

Data de aprovação: 09/12/2020

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E SUAS IMPLICAÇÕES SOCIAIS.

Gabriel Marquart¹

Andrea de Andrade Fernandes²

RESUMO

O assédio moral configura-se por condutas humilhantes contínuas, com o objetivo de atacar a integridade física e psicológica do assediado. Nesse caso, as práticas abusivas estão presentes intrinsecamente no ambiente laboral, de modo que são utilizadas para atingir metas, consequentemente a lucratividade, ou até mesmo para pressionar o empregado como uma estratégia, visando colocá-lo em uma situação de submissão, atingindo intimamente a sua personalidade e muitas vezes fazendo com que solicite a demissão. Pode acontecer através de gestos, palavras, ações ou omissões, mas sempre com o objetivo de oprimir para que a empresa possa ter resultados promissores. Essas condutas originam-se a partir do momento em que o trabalhador se sente inferior ou constrangido por qualquer comentário realizado, colocando-o em situação de risco. O fenômeno do assédio moral pode acontecer também de maneira contrária, ou seja, do empregado para o empregador ou ainda de um empregado para o seu colega de trabalho de mesmo nível hierárquico. O presente trabalho visa abordar como o assédio moral comporta-se perante a sociedade brasileira, demonstrando os riscos e possíveis doenças adquiridas em virtude do assédio, e acima de tudo as legislações existentes para coibir tais práticas abusivas. Atualmente, não existe uma legislação federal que trate do assunto, punindo e prevenindo, mas existem projetos e leis municipais que coíbem as condutas humilhantes. O artigo é definido como uma pesquisa acadêmica descritiva, de cunho

¹ Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: gabriel-marquart@hotmail.com

² Professor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: professoraandreaandrade@outlook.com

bibliográfico e documental, pois descreve o fenômeno abordado utilizando como técnica a pesquisa em documentos positivados pela jurisdição brasileira.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ordenamento Jurídico brasileiro. Relações trabalhistas.

MORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS: AN ANALYSIS FROM THE VIEW OF BRAZILIAN LEGISLATION AND ITS SOCIAL IMPLICATIONS.

ABSTRACT

Moral harassment is characterized by continuous humiliating conduct, with the aim of attacking the physical and psychological integrity of the harassed person. In this case, abusive practices are intrinsically present in the work environment, so they are used to achieve goals, consequently profitability, or even to pressure the employee as a strategy, aiming to put him in a situation of submission, intimately reaching the employee. your personality and often making you resign. It can happen through gestures, words, actions or omissions, but always with the objective of oppressing so that the company can have promising results. These behaviors originate from the moment when the worker feels inferior or embarrassed by any comment made, putting him at risk. The phenomenon of bullying can also happen in the opposite way, that is, from the employee to the employer or even from an employee to his co-worker at the same hierarchical level. The present work aims to address how bullying behaves before Brazilian society, demonstrating the risks and possible diseases acquired as a result of harassment, and above all the existing legislation to curb such abusive practices. Currently, there is no federal legislation that addresses the issue, punishing and preventing, but there are projects and municipal laws that curb humiliating conduct. The article is defined as a descriptive academic research, of bibliographic and documentary nature, because it describes the phenomenon approached using as a technique the research in documents positivated by the Brazilian jurisdiction.

Keywords: Moral Harassment. Brazilian Legal System. Working relationships.

1. INTRODUÇÃO:

Conhecido também como *Mobbing*, o assédio moral encontra-se presente nas relações trabalhistas há muito tempo, mas somente a partir da década de 1990 que

alcançou grandes repercussões. Pode-se dizer que esse fenômeno tornou-se comum nas empresas a partir da globalização, momento em que as empresas sentiram a necessidade de aumentar as metas para ter uma maior lucratividade. Sendo por esse motivo que estipulavam uma competição entre os funcionários e conseqüentemente ocasionavam práticas abusivas contra aqueles que por algum motivo não conseguiam alcançar o desejado pela empresa. Dessa maneira, o assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas e humilhantes, repetidamente, com objetivo de afetar a dignidade e a integridade da vítima, podendo resultar em diversas doenças, como por exemplo, a depressão.

Apesar de ser um fato que acontece diariamente nas diversas relações sociais, o presente trabalho visa abordar o assédio moral no ambiente de trabalho, em virtude do crescimento alarmante nos últimos tempos e ainda ser um assunto de grandes discussões na esfera jurídica e doutrinária. Sendo assim, a partir do momento em que o indivíduo, seja empregado ou empregador, é exposto a situações constrangedoras e humilhantes de maneira repetida durante o seu período laboral e no exercício de sua atividade, concretiza-se o assédio moral.

Nesse caso, o assediador age intencionalmente com o propósito de desestabilizar o assediado em seu ambiente de trabalho, fazendo com que o mesmo sinta-se desprezado, desonrado e com uma sensação de exclusão, não somente do meio trabalhista, mas também do convívio social.

Embora tenha ganhado repercussão atualmente, muitas empresas seguem o modelo antigo e continuam utilizando as práticas vexatórias como meios de alcançar metas e pressionar o empregado, o que tem ocasionado conseqüências graves. Em virtude disso, vários indivíduos estão sendo afastados do exercício de sua função ou tem sua produtividade afetada, justamente por causa das doenças adquiridas. Assim como existem pessoas que aceitam as atitudes e encaram com normalidade por medo de ficar desempregado. Além do mais, as conseqüências do assédio moral não afetam somente o assediado e o assediador, abrangem também o Estado, visto que seria mais um desempregado a depender dos benefícios do governo.

