

O assédio moral no ambiente de trabalho

Palavras chave: Contrato de trabalho. Subordinação. Assédio moral. Dignidade da pessoa humana. Saúde do trabalhador. Prevenção e punição.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo avaliar o Assédio Moral na Relação do Trabalho bem como mostrar os avanços alcançados com a instituição da Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT torna-se necessário analisar as consequências jurídicas desse comportamento, ensejando, em alguns casos, o direito do assediado de ser ressarcido.

Mister recorreu no inciso X do art. 5oCF, que traz um rol daquilo que pode-se conceituar como valores internos ou íntimos da personalidade e que se confundem com o próprio ser, consubstanciando-se em *intimidade, vida privada, honra e imagem* da pessoa humana os quais, pelo grau de importância, de que se revestem, são considerados como invioláveis.

Outros atributos componentes do aqui chamado patrimônio moral são encontrados no caput do mesmo dispositivo constitucional dispositivo constitucional, pode-se acrescentar aos primeiros o direito à vida, à integridade física, à liberdade e à dignidade, que merecem inequívoca e pronta reparação quando da ocorrência de desrespeito e/ou de violação a eles, mormente quando se verifica esta última no âmbito das relações individuais de trabalho.

O assédio moral é uma exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta diretamente contra a dignidade física e psíquica, traz com isso consequências terríveis para este, bem como para a empresa e a sociedade. Logo o trabalhador, a empresa e todos os envolvidos na questão, como, por exemplo, os sindicatos, a própria vítima, etc., devem assumir a responsabilidade de pôr fim a esta prática perversa que tanto mal traz ao ambiente de trabalho, à vida cotidiana e a sociedade.

A metodologia é uma revisão bibliográfica, com base em estudo em revistas, internet, artigos já publicados, livros e a constituição. O artigo está desenvolvido da seguinte forma: Primeiro para o leitor se inteirar do assunto, torna-se necessário conceituar o que é assédio moral; após um estudo sobre as provas, competência material da justiça do trabalho; e por fim as considerações finais.

2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

GREVY (2015), o assédio moral é um fenômeno do ordenamento jurídico que surgiu com a evolução da sociedade e a intensificação sociológica nas relações de trabalho. Tal fenômeno pode ser definido como uma humilhação. A exposição dos trabalhadores em situações de constrangimento

durante a jornada de trabalho faz surgir o sentimento do trabalhador em ser rebaixado, ofendido, inferiorizado e menosprezado.

No entanto na visão de (LOMBA, 2008), as relações de trabalho com um mundo globalizado que tem a perspectiva de competição é caracterizado pela insuficiência de trabalho e mão de obra em demasia principalmente em épocas de crise econômica e enorme desemprego encontra-se uma facilidade da propagação do assédio moral em que a política do mercado são submetidos por comportamento desumanos prevalecendo a arrogância e o interesse individual.

Nas relações de trabalho, não raro, as agressões e humilhações partem do autoritarismo partindo de chefes e dirigidas aos subordinados durante um longo período. Tal atitude atinge a vítima, desestabilizando esta com o próprio ambiente de trabalho, forçando o empregado em muitos casos a chegar a desistir do emprego.

Nesse contexto, disponível no site do Ministério do trabalho, as agressões e humilhações são tão violentas que a vítima passa a ser vista de maneira negativa, inferiorizada, pois é isolada do grupo de trabalho de forma injustificada. Ato contínuo, com medo de perder seu emprego, a vítima perde sua autoestima pautada pela vergonha da humilhação vivida, o que gera danos irreparáveis à sua saúde.

Esse cenário de humilhação, se praticado por longo período, pode interferir na vida do trabalhador de modo direto e em todos os setores da vida do assediado, ocasionando graves danos à sua saúde física e mental podendo, inclusive, evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego e até mesmo a morte.

Atualmente o assédio moral no âmbito das relações de trabalho é alarmante, pois causa graves consequências ao empregado e a sociedade.

Com o liberalismo exacerbado, a intensa busca pelo lucro, a desvalorização do ser humano e o medo do desemprego principalmente em períodos de crise econômica causa sérios problemas no ambiente de trabalho.

O ambiente do trabalho é um conjunto de condições, existentes no local de trabalho, relativos à qualidade de vida do trabalhador.

Conforme o inciso VIII do art.200 da Constituição Federal, o meio ambiente do trabalho pode ser conceituado como “o conjunto de fatores físicos, climáticos ou qualquer outro que interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa”.

