

Aspectos Teóricos, Conceituais e Jurídicos do Assédio Moral no Trabalho

Theoretical, Conceptual and Legal Aspects of Moral Harassment at Work

Zilfran Ferreira de Araújo¹
Anny Kariny Feitosa²

RESUMO

Este estudo tem por objetivo central compreender e analisar as interpretações doutrinárias e jurisprudenciais acerca do assédio moral no trabalho e as consequências que resultam desse comportamento, bem como acerca dos direitos da personalidade e do dano moral. Quanto à metodologia aplicada, esta obra tem natureza qualitativa, do tipo descritiva, com caráter bibliográfico e documental, sem inserção em campo. Como resultado, temos um diagnóstico da realidade do assédio moral nas relações de trabalho, trazendo consigo conceitos claros e relevantes quanto aos tipos de assédio existentes e a maneira de prevenção.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Direito do Trabalho. Jurídico.

ABSTRACT

This study has as the main objective understand and analyze the doctrinal and jurisprudential interpretations of moral harassment at work and the consequences that result from this behavior, as well as entity's rights and moral damage. As for the methodology applied, this work is qualitative, descriptive, with bibliographical and documentary aspects, without integration into the field. The result is a diagnosis of the reality of moral harassment in the workplace relations, bringing clear and relevant concepts about the types of harassment and how to prevent them.

Keywords: Moral Harassment. Labor Law. Juridical.

1 Especialista em Direito Previdenciário e Trabalhista pela URCA. E-mail: zilfran_direito@yahoo.com.br

2 Mestre em Economia pela Universidade Federal do Ceará. Docente no IFCE. E-mail: akfeitosa@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho consiste em uma análise das interpretações doutrinárias e jurisprudenciais acerca do assédio moral no trabalho e suas consequências jurídicas, morais e éticas fazendo uma revisão de conceitos estipulados em literaturas diversas. Além de mostrar de uma forma ampla o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho (apesar de ser um tema que vem sendo objeto de estudo há pouco tempo) através de sua doutrina que ganha destaque na jurisprudência e desperta o interesse de toda a comunidade jurídica. Hodiernamente, cada vez mais, os trabalhadores são expostos a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho, desse modo e no que se refere ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) destes trabalhadores está sendo desrespeitado, assim como a saúde mental e o meio ambiente do trabalho.

A discussão da exposição dos trabalhadores a humilhações, constrangimentos e situações vexatórias como responsáveis por danos psíquicos é recente no Brasil. No assédio moral, o seu emprego está em jogo. A pessoa tem um poder sobre você. A reparação do dano moral transforma-se, então, na contrapartida do princípio da dignidade humana.

É importante ressaltar, ainda antes de adentrar no tema em questão, que a legislação brasileira acerca do assédio moral ainda é insignificante comparada à complexidade do tema, pois não há uma lei nacional destinada a prevenir e coibir o assédio, tornando o tema ainda mais polêmico e controverso. Ultimamente, as elevadas percentagens de falta de emprego que afligem relativamente grande parte dos países refletem diretamente na instabilidade econômica atual. A concorrência da sociedade capitalista atual recua as pessoas, que a cada dia se sentem mais inseguras, quanto à inconstância no emprego.

Dessa forma, a busca indisciplinada pelo poder influencia o interior de algumas pessoas e as fazem transformar o ambiente de trabalho em um lugar onde os conflitos sem escrúpulos surgem inesperadamente, sem controle. As alterações sejam elas quais forem desde a social até a política, contornam o ambiente de trabalho para um local de discriminação e marginalização. (MOLON, 2013)

Segundo Hirigoyen (2003), ao longo da vida há encontros estimulantes, que nos incitam a dar o melhor de nós mesmos, mas há

igualmente encontros que nos minam e podem terminar nos aniquilando. Um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo de contínuo e atormentante assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em um verdadeiro assassinato psíquico. Todos nós já fomos testemunhas de ataques perversos em um nível ou outro, seja entre um casal, dentro das famílias, dentro das empresas, ou mesmo na vida política e social. No entanto, nossa sociedade se mostra cega diante dessa forma de violência indireta. A pretexto de tolerância, tornamo-nos complacentes.

