT da 24ª Região, Francisco das Chagas Lima Filho traz o assunto em sua obra “O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador”, desta maneira:

Ao deixar de adotar as medidas ou providências preventivas e até mesmo repressivas contra o maltrato, o empregador deve ser responsabilizado pela sua omissão, pois se os danos foram causados por um processo de assédio moral levado a efeito por quem agiu como seu preposto, e, portanto, em seu nome, deve por eles responder, na medida em que é o empresário quem responde pelos riscos do empreendimento (art. 2º da CLT), inclusive pela integridade física, psicomental e moral de seus empregados.⁶⁴

Alexandre Agra Belmonte também trata desta questão do dano moral na seara trabalhista e no que diz respeito ao assédio moral, ele considera que é direito da personalidade o direito ao tratamento digno, constituindo assédio moral o comportamento reiterado e abusivo, destinado a constranger o empregado para usá-

⁶³ CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. op cit. p.162

⁶⁴ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTR, 2009, p.108

lo ou fragiliza-lo de alguma maneira. Bem, isto já foi visto em capítulos anteriores. Porém, sua visão sobre o dano moral trabalhista é imprescindível. Para o ministro do TST, são danos morais trabalhistas as ofensas aos atributos físicos, valorativos e psíquicos ou intelectuais decorrentes da relação de trabalho, suscetíveis de gerar padecimentos sentimentais ou ainda como decorrência do uso não autorizado da imagem ou da violação do bom nome da pessoa jurídica e, finalmente, os causados aos valores culturais de certa comunidade.⁶⁵

Independente se a responsabilidade do empregador no dano moral trabalhista seja objetiva e subjetiva, é fato que tais condutas de violência não devem ser aceitas no meio laboral e necessitando de alguma forma de reparação.

Enfim, percebe-se que além da necessidade de estudar o assédio moral em toda sua essência, seja na parte dos aspectos históricos até chegando ao dano moral trabalhista, é preciso entender como toda esta matéria se encaixa de fato em um processo e como o poder judiciário brasileiro lida com este tipo de demanda.

4.4 Casos e jurisprudências de assédio moral no Brasil

O assédio moral, ainda que tenha começado a ser julgado neste século no Brasil, já acumula milhares de jurisprudências em todo o país. Pode-se ver alguns casos deste fenômeno em grandes empresas, já que são nestas firmas que as indenizações tendem a serem maiores e a exposição na mídia ainda mais forte, desta forma:

Ricardo Eletro – março/2013 – indenizações de R\$ 20mil e R\$ 30mil

Uma auxiliar administrativa foi, durante dois anos, diariamente humilhada por uma de suas superiores, que a chamava de “jumenta”, “retardada”, “incompetente” e “burra”, e também a ofendia com expressões chulas. Outra superiora sua se referia a todas as funcionárias como “porcas”, além de também ofendê-las com palavrões. A empresa foi condenada em R\$ 20mil por danos morais. Ainda em 2012, a unidade da Ricardo Eletro de Vitória, ES, foi condenada a indenizar, em R\$ 30 mil, um vendedor vítima de ofensas homofóbicas de um gerente, que o tratava de forma grosseira, dizia aos seus colegas que ele “tinha voz de gay” e dizia que, à noite, ele se chamava “Alice no País das Maravilhas”. Também o chamava de “lerdo, incompetente, moleque e sem dignidade”, o que ocasionou um quadro de depressão no ex-

⁶⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. op cit. p.117-118

funcionário e levaram à condenação da empresa, também, ao pagamento de R\$ 250 mensais para tratamento médico, durante um ano.

Carrefour – dezembro/2012 – indenização de R\$ 100mil

Durante quatorze anos uma funcionária do Carrefour de Brasília sofreu discriminação racial, tratamento grosseiro e excesso de trabalho, o que a levou a ficar incapacitada para o trabalho por três anos por conta de síndrome de esgotamento profissional (ou *síndrome de burnout*). Ela foi indenizada porque demonstrou que recebia pressões intimidadoras, constrangedoras e humilhantes, e que inclusive um dos diretores a chamava de “macaca” na presença de outros empregados.

Oi (Telemar) – dezembro/2012 – indenização de R\$ 20mil

A Telemar Norte Leste S/A teve de indenizar uma operadora de telemarketing, contratada por uma terceirizada sua, que era discriminada por seus supervisores pelo fato de ser lésbica. Ela era impedida de sentar-se ao lado de outra funcionária, “para não atrapalhar sua namoradinha”. Os superiores também a proibiam de fazer horas extras, pois diziam que “lésbica não tem direito a fazer hora extraordinária”. Tudo isso era motivo de deboche de outros funcionários.