Consoante, a proteção ao meio ambiente do trabalho tem abrangência constitucional e ao abrigo do Princípio da Dignidade da pessoa humana.

O trabalho é direito fundamental social previsto no art.6º da CF-88. Sendo que os empregadores têm o dever jurídico para assegurar, a saúde à segurança e o bem-estar dos seus trabalhadores.

Cria-se um ambiente de trabalho tenso, estressante muito competitivo juntando elementos para o acontecimento do assédio moral. Ressalta-se que o empregado se submete à ordem e à desordem, ao mando e desmando do empregador.

Existe muita dificuldade na definição do termo assédio moral até mesmo por ser utilizada de maneira equivocada para identificar práticas de mal-estar no ambiente de trabalho como exemplo stress, legítima utilização do poder diretivo do empregador ou até mesmo do assédio sexual.

O conceito contém, em geral, quatro pressupostos para a sua tipificação do assédio moral. Sendo elas: Conduta grave e intensa, prolongamento no tempo com a intenção de causar dano psíquico ou moral à vítima e o dano versus resultado causado conforme a doutrina e jurisprudência tem se manifestado.

Conforme (FELKER, 2010) comenta que o assédio moral:

"Sob as denominações de Mobbing, Bullying, Harcèlement **Moral**, Bossing, Harassment, Psicoterror, Ijime ou Murahachibu os juristas, psicólogos e legisladores de diversos Países vêm denominando um fenômeno que está se tornando cada vez mais freqüente, que é o assédio **moral**, o terrorismo psicológico, ou seja, uma degradação do ambiente de trabalho, através de condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados, ou destes sobre aqueles (assédio vertical, descendente e ascendente) ou de colegas (assédio horizontal), tornando extremamente penoso ao trabalhador braçal ou intelectual, a continuidade da relação laboral. (...) a vítima escolhida é isolada do grupo, passando a ser discriminada, hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, e desacreditada diante dos colegas. No processo de assédio a vítima é submetida a pequenos ataques repetidos, deixando o trabalhador, vítima dos mesmos, com sentimento de rejeição, que lhe vai minando sua estrutura psíquica, para terminar se refletindo em Sua saúde física. (...) A forma de agir do perverso é desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima. O comportamento perverso é abusivo, é uma atitude de incivilidade. (...) Não se trata, assim, de mero estresse, desentendimentos ou conflitos individuais pontuais, não raros no convívio humano, aqui se trata de conduta deliberada, intencional, com o objetivo de atacar a vítima na sua autoestima, desgastando-a, humilhando-a." (in O Dano **Moral**, o Assédio **Moral** e o

Assédio Sexual nas Relações de Trabalho, São Paulo : LTr, 2006, p. 171/172).

Entende-se que se não houver a presença simultânea, desses quatro elementos não há que se falar em assédio moral, mas apenas condutas que geram mal-estar no ambiente de trabalho.

Acontece que a divisão é muito próxima e depende da estrutura física e psíquica da vítima.

Neste Contexto: (NASCIMENTO, 2004)

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima. Como GFGCD bem esclarece o acórdão proferido no TRT da 17ª Região, "a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho"

Apesar de que a prática do assédio moral estar pendente de previsão em legislação específica, atenta contra inúmeros direitos positivados em nosso ordenamento jurídico, dentre eles o da dignidade da pessoa humana, o da inviolabilidade da intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, e o direito a saúde, em específico a saúde mental, tal como constam nos artigos 1º, III, 5º, X e 6º, da Constituição Federal.

Transcreve-se, por oportuno, o seguinte aresto jurisprudencial, que assume contornos de lição doutrinária quanto ao tema em discussão:

"ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio **moral** no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante um tempo prolongado, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio **moral** pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A exigência de

metas pelo empregador, ainda que elevadas, não traduz ataque sistemático e prolongado, nos moldes descritos acima, e é insuficiente para caracterizar o assédio **moral**." (Proc. 01179-2005-014-03-00-1 RO, Rel. Alice Monteiro de Barros, 7a T., dec. unân., TRT 3a R., publ. 23-02-06 - DJMG).

Conforme a ementa pode se concluir que para caracterizar o assédio deve ter esses requisitos sendo uma pessoa subordinada ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante um tempo prolongado compromete-se o equilíbrio emocional. Importa-se frisar que precisa haver um período prolongado, pois um único ato isolado não caracteriza o assédio.