Em contrapartida, existem empresas que não adotam mais as condutas degradantes para chegar à lucratividade. Contudo, foram necessárias inúmeras ações judiciais e campanhas de conscientizações para entenderem que humilhações, xingamentos e descaracterização ocasionam mais perdas do que lucros.

Conseguiram enxergaram que as metas desejadas e o aumento da produtividade são alcançados mais facilmente com um ambiente de trabalho saudável.

Mesmo com grandes doenças ocasionadas aos trabalhadores, acréscimo aos desempregos e perdas significativas para os empresários, o Brasil ainda não possui uma legislação federal que verse sobre o assédio moral a fim de punir e condenar os agressores. Atualmente o que possui é uma repressão ao dano, formas de enfrentamento e as indenizações são aplicadas conforme as leis do Dano Moral, como por exemplo, o artigo 5º da Constituição Federal e o artigo 223 – A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Sendo assim, o presente trabalho visa demonstrar que ter uma legislação sobre esse assunto ampliaria a condenação dos assediadores e resguardaria os assediados, afim de tornar o ambiente de trabalho obrigatoriamente sadio e o empregados não terem medo do desemprego se porventura tiverem que denunciar esses abusos. Além do mais, as formas de enfrentamento existentes não são eficazes, condutas que seriam para controlar e prevenir o assédio moral acabam deixando os empregados mais vulneráveis. Um exemplo seria o próprio Ministério Público, esse órgão deveria fiscalizar todas as empresas e órgãos públicos com o intuito de prevenir e ter a certeza de que os empregados não estão sofrendo com nenhum dano. Contudo, na prática não é o que realmente acontece. Diversos projetos de lei foram apresentados exatamente com o objetivo de cessar essa omissão legislativa, porém não foram devidamente aprovados.

Esse assunto é de extrema importância e necessita de uma legislação o quanto antes devido aos problemas sofridos pelos assediados. Diversas doenças surgem em virtude das humilhações sofridas, como também muitos chegam a praticar o suicídio em virtude dos traumas sofridos com os abusos. E ainda, apesar de ser um assunto delicado, alguns aplicadores do direito ainda não se posicionaram ou não verificam o assédio moral como sendo uma prática abusiva, o que chama uma atenção maior do quão frágil é o tema e merece toda atenção.

Em suma, cumpre-se dizer que o objetivo deste artigo foi analisar as formas do assédio moral, quais a técnicas utilizadas pelo Estado e pelas empresas para coibir os assediadores, visto que tal conduta afeta não somente a vida do trabalhador como também o ambiente de trabalho. Por isso, nos primeiros capítulos foi definido o que é o dano moral ocasionado e como a legislação atua para indenizar as vítimas. Assim como nos capítulos seguintes uma análise geral do que seria o assédio moral, suas

características, tipos e formas de enfrentamento e como uma legislação federal que verse sobre o assunto seria necessário para que o ambiente de trabalho possa ser harmônico e que nenhum ser humano possa sofrer com distúrbios devido as atitudes vexatórias. Por fim, o artigo contempla as implicações do tema na sociedade, apresentando resultados e pesquisas.

2. DANO MORAL:

Como preceitua Vólia Bomfim Cassar³, o dano moral *“É o resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito de direito”*. Cassar ainda conceitua que os sujeitos desse direito podem ser *“pessoa física, pessoa jurídica, ou até mesmo a coletividade”*. Ainda nesse entendimento, Vólia afirma que o dano moral *“atinge o patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito de direito.”* (CASSAR, 2016, p. 201).

Segundo Savatier⁴, o dano moral pode ser conceituado como *“todo sofrimento humano que não resulta de uma perda pecuniária”* (CAVALIERI, 2004, p. 95). Nesse caso, entende-se como sendo lesões ocasionados por terceiros de maneira tão grave que seria impossível dimensionar ou tentar calcular monetariamente.

Sendo assim, o dano moral caracteriza-se com a ofensa ou humilhação dos bens de ordem moral de uma pessoa, seja afetando diretamente a sua personalidade ou o seu caráter, possibilitando também sérios problemas a saúde. Com isso, muitos doutrinadores afirmam que as pessoas são lesionadas em seu íntimo e não no que possuem.

Em relação ao ordenamento jurídico brasileiro, o dano moral não foi autorizado facilmente, tiveram diversos doutrinadores que atuavam pleiteando a indenização por danos morais, mas a jurisprudência dos Tribunais Superiores não defendiam a mesma tese e acabavam negando essa expectativa.

Somente com o advento da Constituição Federal de 1988 alguns preceitos foram formulados e a indenização por dano moral foi implementada. Dessa maneira,

³ CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de direito do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

⁴Cf. CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 5. Ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 95.

a Constituição em atual vigência, expressou-se com exatidão a possibilidade de indenização e restituição por dano moral, como prescreve o artigo 5º, incisos V e X:

“**Art. 5º, V** - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

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

Apesar de uma legalização tardia na Constituição Federal, visto que na Carta anterior praticamente não tinha nenhuma indicação ou legalização, o dano moral está presente na legislação brasileira também através do artigo 189 do Código Civil de 2002, onde o referido determina:

“**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”.

Com isso, percebe-se que o instituto do dano moral está estabelecido e firmado, mas sempre deixando claro que a indenização paga pelos possíveis agressores não vai superar os verdadeiros danos íntimos sofridos pelas vítimas.