Santander – novembro/2012 – indenização de R\$ 100mil

O banco foi condenado a indenizar uma gerente adjunta gaúcha, com 20 anos de casa, que nos últimos cinco foi maltratada por seus superiores. Eles diziam com frequência que ela tinha que atingir as metas, sob pena de demissão, “nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina”.

AmBev – setembro/2012 – indenização de R\$ 50mil

A fim de alavancar as vendas, um dos gerentes da empresa se dirigia aos seus subordinados de forma desrespeitosa, usando palavrões. A fim de “incentivar” seus subordinados a aumentarem as vendas, ele fazia reuniões matinais com os funcionários na presença de garotas de programa, e os obrigava a participarem de festas em chácaras, com a presença das garotas. Os que batiam as metas eram premiados com “vales garota de programa”. O ex-funcionário autor da ação, casado e evangélico, também teria sido amarrado pelo gerente e obrigado a assistir filmes pornôs e presenciar “strip-teases” em sua sala.

Samsung – outubro/2012 – indenização de R\$ 10mil

A multinacional foi condenada subsidiariamente com a empresa Costech Engenharia Ltda. a indenizar uma inspetora de produção. Em maio de 2009, ela identificou defeitos em um dos celulares que estava na linha de montagem, retirou-o e o mostrou ao gerente de qualidade, um homem de origem sul-coreana. Ele tomou-lhe o celular e começou a gritar em coreano, de maneira ofensiva; então, atirou o aparelho em direção à linha de montagem, que acabou batendo em outro celular e voltando para o rosto da empregada, que ficou diversos dias com as marcas da pancada. Ao invés de socorrê-la, o

gerente começou a gritar mais alto, com dedo apontado em sua direção. A linha de produção parou para ver a cena. A partir de então, ela passou a ser vítima de piada dos colegas, que diziam “esqueceu o capacete?”, “agora vai ter que usar capacete”, “cuidado, lá vem o celular!”⁶⁶

A dissertação de mestrado de Marina Cláudia Caixeta Ferreira traz alguns processos importantes em relação ao assédio moral no Brasil. Um deles é de uma reclamação trabalhista na comarca de Goiânia:

Ajuizada reclamação trabalhista (0065300-61.2005.5.5.18.004 – Quarta Vara do Trabalho de Goiânia-GO), cujas partes são Marlon Ornelas Ferreira e Banco Bradesco S.A e Outro. Alega o reclamante ter sido ofendido em sua honra, eis que era obrigado a usar chapéu de burro, trabalhar nas festas de fim de semana como garçom, dançar na boca da garrafa e ganhar rabinho de burro. A penalidade apontada seria decorrente do não fato de não ter atingido as metas de vendas de vendas de produtos estipulados pelo banco. A Quarta Vara do Trabalho de Goiânia (GO) condenou o Banco Bradesco a pagar indenização relativa ao dano moral, no importe de R\$40.000,00.⁶⁷

No que tange as jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho, são encontrados inúmeros acórdãos sobre o assédio moral, dos mais variados tipos de violência no ambiente de trabalho. Assim, há dois casos julgados pelo TST:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL E VIOLAÇÃO DE CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA (E-MAIL) .

Trata-se de pedido de indenização por danos morais, em razão de assédio moral e violação de correspondência eletrônica (e-mail). O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto probatório, entendeu que ficou comprovado o assédio moral (por meio de perseguição, rigor excessivo e chacota) e a violação da correspondência eletrônica (chacota baseada no conteúdo dos e-mails), ferindo direitos da imagem e vida privada da reclamante. Assim, sob o enfoque probatório, não há como se chegar a conclusão contrária nesta esfera recursal, pois, nos termos da Súmula nº 126 do TST, é vedado o reexame do conteúdo das provas produzidas e a sua valoração. A aplicação da Súmula nº 126 do TST impede o exame da alegação de violação de lei e de que foi contrariada súmula, bem como dos arestos colacionados. Recurso de revista de que não se conhece. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. A jurisprudência desta Corte

⁶⁶ < <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recentes-casos-de-assedio-moral-em-grandes-empresas/72197/>> Acesso em 09 fev.2017

⁶⁷ FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta, op cit.

estabelece que a revisão do valor arbitrado a título de indenização por dano moral apenas é viável quando a condenação é irrisória ou exorbitante. No caso, a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), e, ante os fatos consignados (assédio moral e violação de correspondência eletrônica), não é desproporcional o valor fixado, o que não justifica a excepcional intervenção desta Corte no feito. Recurso de revista de que não se conhece.