O dano causado versus resultado um dos pressupostos caracterizadores do assédio moral não parece essencial até mesmo por questão de quebra de isonomia mesmo estando presente na maioria dos casos. A avaliação somente poderá ser realizada através do caso concreto até mesmo porque o ser humano reage de maneira diversa uns dos outros a qualquer investida do empregador ou preposto.

Durante o desenvolvimento regular do contrato de trabalho, inúmeras podem ser as hipóteses de danos causados ao patrimônio moral do empregado ou do empregador, notadamente em razão do constante estado de sujeição/subordinação do primeiro ao segundo, como também dos deveres de obediência e lealdade que devem nortear a relação empregatícia.

Muito embora, em geral, seja a mulher a principal vítima do assédio, no âmbito das relações individuais de trabalho, nada impede que a verificação da referida figura tenha o homem na condição de assediado, tampouco que ocorra entre pessoas do mesmo sexo.

Conforme a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho os procedimentos caracterizadores do mesmo compreendem: abuso verbal ou comentários de conotação ofensiva sobre a aparência do empregado; frases ofensiva ou de alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do empregado; afastar o empregado de seu local de trabalho afim de que o assediante possa com ele conversar em local privado e de forma íntima; insinuações inconvenientes e ofensivas; solicitação de relacionamento íntimo, ainda que não implique em conjunção carnal ou de outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessa de benefício ou recompensa; exigência de favores sexuais sobre ameaças explícitas ou implícitas concernentes ao emprego; prática de qualquer exercício de violência física ou verbal.

O assédio moral causa um prejuízo muitas vezes irreparável ao empregado e esses atos do empregador devem ser coibidos. O MPT deve fiscalizar as empresas que cometem o assédio moral abrir um termo de ajustamento de conduta e se necessário multar a empresa para que não haja desrespeito com o empregado.

A exteriorização do assédio moral se dá através do comportamento inadequado dos prepostos das empregadoras, os quais utilizam tratamento ofensivo aos empregados, acarretando constrangimento e humilhação no ambiente de trabalho.

Para (PEREIRA, 2002) a vítima deve receber uma soma que lhe compense a dor ou o sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva.

As empresas deveriam inserir treinamentos especiais nas áreas de gestão para que seus responsáveis saibam efetivamente lidar com conflitos de maneira mais produtiva.

Ocorre que na maioria das vezes os superiores hierárquicos são excelentes técnicos em sua área, mas jamais conseguiram compreender a gestão de pessoas. Se as empresas adotassem um processo positivo que iria gerar mais respeito entre o subordinado e a chefia direta conquistando respeito e admiração.

Segundo (MIRANDA, 2000 p. 180), a dignidade da pessoa humana confere unidade de sentido às constituições, confirmando a pessoa como fundamento e fim da sociedade e do Estado. Significa que não trata unicamente, e sim de unidade de pessoa, exatamente por que: O homem situado no mundo plural, conflitual e em acelerada mutação do nosso tempo encontra-se muitas vezes dividido por interesses, solidariedades e desafios discrepantes; só na consciência da sua dignidade pessoal retoma unidade de vida e de destino.

A dignidade da pessoa humana de acordo com a Constituição Federal da República de 1988 ganhou um patamar de princípio foi inserida pelo artigo 1º inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito ao lado de outros fundamentos.

A carta magna ao valorizar o direito do trabalho e ao proteger a dignidade da pessoa humana.

O reconhecimento expresso da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, bem como posição privilegiada no texto constitucional, são, sem sombra de dúvidas, manifestações inequívocas de que para o nosso constituinte este princípio é basilar e informa todo o ordenamento jurídico. A dignidade, como valor inerente à pessoa, é inalienável e irrenunciável. Como princípio fundamental, goza de status de norma jurídica e reclama proteção e promoção pelo poder públicos e particulares.

As empresas precisam criar meios de prevenção quanto ao assédio moral, que não se resume em cumprir a lei, mas envolve ações afirmativas sobre todo e qualquer negócio jurídico praticado. Tornam-se necessários mecanismos internos e de políticas de liderança com responsabilidade na

empresa, para que se destinem a disseminar a compreensão das diferenças existentes entre os colaboradores.

3 DAS PROVAS

Forma de postulação A prova da existência do assédio moral incumbe à parte que fizer a alegação da concorrência do fato, nos termos do artigo 818 da CLT, via de regra o empregado. Nada obsta que o autor seja o empregador, desde que este tenha sofrido assédio por parte do empregado, embora a hipótese seja de difícil aplicabilidade.