Apesar de ser consoante, é preciso analisar cuidadosamente se determinada conduta ilícita, dolosa ou culposa causou algum prejuízo para alguém. Dessa maneira, é de suma importância analisar os requisitos para pleitear a indenização, quais sejam: dano, ato ilícito, abusivo ou atividade de risco (responsabilidade objetiva); nexo causal. Nesse caso, o dano seria justamente a quebra de um bem juridicamente tutelado pelo direito. Contudo, esse dano somente será indenizado se foi realizado por ato ilícito ou alguma outra conduta abusiva, sendo necessário uma ligação direta desse com o dano ocasionado (nexo causal).

2.1 DANO MORAL E O DIREITO DO TRABALHO:

Com o advento da globalização, muitas empresas sentiram a necessidade de aumentar a sua produtividade para que pudessem alcançar a lucratividade desejada. Devido a isso, que os grandes empregadores, pautados na sua hierarquia e na subordinação, começaram a estipular certas competições entre os seus funcionários e com empresas concorrentes. Contudo, as práticas oriundas dos superiores para chegar aos objetivos, não são utilizadas de forma correta, ocasionando um adoecimento nos hipossuficientes, surgindo assim a figura do dano moral.

Desde os primórdios, o Direito do Trabalho tem como o principal objetivo combater e amenizar danos aos empregados, visto que em comparação aos empregadores são pessoas subordinadas que na relação, geralmente, acabam prejudicadas.

Devido a isso, desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tivemos a implementação do dano moral trabalhista tanto para o empregado quanto para o empregador, pois as práticas vexatórias e os atos lesivos podem ser praticados por ambos. Porém, atualmente é bem comum que aconteça do superior para o empregado.

Com isso e devido a busca incessante em atingir um patamar econômico elevado, é no ambiente de trabalho que são constatados os maiores números de casos reparados pelo dano moral. Pois, além de um estímulo maior do empregadores a essas condutas, as normas contratuais asseguram os empregados de qualquer malefício ocasionado dentro da empresa.

É importante destacar que todos os sujeitos ativos que participam de atitudes que geram futuramente o dano moral são responsabilizados pelos atos e obrigados a cumprir com as indenizações impostas.

3. DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL:

Apesar de ser um assunto presente na sociedade há séculos, o assédio moral somente foi registrado e inserido no meio jurídico recentemente. Nesse sentido, existem diversos posicionamentos a cerca desse fenômeno, bem como várias discussões.

Precursora no assunto, a médica psiquiátrica Marie-France Hirigoyen conceituou o assédio moral como sendo qualquer prática abusiva corriqueira que afeta intrinsecamente a integridade física ou psicológica do ser humano, levando-o a desestabilização no ambiente laboral. Á vista disso, constata-se que o assédio moral gera consequências concretas as vítimas, contudo possui um risco invisível, visto que na maioria das vezes as condutas são realizadas de tal modo que parecem normais, quando na verdade chegam a destruir o psicológico do assediado.

A magistrada e professora Vólia Bomfim Cassar destaca que o assédio moral ou psicoterrorismo sofrido pelo trabalhador é caracterizado pelas condutas abusivas

praticadas pelo empregador, que afetem seu estado psicológico. Normalmente refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.

A psicóloga Margarida Maria Silveira Barreto apresentou sua dissertação de mestrado em Psicologia Social na PUC/SP, tendo como tema “Uma jornada de Humilhações”, conceituando o assédio moral da seguinte maneira:

“É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego”.

Preocupados com a repercussão do assunto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho desenvolveram um trabalho para conscientização e prevenção ao assédio moral. Nesse sentido, através da cartilha, caracterizaram como sendo:

“Uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).”

Partindo desses conceitos, conseguimos definir o assédio moral através de atos hostis ou abusivos intencionais e reiterados, praticados contra uma pessoa ou um grupo de pessoas durante a sua jornada de trabalho, dentro do ambiente laboral, com o objetivo claro de deixar as vítimas em um estado de submissão e conseqüentemente destruição. Em suma, ocorre através de atos intimidatórios que objetivam provocar na vítima medos ou humilhações capazes de minar sua autoconfiança.

O assédio moral corresponde a uma situação estressante para o assediado e, quanto mais intenso e duradouro, mais graves serão os efeitos para a vítima, causando grande desgaste progressivo, seguido de esgotamento, bem como interfere diretamente na relação familiar, visto que a partir do momento em que o indivíduo sente-se desprezado acaba descontando ou ignorando as pessoas mais próximas.

Esses comportamentos provocam na vítima danos emocionais e doenças, tais como alterações psicológicas, distúrbios, aumento da pressão arterial, desânimo,

insegurança, entre outros, podendo ocasionar quadros de síndrome do pânico e depressão, ou até mesmo levar à morte ou ao suicídio.

Essas condutas espalham-se de maneira especializada em cada indivíduo, contudo de acordo com o sofrimento e relato das vítimas fica perceptível algumas situações que ocorrem frequentemente. Assim sendo, podemos citar como exemplos, seguindo a cartilha do TST, a retirada da autonomia do colaborador, contestar a todo momento suas decisões, exigir tarefas humilhantes, atribuir apelidos pejorativos, vigilância excessiva, gritar ou falar de maneira desrespeitosa e dentre outras.