Por todo o exposto, o tema tem sido objeto de intensos debates e acaloradas discussões, dessa forma pretende-se prestar contribuição ao debate. Na perspectiva da problematização do objeto de estudo, levantam-se algumas preocupações em relação ao contexto sobre assédio moral no trabalho: A legislação brasileira ainda não possui uma norma de âmbito nacional que defina o que é o assédio moral? Quais são as suas causas? Quais são os tipos de assédio moral no trabalho? Quem são os que assediam? Quem são os assediados? Quais as consequências do assédio moral? Quais os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais no nosso ordenamento pátrio?

Diante dessas questões, formula-se o seguinte problema central de pesquisa: Quais as delimitações e conceitos existentes no Brasil que são pertinentes ao assédio moral existente nas relações trabalhistas, no intuito de minimizar essa problemática cada vez mais assídua na realidade do empregado?

Destarte, esta obra teve como objetivo geral compreender e analisar as interpretações doutrinárias e jurisprudenciais acerca do assédio moral no trabalho e as consequências que resultam deste comportamento, tratando também dos direitos da personalidade e do dano moral.

A realização desta pesquisa se justifica na necessidade de se conhecer a evolução histórica do assédio moral no trabalho, em especial no Brasil, analisando os conceitos e fundamentos do tema, dada sua magnitude para a sociedade brasileira, uma vez que se trata da saúde, da ética e da moral do trabalhador/empregado. Adotou-se como metodologia uma pesquisa de natureza descritiva, do tipo documental e bibliográfica, com observação direta na realidade investigada, sem interferir nela. Trata-se ainda de uma pesquisa bibliográfica na qual se faz um resgate histórico sobre o tema já mencionado e sua aplicabilidade, abordando principais conceitos até a realidade em questão.

Desta forma, reconhece-se que esta compreensão se torna necessária para dar conta da realidade atual, sendo apresentada uma conclusão à luz da literatura de base, apoiando, assim, a análise do objeto de estudo.

2 CONCEITOS HISTÓRICOS E METODOLÓGICOS DO ASSÉDIO MORAL

Diante do que já foi exposto na introdução, faz-se necessário, à luz da literatura, diferenciar, em princípio, os conceitos de dano moral e assédio moral, uma vez que em muitos casos são interpretados de maneira equivocada. Segundo Zanetti (2008),

o assédio moral traz consequências sobre a saúde da vítima e estas consequências podem ser detectadas por um bom clínico, o qual dirá se existe ou não o assédio. Para ser claro, quando alguém fuma maconha esta produzirá alguns efeitos sobre sua saúde, quem toma bebida alcoólica, tem efeitos próprios do álcool no seu organismo, assim como quem é assediado tem efeitos próprios do assédio, os quais são próximos dos efeitos do estresse, se distinguindo por dois deles: no estresse não existe sentimento de culpa e nem ocorre humilhação da vítima, como ocorre no assédio moral. No dano moral não existe a necessidade de provar estes efeitos, pois, presume-se que a vítima esteja sofrendo! O dano moral não tem sintomas próprios e ainda não existe a necessidade da prova do prejuízo sobre a saúde, pois se presume que a vítima esteja sofrendo, tenha sua imagem abalada etc. (p. 49).

Perante essa diferença clara entre os conceitos de dano e assédio, define-se então que assédio moral é um tipo específico de dano moral em que não é determinada uma culpa, mas presume-se um sentimento produzido no indivíduo. Ele não ocorre somente no ambiente de trabalho, porém este trabalho se delimita apenas do assédio ocasionado no trabalho.