Certo é que a prova do assédio é de extrema dificuldade. Exemplifica-se, certa ocasião, onde o médico do reclamante foi sua testemunha, de acordo com seus conhecimentos profissionais, demonstrou o abalo psicológico do fato ocasionado pelo empregador, tanto ao ex-empregado, quanto a seus familiares.

O assédio e o dano moral devem ser postulados em uma ação trabalhista, podendo inclusive existir um único pedido a tanto. Outra forma seria a cumulação de pedidos, onde, por exemplo, se requer a nulidade da justa causa imputada, convertendo-se a despedida para sem justa causa, com os consectários daí advindos; além da indenização por danos morais. Ainda, se a ação de nulidade da justa causa for ajuizada de forma autônoma, para a ação de indenização por danos morais em virtude de assédio (Dano repetido e prolongado no tempo), o Juízo que apreciou a primeira demanda estará prevento, nos termos do artigo 103 do CPC.

4 COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A competência da Justiça do Trabalho para a análise da questão ainda é tormentosa. Os empregados sempre alegam a competência; e os empregadores, via de regra, alegam a incompetência em forma de preliminar.

Basta à leitura do artigo 114 da Constituição da República para verificar que compete à Justiça do Trabalho "conciliar e julgar os dissídios individuais entre trabalhadores e empregadores", inclui-se, portanto, o ressarcimento pelos danos morais existentes. Nesta linha de pensamento, destacam-se os Ministros ORESTE DALAZEN, PINHO PEDREIRA, OSMAIR COUTO, PINHEIRO CASTELO, dentre outros. Demonstra-se a opinião de ORESTE DALAZEN, Ministro do egrégio Tribunal Superior do Trabalho: "No que tange à lide entre empregado e empregador referente à indenização civil por dano moral, cuidando-se também de infração à obrigação contratual acessória implícita de respeito à honra e à dignidade do outro contratante, ou de lesão provocada como empregado ao empregador e vice-versa, em virtude do contrato de trabalho, afigura-se também competente a Justiça do Trabalho, ante o comando dos art. 652, inc. IV, da CLT e 114, da CF/88."

Interessante é a opinião de Eliana Pedroso VITELLI, onde pugna pela competência da Justiça do Trabalho, ao asseverar que a violação dos direitos

da personalidade ganha tutela específica entre empregado e empregador, se constituindo em "cláusula tácita inerente à todo contrato de trabalho".

Neste compasso de entendimento, transcreve-se uma ementa:

"Do desenvolvimento da relação jurídico-contratual trabalhista emergem conflitos de variada abrangência e penetração em áreas diversas do direito, mas que, nem por isto, deixam de ter, como raiz originária, o contrato de trabalho. Dessarte, não obstante a inter-relação com outros ramos da ciência jurídica, não se desnatura a natureza típica ou materialmente trabalhista de tais litígios, a exemplo do atinente à indenização por dano moral, inserindo-se o seu exame e julgamento, no âmbito da competência da Justiça do Trabalho, pois assim autoriza a interpretação do art. 114 da CF/88." TRT 3ª Região - Rec. Ord. 6.537 - Rel.: Juíza Denise ALVES HORTA - j. em 16.09.96 - DJ de 05/10/96

Entende-se de forma particular, que a Justiça do Trabalho caminha em passos largos para admitir a competência em relação aos danos morais, até mesmo em fase pré-contratual, contratual, e pós-contratual. Alguns afirmam que o artigo 483, "e", da CLT, dá margem ao ressarcimento dos danos morais, quando o "empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização, quando praticar o empregador ou seus prepostos contra ele ato lesivo da honra e da boa-fama".

A Justiça do Trabalho possui competência para a análise do dano extrapatrimonial, já que irá apreciar relação entre empregado e empregador. A Justiça comum já não detém esta competência, uma vez que não está apta a resolver situações em que uma das partes é subordinada à outra, em situação de plena desigualdade, sendo esta a seara específica da Justiça Especializada.

A título de analogia, sempre que um empregador causa um dano ao empregado, à maioria dos julgados prevê a indenização, como no caso de salário família, salário maternidade, seguro-desemprego" data-type="category">seguro desemprego, quando pleiteados, embora não sejam verbas de cunho eminentemente trabalhista, mas previdenciário. Logo, verbas de natureza civil também podem ser apreciadas pela Justiça do Trabalho.