Da mesma maneira que é importante informar quais condutas são típicas do assédio moral, cumpre-se relatar quais as práticas que não caracteriza esse fenômeno. Sendo assim, simples desentendimentos ou acontecimentos esporádicos resultantes de desavenças não são suficientes para denotar o assédio moral. Da mesma maneira que o aumento do volume de trabalho, a utilização de mecanismos tecnológicos de controle e exigências profissionais não são suficientes para configurá-lo. Além disso, é necessário saber diferenciar quando o superior estiver utilizando do seu poder diretivo para reger e organizar a empresa de quando utilizar para denegrir a imagem e a honra de um funcionário.

3.1 ASSÉDIO MORAL E RELAÇÃO DE TRABALHO:

“*Mobbing*” significa exatamente assediar, por isso o assédio moral no ambiente trabalhista concretiza-se a partir de humilhações e situações vexatórias dos colaboradores superiores com os seus empregados, entre colegas de mesma função ou ainda, o mais raro de acontecer, dos empregados com os seus supervisores.

Atualmente são práticas que acontecem naturalmente nas empresas em virtude das políticas de grandes metas a serem superadas. Devido a isso, os superiores usufruem do poder de sua função para menosprezar os seus colaboradores, objetivando um maior lucro para a empresa, incentivando uma competição entre eles sem nenhuma responsabilidade.

Contudo, o assédio moral somente pode ser confirmado quando acontece com os trabalhadores que integram ativamente o ambiente laboral. Sendo assim, um indivíduo que não participa das atividades corriqueiras da empresa não pode ser vítima desse fenômeno, tendo em vista que é necessário ter repetições de práticas e não ser algo que acontece esporadicamente.

Diante disso, percebe-se que as condutas vexatórias praticadas dentro da empresa com o objetivo de prejudicar o trabalhador em sua função acabam acarretando outros problemas. Além do mais, as condutas resultam em um constrangimento ao assediado, onde em alguns casos solicita a rescisão direta da empresa por não conseguir trabalhar com as condições ilegais impostas ou simplesmente se afastam para cuidar da sua saúde.

Porém, devido a necessidade de estar empregado e não entrar para o grupo de aproximadamente 12 (doze) milhões de desempregados, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), muitos trabalhadores acabam aguentando todas as humilhações e condutas errôneas dos superiores. E com isso, alguns se aproveitam desse medo ocasionado para aumentar a pressão e a exigência.

Segundo o site da BBC Brasil, quase metade dos brasileiros, mais especificamente 47% (quarenta e sete por cento) já sofreu algum tipo de assédio moral, sendo estes, 52% (cinquenta e dois por cento) mulheres e 48% (quarenta e oito por cento) homens. O mais assustador desse resultado é que 39% (trinta e nove por cento) destes não denunciaram o agressor por medo de perder o emprego, evidenciando assim que a grande maioria dos brasileiros preferem conviver com as humilhações do que ficar desempregado.

Um grande exemplo de assédio moral recente no Brasil foi com o banco Santander. O grupo bancário foi condenado pela Justiça do Trabalho a pagar R\$ 274 (duzentos e setenta e quatro) milhões de indenização por dano moral coletivo, em consequência de assédios morais aos funcionários, ao submetê-los a metas abusivas de produção e cobranças excessivas. Ademais, a sentença proibiu o banco de submeter trabalhadores a metas abusivas e exige que a definição das metas seja feita por negociação coletiva entre a empresa e o sindicato da categoria. Essa não foi a primeira condenação da empresa por assédio moral, em anos anteriores foi fixada uma indenização de 1 (um) milhão por assédio moral praticado por gerentes e práticas discriminatórias contra bancários que não atingiam as metas.

Seguindo essa linha de raciocínio, é necessário que as empresas comecem a enxergar que esses tipos de condutas hostis prejudicam o que eles tanto almejam, a lucratividade. Pois, a partir do momento em que o trabalhador sente-se retraído, a sua produtividade diminui consideravelmente, ocasionando assim uma dificuldade maior para entregar as metas. Assim como o número de empregados faltantes para realizar tratamento também é expressivo.

Portanto, analisaremos a seguir as formas como os assediadores se comportam bem como os danos causados, e ainda, como se faz necessário uma legislação federal tratando do tema em questão.

3.2 MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL:

As modalidades do assédio moral se definem de acordo com o cargo ocupado pelo assediador e pelo assediado no momento das práticas humilhantes e a sua abrangência. Dessa maneira, verificaremos que dar-se-á de forma vertical ascendente e descendente, horizontal e misto.

3.2.1 Assédio moral vertical descendente:

Dentre todas as modalidades existentes, o assédio moral vertical descendente acontece com mais frequência no âmbito trabalhista, pelo fato de que é ocasionado do empregador com o seu subordinado. Sendo assim, o responsável pela empresa ou por parte dela, utiliza de seu poder diretivo para constranger ou humilhar um ou um grupo de funcionários com cargo inferior. Ele pode agir diretamente contra o assediado ou utilizar-se de outros empregados para isso. É evidente que a grande maioria aceita ser “cúmplice” justamente pelo medo de perder o emprego.

Para o Tribunal Superior do Trabalho (TST),

“Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.”

Nesse sentido, verifica-se que essa modalidade é realizada de maneira injusta por um indivíduo utilizando o seu poder de chefia para com o hipossuficiente, onde objetiva desmoralizar a vítima e pressioná-lo para atingir metas ou fazer algo contra a sua vontade. Contudo, existem também os casos que supervisores tomam essas atitudes equivocadas por medo de perder o poder para um empregado de nível hierárquico inferior.