A tese do assédio moral é proveniente da Psicologia e Medicina e não do Direito. Logo, é imprescindível saber quais as condições necessárias para a existência do assédio e isto é possível de ser verificado analisando os estudos realizados por estes autores com os milhares de pacientes e casos que tomaram conhecimento. As questões controvertidas, quando levadas ao Judiciário, devem ser decididas, por isso, vem o trabalho do jurista, com a finalidade de debater e expor seu ponto de vista, procurando contribuir para

a dinâmica do Direito e se manifestar sobre pontos controversos. (Ibidem, p. 17)

É admirável entender que o assédio moral resulta de um estudo científico realizado primeiramente por Heinz Leymann e seu grupo de trabalho, onde pessoas participaram de uma entrevista que analisava fatos procedentes do ambiente de trabalho e os efeitos produzidos em sua saúde. E para que serviria esta comprovação? Para comprovar que um simples julgamento de um indivíduo que se diz assediado, sem comprovar que há problemas em sua saúde, por exemplo, não é assédio, pode ser considerado um dano moral advindo de uma situação constrangedora. Logo, o assédio se reflete na saúde psíquica e/ou mental de quem é assediado. (Ibidem, p. 19)

Quanto ao assédio moral, segundo Lima (2009),

é espécie da qual o dano moral é gênero e por este pode-se entender como o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima sendo sua atuação na esfera dos direitos da personalidade. Ocorre que o assédio moral, devido a sua forma de expressão, temporalidade e frequência, apresenta peculiaridades. As pesquisas e trabalhos realizados acerca do fenômeno do assédio moral encontram base nos ramos da Sociologia e principalmente da Psicologia, portanto, os conceitos que seguem têm características que foram apontadas com base nas aludidas ciências. (p. 14)

2.1 Assédio moral no Brasil: princípios relevantes quanto às legislações pertinentes

Segundo Lima (2009), no Brasil, o assédio moral passou a ser conhecido com a dissertação de mestrado da médica do trabalho Margarida Barreto em 2000, denominada *Violência, saúde e trabalho – uma jornada de humilhações*. É importante relatar que o argumento de assédio moral no Brasil ainda não é assunto que exista em uma legislação clara quanto a sua definição de proibição nas relações de trabalho. No entanto, faz-se necessário compreender sua literatura para, posteriormente, delimitar o assunto sobre a prática do assédio moral no trabalho.

De acordo com estudos de Zanetti (2008),

existem algumas iniciativas que foram tomadas no âmbito municipal e Estadual somente com relação aos servidores públicos. Assim podemos citar a primeira aparição da proteção legal contra o assédio moral no Brasil a qual foi no âmbito da administração direta, por meio da apresentação do Projeto de Lei nº 425/1999 proveniente da Câmara Municipal de São Paulo. Este projeto que veio a ser tornar a Lei municipal nº 13.288 em 2002. Enquanto não se tornou lei, o município de Iracemápolis foi mais rápido e publicou a primeira lei municipal sobre o assédio moral, porém, restrita aos servidores públicos, através da Lei nº 1.163/2000. (p. 20)

De acordo com o autor, sob o ponto de vista estadual, o estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a publicar uma lei contra o assédio moral, através da Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, vedando a prática do assédio moral no âmbito dos órgãos, repartições e entidades estatais. Existem projetos de lei tramitando no Congresso Nacional a fim de que tenhamos uma legislação federal, inclusive tipificando como crime, a exemplo dos projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001.

O primeiro projeto pretende incluir no Código Penal o artigo 146-A com a seguinte redação: “Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente, a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena – ‘detenção de um a dois anos’”. (p. 21)

O segundo projeto propõe a inclusão no Código Penal do artigo 203-A, “Coação moral no ambiente de trabalho”, com a seguinte redação: “Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena – Detenção de 1 (um) a 2 (dois)anos, e multa.” (p. 21)

Além desses demonstrados, no Brasil ainda existe proposta de projetos sob um ponto de vista administrativo:

Sob o ponto de vista administrativo, foi proposto o Projeto de Lei nº 4591/2001 o qual estabelece a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.212, de 11 de dezembro de

1990, propondo o acréscimo do artigo 117-A, na seguinte forma: É proibido aos servidores públicos praticarem Assédio Moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares: I – advertência; II – suspensão; III – destituição do cargo ou comissão; IV – destituição de função comissionada; V – demissão”. (ZANETTI, 2008, p. 22)

Mesmo que não se tenha conhecimento de uma legislação federal característica sobre o assunto, o amparo contra o assédio não está abandonado. Dessa forma, os princípios universais do direito, como o da proteção à dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, a doutrina e a jurisprudência são utilizadas nesta proteção.