(TST - RR: 3151320135090029, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 25/02/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/02/2015)⁶⁸

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO.

1. O Tribunal de origem registrou que, "durante determinado período, em razão da atuação desastrosa de uma superintendente (...) e uma chefe setorial (...), os empregados do réu sofreram agressões morais e psicológicas que justificam o reconhecimento da ocorrência de assédio moral, comportamento repudiado pelo ordenamento jurídico e que merece ser coibido com energia pelo Poder Judiciário". E, não obstante o reconhecimento da prática de assédio moral - a causar dano ao meio ambiente do trabalho, que extrapola a seara dos empregados diretamente envolvidos na situação lesiva, transcendendo à esfera da coletividade de trabalhadores e de toda a sociedade, face ao descumprimento de direito fundamental constitucionalmente consagrado -, o Colegiado a quo afastou a indenização da parcela fixada em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), deferida a título de danos morais coletivos, ao registro de que "o ilícito, embora indenizável, está circunscrito aos trabalhadores que sofreram com as agressões, motivo pelo qual, melhor seria que o pedido indenizatório tivesse veiculado em benefício dos trabalhadores prejudicados, na condição de direitos individuais homogêneos". 2. Nesse contexto, o agravo de instrumento merece ser provido, por violação dos arts. 5º, V, da Constituição Federal e 6º, VI, do CDC. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. 1. O Tribunal de origem registrou que, "durante determinado período, em razão da atuação desastrosa de uma superintendente (...) e uma chefe setorial (...), os empregados do réu sofreram agressões morais e psicológicas que justificam o reconhecimento da ocorrência de assédio moral, comportamento repudiado pelo ordenamento jurídico e que merece ser coibido com energia pelo Poder Judiciário". E, não obstante o reconhecimento da prática de assédio moral - a causar dano ao meio ambiente do trabalho, que extrapola a seara dos empregados diretamente envolvidos na situação lesiva, transcendendo à esfera da coletividade de trabalhadores e de toda a sociedade, face ao

⁶⁸ < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/170287595/recurso-de-revista-rr-3151320135090029>>
Acesso em 09 fev.2017

descumprimento de direito fundamental constitucionalmente consagrado -, o Colegiado a quo afastou a indenização da parcela fixada em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), deferida a título de danos morais coletivos, ao registro de que "o ilícito, embora indenizável, está circunscrito aos trabalhadores que sofreram com as agressões, motivo pelo qual, melhor seria que o pedido indenizatório tivesse veiculado em benefício dos trabalhadores prejudicados, na condição de direitos individuais homogêneos". 2. No caso em voga, o comportamento hostil e desrespeitoso das prepostas da reclamada configurou dano moral coletivo, porquanto promovido um ambiente de trabalho marcado pela tensão psicológica, cuja dimensão, sem sombra de dúvidas, extrapola o grupo de empregados a quem direcionadas as agressões para alcançar toda a coletividade que frequenta o mesmo ambiente. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 11030520105240000, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 27/05/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015)⁶⁹

Assim, nota-se que o assédio moral é uma figura preocupante em todos âmbitos da sociedade, inclusive no local de trabalho. Os casos e jurisprudências servem não somente para nortear futuros julgados, mas também para alertar para as perplexidades que acontecem todos os dias no país.

Mesmo que ainda esteja longe de mudar a personalidade das pessoas que cometem as violências no ambiente laboral, é necessário o estudo do assédio moral para que as pessoas possam entender que este fenômeno é extremamente prejudicial.

O ordenamento jurídico brasileiro deve evoluir de forma mais rápida para coibir tais ações violentas, transformando o ambiente de trabalho em um local de harmonia e realizações profissionais.

⁶⁹ <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/200531974/recurso-de-revista-rr-11030520105240000>> Acesso em 09 fev.2017

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho abordou sobre os principais tópicos do assédio moral nas relações de trabalho. Inicialmente, foi feito um estudo histórico e geral deste fenômeno na sociedade europeia e, posteriormente, os desdobramentos no ordenamento jurídico brasileiro.

A violência moral no âmbito trabalhista infelizmente é um tema extremamente corriqueiro. Mesmo com a transformação da sociedade nos últimos anos em relação à proteção ao assediado, ainda nota-se que estas agressões alcançam um número cada vez mais alto.