3.2.2 Assédio moral vertical ascendente:

No caso do assédio moral vertical ascendente, ocorre quando um subordinado ou mais realizam condutas abusivas contra o superior da empresa. É a modalidade com a menor probabilidade de acontecer, visto que é muito difícil um empregado querer insultar ou desestabilizar um superior sabendo das consequências que isso pode trazer para a sua função e para o seu emprego.

Existem diversos motivos que podem gerar esse tipo de assédio, mas é comum que aconteça em virtude de uma não compatibilidade de ideias em relação a indicação do responsável para comandar a empresa, por esperarem outra pessoa para assumir o cargo ou então assediam devido à problemas com a parcialidade e autoritarismo.

Embora seja bem menos comum de acontecer em comparação com o modelo anterior, diversas ações já foram julgadas procedentes admitindo o dever de indenizar de um grupo de empregados para o empregador.

3.2.3 Assédio moral horizontal:

O assédio moral horizontal caracteriza-se por humilhações, degradações e xingamentos proferidos entre funcionários de mesmo nível hierárquico. Sendo assim, pode ser de maneira individual quando um empregado assedia outro, ou então coletivo quando um grupo de trabalhadores realizam atitudes errôneas contra um funcionário específico.

É importante destacar que o fato da empresa instigar uma competitividade entre os funcionários pode desencadear esse tipo de assédio moral. Isso porque muitos adentram nesse clima e acabam utilizando de humilhações para enfraquecer os possíveis adversários. Contudo, existem diversos outros motivos que podem gerar esse fenômeno, como por exemplo, inimizades pessoais, insatisfações ou devido a diferenças existentes entre eles.

3.2.4 Assédio moral misto:

Acontece a partir do momento em que a vítima é assediada tanto pelos superiores hierárquicos da empresa quanto pelos outros funcionários de mesmo nível, ou seja, seria a junção do assédio moral vertical com o horizontal. Em alguns casos, as condutas se originam com o supervisor e são repetidas pelos outros colaboradores.

3.3 FORMAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL:

Como foi evidenciado nos capítulos anteriores, as empresas possuem total responsabilidade pelas práticas abusivas geradas dentro do ambiente laboral, ou seja, se responsabilizam se os gestores ou funcionários configurarem o polo ativo do assédio moral, devendo ainda oferecer um ambiente seguro e adequado para todos os seus funcionários. Dessa maneira, é necessário e urgente que as empresas busquem informações e adentrem nesse assunto, promovendo campanhas de prevenção e programas de intervenção com base na Cartilha do TST citada anteriormente.

Nesse caso, percebe-se que atitudes preventivas realizadas pelas empresas são de grande eficácia e inteligência, visto que ao comparar com o risco inerente da prática do assédio moral torna-se algo de grande valia. Contudo, as práticas vexatórias de cobrança com os funcionários resultam em uma maior rentabilidade para as empresas e por isso ela não se preocupa resolver. Por outro lado, é perceptível que estamos conseguindo reverter essa situação devido as inúmeras ações na Justiça do Trabalho e é interessante que sejam altas para que possa alcançar a conscientização.

Além do mais, o Ministério Público do Trabalho (MPT) é responsável por fiscalizar as empresas de modo a verificar se todas estão seguindo as diretrizes necessárias e respeitando os seus funcionários. Em caso negativo, poderá realizar um termo de ajustamento de conduta e se mesmo assim as práticas vexatórias continuarem reiteradamente poderá aplicar uma multa à empresa. Contudo, é extremamente difícil, tornando-se quase que escassa essa fiscalização do MPT, visto que muitas empresas nunca receberam uma visita e acabam aplicando continuamente todas as condutas humilhantes aos seus funcionários.

3.4 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL:

Atualmente, muitas pessoas ainda confundem bastante as atitudes do assédio moral com as práticas abusivas de cunho sexual praticadas no âmbito trabalhista. Dessa maneira, cumpre-se destacar que o assédio sexual o constrangimento é dirigido exclusivamente à obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, afetando diretamente a dignidade da vítima. Por outro lado, pode acontecer que o assédio

sexual seja transformado em assédio moral a partir do momento em que o assediado recusa as práticas sexuais e começa a ser perseguido pelo superior por esse motivo.

Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual encontra-se tipificado no artigo 216 – A, caput, do Código Penal. Sendo assim, o crime é consumado a partir do momento em que o agente utilizar de sua hierarquia sobre os demais cargos para constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Para caracterizar o crime descrito acima, o constrangimento precisa ser realizado verbalmente, por escrito ou gestos, mesmo que afastado o emprego de violência ou grave ameaça, pois, caso contrário, o teremos a prática de outro delito.

Dito isso, é importante salientar que nos casos confirmados de assédio sexual, os assediados possuem o direito de rescindir indiretamente o seu contrato de trabalho e pleitear na justiça uma indenização por danos morais.

4 AS LEIS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL:

Após toda a demonstração no presente trabalho, é perceptível que o assédio moral ocasiona grandes problemas na vida dos trabalhadores, não ficando apenas com os conceitos, mas comprovando ser uma realidade para a maioria dos brasileiros. Contudo, apesar de toda a repercussão que o tema tem alcançado atualmente, ainda não existe no âmbito jurídico brasileiro uma legislação que o defina, aponte quais as práticas que resulta no assédio e uma possível penalidade para os assediadores.