Além dessas, outras normas constitucionais servem como fundamento legal, tais como: os artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, caput, os quais obrigam o empregador a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de fenômenos maléficos que causem danos à saúde física e/ou psíquica do trabalhador, como é o caso do assédio moral, sob pena de ser responsabilizado. (Ibidem, p. 22). É muito relevante, ainda, destacar que a responsabilidade do empregador, ou seja, do contratante, é prevista em lei, assim como do empregado.

Em suma, quem causar dano a outra pessoa tem por obrigação repará-lo, de acordo com os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil:

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

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

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Na constituição, em seu art. 5º, inciso X, são abordados, ainda, conceitos sobre os danos morais e materiais: “art. 5º, inciso X, da CF/88 são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. ”

Em seus estudos, Zanetti (2008, p. 22) comenta que é possível ser

encontrada outra doutrina quanto à proteção do trabalhador em seu ambiente de trabalho no Brasil, onde revela que a proteção do trabalhador através do princípio da boa-fé nos contratos, previsto no art. 422 do Código Civil, o qual acaba autorizando diante do assédio moral a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base nas alíneas “a”, “b” ou “e”, do artigo 483 da CLT, tendo o trabalhador direito ao recebimento de todas as verbas inerentes à despedida sem justa causa, quando ficar comprovada a responsabilidade do empregador.

Uma pesquisa da PUC realizada por Barreto (2000) aponta para as principais consequências à saúde, advindas do assédio moral no Brasil, em entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional, revelando como cada gênero reage a essa situação (Tabela 1):

Tabela 1: Reação ao assédio moral, por gênero.

SINTOMAS	MULHERES (%)	HOMENS (%)
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimentode inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Adaptado de Barreto (2000)

3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: LIMITAÇÕES E POSSIBILIDADES

Segundo Nascimento (2004, p. 922), o assédio moral no trabalho caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

De acordo com Hirigoyen (2006), ao conceituar o assédio moral, compreende-se que:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (p. 65)

Já Barreto (2002), no I Seminário Internacional sobre o Assédio Moral, prestou o seguinte conceito:

O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos. No Brasil, o termo 'assédio moral' veio na esteira do 'assédio sexual', até porque o verbo assediar tem, segundo o dicionário Aurélio, o significado bem específico de colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade.

Após tantas definições sobre assédio moral e sua relevância no trabalho, Ferreira (2004, p. 126) ainda trata em sua obra que o assédio moral não deve ser apenas avaliado através de uma visão subjetiva, isso quer dizer que não se pode se prender aos danos cometidos ao psicológico da pessoa,

já que o mais importante é a forma como foi empregado e não o fim que foi proporcionado.

É verdade que o assédio moral é um fenômeno subjetivo por natureza, mas isso não lhe retira os aspectos objetivos. Aferir o assédio moral tendo-se em mente somente os danos causados, isto é, as consequências geradas no trabalhador que dele foi vítima, seria demasiado injusto, visto que nem todas as pessoas reagem da mesma forma diante das situações hostis, humilhantes e degradantes. Por um lado, existem pessoas que, depois de certo tempo de luta, acabam sucumbindo física e psicologicamente às agressões, o que desencadeia o desenvolvimento de diversos tipos de doenças. Por outro lado, existem pessoas mais resistentes sem sofrer qualquer doença física ou psicológica, mas que nem por isso deixam de ser afetadas por ele. Assim, julgar a questão somente pela ótica dos danos físicos e psicológicos gerados significaria condenar aqueles que são psicologicamente mais fortes a serem submissos às condições degradantes de trabalho só porque não adoecem diante do tratamento hostil que lhes é direcionado.

Para Hirigoyen (2005, p. 17), o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa, ameaçando seu emprego ou o clima de trabalho. Já para Zanetti (2008, p. 27), o assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas no ambiente de trabalho durante sua jornada e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.