Nesta linha de pensamento, o egrégio Supremo Tribunal Federal, em um conflito de jurisdição, n.º 6.959-6,DF, através do r. Acórdão da Sessão Plenária de 23.05.90, decidiu que a Justiça do Trabalho seria competente para julgar demanda de servidores do Banco do Brasil, para compelir a empresa ao cumprimento da promessa de venda em certas condições, apartamento aqueles que viessem a ocupá-los por mais de cinco anos, trabalhando em serviço exclusivo e direto à Instituição Bancária.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo abordou o assédio moral no ambiente do trabalho. A partir de uma visão mais humana. Constatou-se, no entanto, ainda não haver legislação específica para o assédio moral que tenham como escopo resguardar e assegurar a dignidade da pessoa humana de maneira de evitar a degradação da relação de emprego e combatendo o assédio moral. É certo que o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho é de suma importância, sem dignidade o trabalhador perde a sua cidadania.

Ressalta-se que uma das maneiras pelas quais se poderão coibir o assédio moral no trabalho relaciona-se diretamente à indenização a ser percebida pelo agredido.

Desse modo, deve haver um ressarcimento do assédio moral a atribuição de valor pecuniário é feita para desestimular a prática de novos constrangimentos e humilhações por parte do assediador.

Por conseguinte, a fixação de um valor pecuniário compatível com o dano sofrido pela vítima servirá de óbice para prática de novas infrações por parte do empregador. Vale lembrar que o montante fixado deverá representar um valor suficiente para inibir futuras práticas dessas condutas lesivas. Deve ser ponderado a intensidade dos conflitos em questão para que se atinja efetivamente o patrimônio do lesante para que esses atos não venham a serem praticados.

Por conseguinte, o contexto econômico de enorme desigualdade social somada à implantação de novas tecnologias que precisam cada vez menos mão de obra, cresce o desemprego, assim como se acirrou a competição no mercado de trabalho faz-se alteração do perfil do empregado, sendo cada vez mais exigido capacidade, qualificação, agressividade e competência.

Dessa forma torna-se imprescindível que medidas efetivas sejam tomadas de proteção ao trabalhador. No assédio moral, como foi constatada, a vítima é atingida no seu íntimo, na condição de ser humano e na complexidade de sentimentos que lhe são inerentes.

Portanto, caberá à justiça expulsar este comportamento através de medidas punitivas. Cabe-se salientar que a consolidação das leis do trabalho CLT, trata sobre o tema, ainda que superficialmente, tendo em vista que segundo o disposto no art. 483, aquele que sofre a humilhação moral poderá obter a extinção contratual indireta, com fundamento no descumprimento das obrigações por parte do empregador.

A conclusão é no sentido de que o dano moral decorrente de assédio, deve ser analisado e indenizado pela Justiça do Trabalho. O quantum indenizatório variará para cada caso, em virtude da situação concreta, e se possível, levando em consideração o salário do empregado, multiplicado por fatores diversos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição** (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Senado Federal, 1988;

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. 3. Ed., rev. São Paulo: Ltr, 2010. 304 p. [000885909]TST 331.44 F316 D 3.ED.

GUIA de direitos. Assédio Moral. Disponível em: <http://www.guiadedireitos.org/index.php?option=com_content&view=article&id=568&Itemid=217> Acesso em: 04/08/2015.

GREVY, Marcos. **Assédio Moral no ambiente do trabalho.** Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9126/Assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>, acesso em: 13/08/2016.

LOMBA, André Domingues dos Santos. **Assédio Moral nas Organizações: Como compreender o indivíduo e as equipes no ambiente de trabalho.** Disponível em: http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/152_Artigo_Assedio_Moral_SEGeT.pdf, acesso em 14/08/2016;

MIRANDA Jorge **Manual de Direito Constitucional** 3.ed. Coimbra: 2000. Tomo IV.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho.** Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2004.

PEREIRA, Caio Mário da Silva **Responsabilidade Civil.** Editora Forense. (2002 p. 60).

In O Dano **Moral**, o Assédio **Moral** e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho, São Paulo: LTr, 2006, p. 171/172).

<http://www.tst.jus.br/>

<http://portal.mpt.mp.br/>

<http://www.trt4.jus.br>

Dra. Verônica Bettin Scaglioni
OAB/RS 82.935