É necessária e urgente uma legislação federal que verse sobre esse tema justamente para que possa coibir a ação dos assediadores e trazer uma maior segurança para as vítimas. Assim como possa organizar e direcionar todas as demandas, visto que a Emenda Constitucional 45/2004 estabeleceu plenamente a competência a Justiça do Trabalho para processar e julgar demandas que versam sobre pleitos indenizatórios de dano moral ou patrimonial, desde que a controvérsia tenha origem na relação de emprego.

Contudo, é errôneo falar que não existe nenhuma lei que dedica-se a resolver e punir essas práticas vexatórias. Atualmente, existem em alguns municípios brasileiros legislações que objetivam exatamente isso. No entanto, essas leis estão voltadas apenas para os servidores públicos, ficando de fora e desamparados todos aqueles trabalhadores particulares e demais empregados. É notório que a ausência

dessas leis para os empregados acaba gerando uma maior vulnerabilidade e uma maior certeza da impunidade do assediador.

O Estado de São Paulo promulgou em 9 de fevereiro de 2006 a Lei nº 12.250/06 tratando a respeito do assédio moral. Entretanto, como informado anteriormente, o Estado apenas se preocupou com os servidores públicos, evidenciado assim penalidade a serem aplicadas aos agressores que cometerem as condutas abusivas somente dentro da Administração Pública.

Em seu artigo 2º, a referida lei traz o conceito de assédio moral, bem como as características e as intenções do assediador:

“Artigo 2º: Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente: I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis; II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos; III - apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.”

Dessa maneira, é perceptível que a Lei citada se preocupou em conceituar o assédio moral e demonstrar quais as práticas são consideradas como erradas e desaprovadas. Assim como estabelece os critérios, como por exemplo, submeter o servidor a procedimentos repetitivos. Ademais, a declarada Lei trouxe ainda as penalidades a serem executadas em caso dos servidores descumprirem e praticarem atos abusivos, sendo possível aplicar advertência, suspensão e demissão.

Assim como o Estado de São Paulo, o Estado do Rio de Janeiro, o município de Natal/RN, o município de Campinas/SP e entre outros possuem legislações aprovadas que reprovam a prática do assédio moral, o que demonstram uma grande preocupação com essas práticas devido as grandes consequências ocasionadas as vítimas. No entanto, todos esses Estados e municípios citados apresentam medidas que abrangem somente a Administração pública direta e indireta.

Em virtude dessa omissão legislativa que proteja os empregados particulares, a partir do momento em que tivermos diante de práticas abusivas e reiterada que

configurem o assédio moral vertical, as únicas alternativas para as vítimas é fazer uso do artigo 483, alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e” e “f” da CLT, dependendo da forma pela qual se realiza esta conduta abusiva, solicitando a rescisão indireta do contrato de trabalho, pleiteando uma indenização devido aos danos sofridos, e os princípios postulados na Constituição Federal.

Se porventura, o assédio praticado for na modalidade horizontal, a vítima pode reivindicar a resolução unilateral do contrato de trabalho por culpa do empregado (dispensa motivada ou por justa causa), com fundamento no artigo 482, alíneas “b”, “h”, “j” e “k”, da CLT, de acordo com as faltas graves imputadas ao respectivo agente.

Porém, é importante frisar que somente essa garantia da rescisão indireta na CLT não é suficiente para reparar todos os danos sofridos pelo assediado, visto que o artigo trata apenas para rescindir o contrato de trabalho não adentrando no assédio moral propriamente dito. Com isso, fica comprovado mais uma vez a carência de uma legislação federal com as hipóteses, punições e medidas cabíveis para combater esse abuso.

É necessário apontar também que ao ajuizar uma ação na Justiça do Trabalho, o assediado precisa demonstrar todas as impressões sofridos e apresentar todas as provas materiais e testemunhais para que o assédio moral possa ser caracterizado.

4.1 O PROJETO DE LEI 4.742/01:

O Projeto de Lei 4.742/01 foi apresentado pelo ex Deputado Federal Marcos de Jesus em 2001 e atualmente encontra-se em tramitação aguardando a votação desde o ano de 2002, momento em que foi aprovado pela Comissão. Contudo, após 17 anos de tramitação, em abril de 2019 o projeto foi remetido para aprovação do Senado Federal em caráter de urgência. O PL em questão tem como objetivo principal coibir e assegurar as vítimas, quanto ao acometimento do assédio e futuras condutas abusivas no ambiente de trabalho. De acordo com o PL, assédio moral é definido como “ofensa reiterada da dignidade de alguém que cause danos ou sofrimento físico ou mental no exercício do emprego, cargo ou função”.

O referido projeto visa acrescentar ao Código Penal Brasileiro o artigo 146-A versando sobre o assédio moral, nos seguintes termos:

“Art. 146-A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou

empregado em razão do vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.”

Nesse caso, a aprovação desse projeto com a introdução do artigo no Código Penal viabilizaria e tornaria possível a punição dos assediadores, visto que atualmente muitos saem impunes por não possuir uma sanção. É de grande valia lembrar que o projeto apresentado pelo parlamentar visa proteger, acima de tudo, os trabalhadores contra a violência psicológica, pois essa resulta em diversas doenças e ocasiona um sentimento ruim de inferioridade nos trabalhadores.