Segundo Lima (2009),

registre-se, por importante, que o primeiro processo trabalhista em que o Poder Judiciário reconheceu o fenômeno em análise, deu-se em 2000 no Espírito Santo, nos termos do excerto abaixo transcrito: A tortura psicológica destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar

sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sobegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói sua autoestima. (Acórdão do Recurso Ordinário n. 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela Juíza Sônia das dores Dionísio). (p. 14)

É relevante observar a incrível evolução que vem ocorrendo durante os últimos tempos no que se diz respeito a estudos e pesquisas sobre o assédio moral no país, como se tem conhecimento no trabalho de Barreto em 2000, como também no I Seminário Internacional sobre o assédio moral em 2001. De qualquer forma, é importante saber que o tema tratado na presente obra do autor, é elemento de vários estudos na atualidade em questão, como também, um assunto que vem ganhando repercussão nos diversos tribunais, no entanto, ainda deixa a desejar em algumas legislações pertinentes. (Ibidem).

Conforme Hirigoyen (2005), quanto mais o ambiente de trabalho for submetido ao estresse mais facilmente poderá desenvolver o assédio moral. Todavia, segundo a autora, os funcionários não acham ruim desempenhar suas funções em ambientes muito estressantes, desde que sejam motivados, reconhecidos e valorizados pelo trabalho que executam. (p. 36).

Segundo Cohen apud Coleta e Miranda (2002) o termo “assédio moral” (no ambiente de trabalho) surgiu em setembro de 1998, quando a psicanalista e *vitimóloga* francesa lançou um livro na França, que foi publicado no Brasil em 2000 sob o título *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Nesse livro, mais calcado pelo lado da vitimologia do que da psicanálise, a autora explora e define o assédio moral.

É notório saber que o que provoca o assédio em seu ambiente de trabalho não é o abuso de trabalho. E o que facilita o acontecimento/surgimento são os espaços em que não são seguidas as regras, em que tudo é aceito e o excesso do poder não tem fronteira, provocando uma apropriada briga com o seu próprio eu no trabalho, agregando dessa forma dois elementos, uma sinistra manipulação dos empregados/trabalhadores e o uso excessivo de poder. Conforme Tamayo (2004), as organizações estão evoluindo a cada período, o que levam a enfrentar novas responsabilidades

e criando um novo desenho quanto ao ambiente trabalhista.

Já Sennett (1999) espera que essa mudança seja apenas uma ilusão perante o ambiente. Argumenta ainda que o ambiente de trabalho atual, destacando aqui os trabalhos temporários, direcionados para realização de projetos, não aceita que as pessoas dilatem experimentos ou arquitetem uma história que tenha nexo para suas existências. Considera que essa inovação de trabalho evita a concepção de caráter.

Para Sennett (1999), o incremento desse caráter depende de valores imutáveis, tais como a lealdade, a confiança, o comprometimento e ajuda recíproca, alegóricos que estão sumindo por conta da alta competitividade existente no mundo do trabalho e que o padrão atual designa e que se alarga. No mundo do trabalho atual, as organizações estão cada vez mais determinando uma alta performance dos seus funcionários e exigindo muito além do que está previsto em contrato.

Nesse sentido, é possível entender nas relações de trabalho uma acirrada concorrência na conquista de resultados, determinando um empenho maior dos trabalhadores e aumentando a desvalorização do trabalho humano. É fato lembrar que de nada adianta a simples conscientização dos empregados/trabalhadores ou a consignação de regras de comportamento na empresa/organização se ela não possuir um ambiente de confiança para que as pessoas que sofrem o assédio sejam capazes de dar voz às suas lamentações.

Esse ambiente pode ser constituinte de projetos de ouvidoria ou uma comissão formada nas empresas, principalmente quando é indicada para receber acusações que se relatam intimidações e constrangimentos, ou o sigilo da informação seja garantido a quem sofre o assédio.