Nota-se que o estudo mais elaborado sobre o assédio moral no mundo é considerado contemporâneo, visto que as mais importantes estatísticas foram feitas já no final do século XX. Ainda que este tema tenha sido pouco trabalhado, o assédio pode ser considerado tão antigo quanto o próprio trabalho, assim como as reflexões que esta temática pode ocasionar.

A cada estudo e estatística, os pesquisadores de diferentes áreas perceberam que o assédio moral era um fenômeno extremamente prejudicial para as pessoas e para o ambiente de trabalho, necessitando de uma proteção legal para que fossem coibidas atitudes hostis dentro do local de serviço.

O assédio moral fere a dignidade da pessoa humana, totalmente incompatível com a sociedade atual, caracterizada pela proteção ao direito a personalidade. Infelizmente, não conta com um amplo amparo do ordenamento jurídico brasileiro, extremamente carente neste quesito. Percebe-se que não há uma lei federal que trate o assédio moral de forma completa, sendo necessária a aplicação do Código Civil através da responsabilidade civil e de algumas leis estaduais e federais, que tratam apenas da administração pública.

Ademais, percebe-se que a assistência ao assediado não encontra resultado em normas específicas do assunto. Como visto anteriormente, o dano moral é o efeito causado por uma agressão à personalidade da vítima, devendo ser compensada. Ainda que não seja possível reparar um sentimento, faz-se necessário

a indenização como forma de realmente compensar o mal sofrido por aquela pessoa, para tentar diminuir a tristeza.

Assim, conclui-se neste trabalho que o estudo do assédio moral deve ser cada vez mais executado, para que as pessoas tenham consciência deste mal que ocorre no ambiente de trabalho. Combater este fenômeno é algo a ser projetado a longo prazo, necessitando que haja transformação nos ideais da sociedade de maneira geral.

Por fim, acredita-se que o objetivo principal do trabalho foi alcançado, uma vez que o estudo deste tema é trazer à tona os fortes danos que o assédio moral nas relações de trabalho pode causar na sociedade. Por se tratar de um assunto recente no país, destaca-se o debate do tema, visando a luta contra uma sociedade menos violenta e que possa viver em harmonia, tantos nas residências quando nos locais de serviço.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADMINISTRADORES, **Recentes casos de assédio moral em grandes empresas**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recentes-casos-de-assedio-moral-em-grandes-empresas/72197/>> Acesso em 09 fev.2017

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, **Lei contra assédio moral de Iracemópolis – SP**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article56>> Acesso em 08 fev.2017.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, **Projeto de Lei nº 4.326, de 2004, sobre o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article446>> Acesso em 08 fev.2017.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho – Identificação e composição dos danos morais trabalhistas**. 3ª ed.revista e atualizada conforme a EC nº45. Rio de Janeiro: Renovar,2007.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Projeto de lei 3760/2012, dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=6FC4F27FEB65E164EB3E57AA667AD001.proposicoesWebExterno2?codteor=985980&filenome=Tramitacao-PL+3760/2012> Acesso em 08 fev.2017.

BRASIL, **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o código civil<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em 09 fev.2017

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/170287595/recurso-de-revista-rr-3151320135090029>> Acesso em 09 fev.2017

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho** <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/200531974/recurso-de-revista-rr-11030520105240000>> Acesso em 09 fev.2017

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

FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta. **Assédio Moral e a reparação da dignidade do trabalhador**. Dissertação em mestrado em Direito Público. Universidade Federal de Uberlândia. 2012

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2009

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**; tradução de Maria Helena Kuhner.- 11ªed. – Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2009.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no trabalho – redefinindo o assédio moral**. 3.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006

JOTA INFO, **STJ fixa critérios para indenização por danos morais**. Disponível em: <<http://jota.info/justica/stj-fixa-criterios-para-indenizacao-por-danos-morais-10102016>> Acesso em 09 fev.2017

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTR, 2009

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho** – 2.ed. – São Paulo: LT, 2014.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha, **O assédio moral no trabalho – o elo mais fraco**; Coimbra: Almeida S/A, 2007.

RIO DE JANEIRO, Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. **LEI Nº 3921, DE 23 DE AGOSTO DE 2002**. Disponível em: <<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>> Acesso em 08 fev.2017

SANTUCCI, Luciana. **Assédio Moral no trabalho**. Belo Horizonte: Leidithati, 2006.