Outra grande importância dessa iniciativa é que engloba tanto os funcionários públicos quanto os empregados de empresas privadas, o que seria uma grande novidade, uma vez que todas as outras leis municipais e estaduais existentes contemplam apenas os funcionários da Administração Pública.

No entanto, ao ler o artigo percebe-se que o legislador colocou apenas uma forma do assédio moral, o vertical descendente. Ou seja, só está assegurado por lei as práticas abusivas realizadas por um supervisor contra um empregado de nível hierárquico inferior, ficando desassistido todos os outros tipos, como por exemplo, o assédio moral vertical ascendente, horizontal e o misto. Embora esses dois tipos serem mais raros de acontecer é importante uma segurança jurídica para todos.

É de suma importância a aprovação desse Projeto de Lei, pois asseguraria os trabalhadores e motivaria as empresas a incluir campanhas motivacionais a práticas contra o assédio moral. Além do mais, o artigo em questão cumulado com a rescisão contratual indireta do artigo 483 da CLT e a indenização por danos morais seriam utilizados de maneira eficaz com o objetivo de coibir esse fenômeno.

4.2 POR QUE NENHUM DOS PROJETOS DE LEI FOI APROVADO?

Mesmo sendo necessário e urgente a aprovação desses projetos, existem critérios que dificultam a aprovação e acabam gerando a omissão legislativa sobre o tema. Nesse caso, um desses fatores encontra-se relacionado ao elevado grau de subjetividade do assédio moral, assim como a dificuldade que de definir que as práticas vexatórias ocasionaram algum tipo de distúrbio ou doença na vítima.

Além dessa grande dificuldade para aprovação, como trata-se de uma violência psicológica nem sempre as leis serão suficientes para coibir e prevenir o assédio moral. Devido a tudo isso, é indispensável que as empresas e órgãos públicos tragam

medidas para combater esse fenômeno, de tal forma que possa garantir os direitos individuais dos seus trabalhadores, incluindo a saúde psicológica.

4.3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS:

Após toda explanação fica notório que a prática do assédio moral está relacionado diretamente com os princípios da Constituição Federal, dentre eles o da dignidade da pessoa humana, como consta no artigo 5º da Constituição Federal. Assim sendo, compilado com a CLT, ambos devem garantir que todas as pessoas tenham assegurado o mínimo de dignidade possível no ambiente de trabalho. Contudo, percebe-se que ocorre a ruptura a partir do momento em que ocorrem as práticas abusivas de humilhação e degradação aos empregados.

Além do mais, no artigo 5º, inciso X, temos o princípio da inviolabilidade à privacidade, dispondo que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. Sendo assim, é notório que a partir do momento em que os assediadores decidem tomar qualquer uma das atitudes vexatórias citadas anteriormente, acabam por violando toda a intimidade da vítima. Dessa maneira, mais uma vez fica perceptível que o assédio moral é intolerável que acaba por corroborando os princípios da Constituição Federal, quando na verdade deveria ser sempre respeitado.

Por fim, vale ressaltar que se porventura esses princípios constitucionais sejam contrariados, os próprios artigos e incisos mencionados são taxativos e asseguraram a indenização pelo dano moral. Sendo assim, os empregados garantem a indenização por danos sofridos de um ato de assédio moral nos casos de terem a sua dignidade ofendida.

5 IMPLICAÇÕES SOCIAIS:

Em virtude da omissão legislativa demonstrada anteriormente, a prática do assédio moral no Brasil acontece corriqueiramente sem nenhuma preocupação com a vida das pessoas que sofrem com as humilhações. É notório que as práticas abusivas não afetam somente o ambiente laboral e sim a relação da vítima com os seus amigos e familiares devido as diversas doenças que são adquiridas.

5.1 FORMAS DE PREVENÇÃO:

Diante do exposto, verifica-se que as empresas devem orientar seus empregados, especialmente superiores hierárquicos, realizando reuniões sobre os limites em que consiste o assédio e sobre as formas de responsabilização. Do mesmo sentido em que o Estado precisa criar leis que assegure os empregados, as empresas precisam criar meios e canais de denúncia para o assediado registrar suas queixas, possibilitando que a própria empresa realize investigações sobre as denúncias recebidas. Assim como organize e oriente os funcionários sobre os riscos e consequências ocasionadas pelo assédio moral.

Para que não confundir as atitudes de gestão com as práticas do assédio moral, é fundamental que os gestores definam claramente as atribuições e as condições de trabalho para todos os empregados. Isso serve justamente para que quando necessário o superior hierárquico usufruir do seu poder de gestão não seja taxado como práticas abusivas.

A atitude de prevenção por parte das empresas é necessária, visto que segundo a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal (STF) é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. Sendo assim, a empresa é responsabilizada por todos os atos culposos oriundos dos seus empregados no exercício do trabalho que lhe competir ou em razão dele.

Outra alternativa útil para coibir os riscos eminentes do assédio moral é a utilização do Compliance. Esse fenômeno, do verbo em inglês *to comply*, que corresponde à aplicação de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos, com a valorização da ética e da transparência na cultura organizacional, se materializando por meio da elaboração e adoção de um código de ética e de conduta.

É importante destacar que o assédio moral é real, no últimos 5 anos foram registrados pelo Ministério Público do Trabalho 29.179 denúncias, um número que aumenta a cada dia colocando em risco mais pessoas. Dentre essas denúncias, os casos mais comuns são entre superiores e subordinados, na intenção de desqualificar o funcionário e na maioria das vezes, tudo se inicia como uma “brincadeira”, que acaba resultando em situações desagradáveis.