De acordo com Hirigoyen (2005), os diretores, gestores, administradores, sejam eles quem for, devem possibilitar o conceito claro nos regulamentos/conduas internos (as) explicando que o assédio moral não será aceito. Permitindo assim, permanentemente, que as práticas de gestão fundamentadas no assédio moral não possam ser admitidas nos múltiplos de conjunturas organizacionais.

3.1 Tipos de assédio moral

Após apresentar de forma detalhada toda uma conceituação sobre

assédio moral no trabalho e suas delimitações no ambiente de trabalho, faz-se necessário mostrar os principais tipos existentes de assédio moral no trabalho. Conforme estudos realizados por Hirigoyen (2005) e Peli e Teixeira (2006), o assédio moral pode ser de três tipos: vertical descendente, vertical ascendente e horizontal.

O primeiro é o mais comum de se encontrar. É o assédio moral exercido por um superior hierárquico sobre um subordinado. É o tipo de assédio que evidencia mais claramente a tipologia de Weber (1991), que trabalhou com a ideia de poder burocrático, presente em todas as organizações, sejam elas públicas ou privadas. A forma vertical ascendente é a menos frequente forma de assédio moral. É o assédio praticado por um subordinado sobre o seu superior hierárquico. A forma horizontal ocorre com pessoas do mesmo nível hierárquico dentro da organização. É um tipo de assédio que encontra respaldo na teoria de Sennett (1999) e tem origem na disputa entre iguais em busca de vitória em um ambiente competitivo. Por exemplo, um colega agride ou humilha o outro com o intuito de conseguir se destacar na organização, que, em geral, incentiva a disputa. (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 33).

Em pesquisa realizada em 2002 por Hirigoyen, através de um questionário de levantamento de dados, onde teve como público-alvo 186 pessoas, foram apuradas informações quanto a origem do assédio e um cálculo de percentual concernente que cada origem tem de informação:

Tabela 2: Principais origens do assédio moral.

ORIGEM DO ASSÉDIO	%
Hierarquia	58
Diversas pessoas (incluindo colegas)	29
Colegas	12
Subordinado	01
TOTAL	100

Fonte: Hirigoyen (2002, p. 111)

Segundo Zanetti (2008, p. 67), o assédio moral pode ser individual ou coletivo, vertical ou horizontal, masculino ou feminino, ascendente ou

descendente, patológico ou estratégico, grupal ou individual, profissional ou familiar. Parece difícil sustentar uma forma separada identificada por assédio discriminatório, pois todo assédio é discriminatório. Ainda para esse autor as formas de assédio moral caracterizado como vertical e horizontal são definidas como:

O assédio é vertical descendente quando é realizado de cima para baixo, ou seja, por um responsável hierárquico que abusa de seu poder de direção. Essa forma de assédio é mais frequente que a vertical ascendente. Aqui a causa tem um denominador comum – o superior hierárquico se prevalece de seu poder de forma desmedida e arcaica. O objetivo pode ser o de reduzir a influência de um empregado junto àqueles que estão ao seu redor. Já o assédio vertical ascendente é de baixo para cima, ou seja, operado por um subordinado ou mais contra o superior hierárquico.

Nesse caso, subordinados agredem seu superior hierárquico por se oporem à indicação deste responsável, a exemplo da substituição de uma chefia; seja porque eles esperam a indicação de outra pessoa ou porque um deles esperava seu lugar ou ainda simplesmente porque eles não querem um superior responsável por eles. O assédio é horizontal quando é produzido entre colegas de mesmo nível hierárquico, sendo simples quando um trabalhador assedia outro e coletivo quando um grupo de trabalhadores assedia um colega. Alguns motivos levam ao assédio horizontal: Um grupo se esforça em constranger uma pessoa reticente a se conformar com as regras tomadas pela maioria; ou mais indivíduos escolhem como alvo uma pessoa em situação de fraqueza para colocar em prática seus objetivos; A agressão ocorre pela diferença da vítima seja por sexo, nacionalidade, religião, aparência física etc.

Para Zanetti (2008) ainda existe a forma mista que é a mistura dos dois anteriores, o que quer dizer que ocorra em uma relação de hierarquia como entre colegas de mesmo nível hierárquico (p. 72).