6 CONCLUSÃO:

Ao decorrer do trabalho ficou perceptível que o assédio moral é um fenômeno antigo na sociedade, contudo somente após a década de noventa que ganhou espaço

nas discussões e passou a ser encarado como um problema para a população, sendo caracterizado como um terror psicológico. Dessa maneira, pode-se dizer que o assediado é exposto ao ridículo no ambiente de trabalho através de atitudes vexatórias, insultos e xingamentos repetitivos, afetando assim o seu íntimo e a sua dignidade.

O assédio moral surgiu nas empresas como uma forma de fomentar a competição entre e os empregados e conseqüentemente aumentar a produtividade e a lucratividade. Sendo assim, para que possa ser caracterizado é necessário que ocorra dentro do ambiente laboral e no exercício de suas funções. Entretanto, essas ofensas e humilhações não se restringem somente ao local de trabalho, acabam atingindo o convívio social e familiar em virtude de ocasionar diversas doenças psicológicas nas vítimas.

O modo mais comum de acontecer é o assédio moral vertical descendente, onde o superior hierárquico da empresa utiliza-se do seu autoritarismo para ofender e menosprezar o empregado de nível inferior. Na maioria desses casos, o responsável pela empresa aproveita-se das atitudes constrangedoras para pressionar ou até mesmo fazer com que o funcionário solicite demissão da empresa sem nenhum motivo plausível. Contudo, em outras circunstâncias os próprios empregados praticam o assédio moral contra os seus supervisores ou até mesmo contra os seus colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico.

Apesar de todos os problemas demonstrados e ser rotulado como um terror psicológico para os trabalhadores, o tema ainda não possui uma legislação federal que o defina, proíba e aplique punições aos transgressores. Com isso, verifica-se a urgência e a necessidade da aprovação de uma lei federal para que possa assegurar todos os empregados brasileiros, visto que atualmente o que possui em nosso ordenamento jurídico são leis municipais e estaduais esparsas que acabam contemplando apenas os funcionários públicos. Esse é um problema emergente que deve ser sanado o quanto antes para que as conseqüências não sejam maiores.

Em virtude dessa omissão legislativa, a melhor medida atualmente para combater o assédio moral é a prevenção. As empresas e os órgãos públicos devem criar canais eficazes e seguros para que as vítimas se sintam à vontade para denunciar e relatar o ocorrido para posteriormente poder ser averiguado e aplicado uma punição aos agressores. É necessário que as empresas tenham essa consciência e busquem aplicar a prevenção pelo fato de que são responsáveis por

todos os atos praticados no ambiente laboral e pode vir a ser condenada a pagar os ônus de um possível processo judicial.

Por fim, constata-se que para não sofrer com maiores prejuízos, as empresas e órgãos públicos precisam criar ambientes saudáveis, pois somente com a satisfação e o desejo de trabalhar é que poderá atingir metas e a lucratividade desejada, visto que o assédio moral traz muito mais prejuízos do que benefícios aos empresários.

REFERÊNCIAS:

CESSAR, Vólia Bomfim. Resumo do direito do trabalho. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

ZANETTI, Robson. Assédio Moral no trabalho: Assédio Moral. 2018.

Pesquisa referente ao assédio moral, disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>.

Acesso realizado em 10 de agosto de 2020.

Cartilha do Tribunal Superior do Trabalho, disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso realizado em 10 de agosto de 2020.

Pesquisa referente ao assédio moral, disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>. Acesso realizado em 10 de agosto de 2020.

Pesquisa referente ao assédio moral, disponível em: <https://asunirio.org.br/livro-assedio-moral-no-trabalho/livro-assedio-moral-no-trabalho-conceito-fase-e-procedimentos/>. Acesso realizado em 10 de agosto de 2020.

Pesquisa referente ao assédio moral, disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/dano-moral-um-estudo-sobre-seus-elementos/>. Acesso realizado em 11 de agosto de 2020.

Pesquisa referente ao assédio moral, disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/dano-moral-um-estudo-sobre-seus-elementos/>. Acesso realizado em 11 de agosto de 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso realizado em 11 de agosto de 2020.

BRASIL. Código Civil Brasileiro de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso realizado em 11 de agosto de 2020.

Pesquisa referente ao assédio sexual e assédio moral, disponível em: <https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/entenda-a-diferenca-entre-assedio-moral-dano-moral-e-assedio-sexual>. Acesso realizado em 02 de setembro de 2020.

Pesquisa referente ao assédio moral, disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/296361/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-compliance-como-ferramenta-de-mitigacao-de-ocorrencia>. Acesso realizado em 03 de setembro de 2020.

Pesquisa referente ao assédio moral, disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_27682310_DO_ASSEDIO_MORAL_TRABALHISTA_CONSTRUCAO_DOCTRINARIA_E_JURISPRUDENCIAL.aspx. Acesso realizado em 03 de setembro de 2020.

Pesquisa referente à Lei do assédio moral, disponível em: <https://governo-sp.jusbrasil.com.br/legislacao/159760/lei-contra-o-assedio-moral-lei-12250-06>. Acesso realizado em 03 de setembro de 2020.

Pesquisa referente ao assédio moral, disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalhador-vitima-do-assedio-moral-frente-a-inexistencia-de-legislacao-federal/>. Acesso realizado em 10 de setembro de 2020.