3.2 Consequências jurídicas do assédio moral no trabalho e sua relevância

Quanto às consequências jurídicas advindas do assédio moral no trabalho, podem ser elencadas inúmeras, no entanto, se faz necessário apresentar apenas algumas de interesses relevantes e mais vivenciadas na atualidade, uma vez que no ambiente do trabalho os empregados estão

expostos a tudo, desde uma chamada agravante que possa lhes causar um dano moral sério até um agravante maior no sentido de assediar moralmente a plenitude do empregado/trabalhador. Para Hirigoyen (2005, p. 24),

quando os funcionários começam a se sentir coisificados, o desempenho de suas tarefas tendem a ficar prejudicado. Os trabalhadores perdem a motivação para desenvolver suas atividades, o que acarreta uma queda de produtividade e reduz a qualidade do serviço. Dependendo do perfil do funcionário assediado, este pode, inclusive, perder o interesse pelo trabalho, ficar doente, preso a uma situação constrangedora, suportada apenas pela necessidade de se manter no emprego.

É importante frisar que o assédio moral intervém inteiramente na vida do trabalhador/empregado, afetando a sua própria identidade e decoro, como também as analogias afetivas e sociais, acarretando danos que não são mensuráveis ao seu estado físico e mental. É fato que esses danos podem evoluir e ocasionar uma incapacidade, como também uma evolução ainda maior acometendo a morte do trabalhador. Segundo Rufino (2006, p. 57) apud Peli e Teixeira (2006, p. 170),

o assédio é um desrespeito à dignidade e aos direitos individuais do empregado, o qual fica acuado diante da ideia da perda do emprego, tolerando a violação desses direitos [...] a marca da empresa pode sofrer danos irreparáveis de forma direta, mediante ações indenizatórias, ou indiretamente pelo dano causado à sua imagem. Ainda, segundo esses autores, o assediado passa por fases como: tratamento injusto por parte dos superiores, comprometimento da saúde, desmotivação, estresse, improdutividade e licenças por motivos de saúde.

Zanetti (2008, p. 17) lembra que o assédio moral não pode ser confundido com figuras próximas, por exemplo com o estresse, pois essa confusão poderá acarretar o pagamento de indenizações injustas e seu custo é grande, não somente para os empresários, mais também tem seu custo humano e social, por isso, vem a necessidade de sua prevenção, o que poderá ser feito quando houver boa vontade.

3.3 Como tentar prevenir o assédio moral no trabalho

O indivíduo quando assediado, não somente no ambiente de trabalho, tem que entender que precisa buscar ajuda. Dessa forma, é necessário que ele compreenda que a busca por ajuda deve ser constante seja ela advinda de dentro da sua empresa, ou de fora de seu ambiente de trabalho, por mais que a causa/situação de assédio tenha ocorrida na sua empresa/organização.

Como afirma Zanetti (2008, p. 157) a prevenção e o tratamento do assédio precisam ser feitos ponderando a forma com que está sendo realizado. Assim, é de suma importância o tratamento de suas causas e não somente se limitar aos seus efeitos para ter uma resposta efetiva e concreta. Ainda existem as ajudas e consultas médicas que, segundo esse autor, exercem um papel na prevenção de problemas com relação à saúde e à segurança do trabalhador na qualidade de conselheiro tanto dos empregados como dos empregadores.

Seu trabalho se desenvolve de duas formas: Pela sua intervenção no ambiente de trabalho, o médico do trabalho leva seu conhecimento junto ao empregador bem como aos representantes dos empregados, propondo ações corretivas das condições de trabalho, ações que são conduzidas pelo empregador; Pelo acompanhamento médico individual dos empregados, no quadro da proteção individual da saúde dos trabalhadores. (Ibidem, p. 159)

É imprescindível saber que o médico do trabalho sabe da existência do problema que o trabalhador/empregado sofre em seu ambiente de trabalho, com relação ao assédio poderá dialogar com a direção sobre esse problema para que o ambiente de trabalho melhore. (Ibidem). Entre outros profissionais que podem ajudar e auxiliar na prevenção e/ou recuperação é o psicólogo, psicanalista e ainda o psiquiatra, no que se diz respeito à recuperação psicológica. Quanto à análise do que é assédio moral na empresa, quais suas limitações para os empregadores, isso pode função do advogado da empresa, que tem como função, além de entrar com a ação de indenização pelos danos sofridos pelo assediado, ser consultor e ainda realizar treinamentos para fazer que o assédio seja tratado de forma preventiva, evitando o pagamento de indenizações altas. (Ibidem)

O assédio moral atravessa estágios de gestão referenciados na

comunicação direta e indireta, e ainda na valorização da subjetividade daqueles que efetivamente fazem o trabalho. Além disso, a construção de uma política intensa de prevenção do assédio moral solicita que as medidas sejam realmente adotadas e que os agressores se responsabilizem, como também o incremento de um trabalho de conscientização preventiva de todos os responsáveis pelo fazer organizacional. (PELLI; TEIXEIRA, 2006)

4 CONCLUSÃO

O intuito de se pesquisar sobre o tema proposto foi poder, de alguma maneira, contribuir para a fixação dessas informações que são de muita relevância para o conhecimento jurídico, ampliando dessa forma os conhecimentos dos acadêmicos e profissionais envolvidos.

Diante da pesquisa realizada, é possível ponderar que o assédio moral está implantado na coletividade da humanidade há muito tempo, pode-se dizer que desde a época em que homens começaram a se relacionarem com eles mesmos. Contudo, evidencia-se que a conduta de assediar vem caracterizada com o início do assédio dentro da sociedade e em seguida observa-se a invasão do assédio no ambiente de trabalho. Salienta-se que a legislação brasileira ainda não possui uma norma de âmbito nacional eficaz que defina o que é o assédio moral e quais suas consequências reais no âmbito do trabalho.

Constatou-se que é preciso ter uma noção clara do que “é” e a “que se refere”, onde é possível diagnosticar que trabalhadores sofrem desse dano. Foi diagnosticado e interpretado para o leitor que as possibilidades e limites de aplicabilidade do assédio moral no trabalho realmente precisam ser repensadas, onde todos os sujeitos envolvidos merecem destaque, logo são eles os participantes dessa realidade, são eles que personificarão e qualificarão no ambiente de trabalho.

De uma forma geral, pode-se afirmar que o perfeito entendimento de assédio moral no trabalho está passando por uma evolução e que precisa ganhar forças na jurisdição pertinente para não ser comprometido e nem sofrer perda no seu sentido amplo que é a defesa dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho quanto ao assédio, seja ele de qual tamanho ou magnitude venha a surgir.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1998.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2002/lei-10406-10-janeiro-2002-432893-norma-pl.htm> > . Acesso em: 9 jun. 2013.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russel, 2004, p. 126-127.

HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 76.

_____. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003, p. 9.

_____. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2005.

_____. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. Tradução Maria Helena Kuhner. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 65.

LIMA, R. O assédio moral, a microviolência do cotidiano – notas sobre o protofascismo invisível. **Revista Urutágua**, Maringá, v. 1, n. 2, jul. 2001. Disponível em: < <http://www.uem.br/~urutagua/02ray.htm> > . Acesso em: 22 maio 2013.

NASCIMENTO, S. A. C. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. 2004. Disponível em: < <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433> > . Acesso em: 5 jun. 2013.

Freitas, G. et al. O assédio moral nas relações de trabalho de profissionais recém-formados. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/500_Assedio_Moral.pdf> Acesso em: 1º jun. 2013.

PELLI, P.; TEIXEIRA, P. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

TAMAYO, A. **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TARCITANO, J. S. C.; GUIMARÃES, C. D. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2004. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2004.

MIRANDA NETO, H.C. **Assédio Moral: constrangimento e humilhação em Instituições de Educação Superior**. Dissertação de Mestrado. Centro Universitário do Triângulo – UNIT – Uberlândia – MG 2002.

VENOSA, S. S. **Responsabilidade civil**. 8. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008, p. 41.

ZANETTI, R. **Assédio moral no trabalho**. 2008. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2013.