

O ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

MORAL HARASSMENT AND ITS LEGAL IMPLICATIONS ON LABOR RELATIONS

Leticia Cristina Smith Veloso¹

Tarsis Barreto Oliveira²

RESUMO: Este trabalho aborda a temática do assédio moral e suas implicações jurídicas nas relações trabalhistas, com o objetivo de apresentar a situação real das vítimas e os danos psicológicos causados, as causas decorrentes e a forma de evitá-lo e combatê-lo. Com efeito, serão analisados os diferentes tipos de assédio moral, distinguindo-se esta modalidade do assédio sexual, apontando-se ainda as medidas de prevenção no ambiente de trabalho e a identificação do assédio moral na conduta do empregador, bem como as repercussões e consequências jurídicas nas relações trabalhistas e os efeitos do dano à saúde mental do empregado.

Palavras-chave: Assédio moral. Implicações jurídicas. Relações trabalhistas.

896

ABSTRACT: This paper addresses the theme of bullying and its legal implications in labor relations, with the objective of presenting the real situation of the victims and the psychological damage caused, the resulting causes and how to avoid and combat it. In fact, the different types of moral harassment will be analyzed, distinguishing this modality from sexual harassment, also pointing out the prevention measures in the work environment and the identification of moral harassment in the employer's conduct, as well as the legal repercussions and consequences in labor relations and the effects of the damage to the employee's mental health.

Keywords: Moral harassment. Legal implications. Employment relationships.

¹Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal do Tocantins. Pós-Graduada em Direito Constitucional pela Faculdade Damásio Educacional. Advogada. Mediadora Extrajudicial. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7960-0794>.

²Doutor e Mestre em Direito pela UFBA. Professor Associado de Direito Penal da Universidade Federal do Tocantins. Professor Adjunto de Direito Penal da Universidade Estadual do Tocantins. Professor do Mestrado em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos da UFT/ESMAT. Coordenador e Professor da Especialização em Ciências Criminais da UFT. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0931-8915>.

INTRODUÇÃO

O presente estudo enfatiza sobre as diversas mudanças nas relações de trabalho ao longo de décadas, pois inicialmente, buscava-se a proteção da própria vida do empregado, que cumpria jornada de trabalho desumana, sem qualquer preocupação à saúde do mesmo e com o passar do tempo, a reivindicação dos trabalhadores direcionou-se à qualidade de vida no trabalho, com o estabelecimento de jornada limitada, salários-mínimos e justos, proteção à mulher e ao menor, dentre outros direitos trabalhistas.

O tema assédio moral surgiu com as transformações ocorridas no trabalho, tais como a alta competitividade, a rapidez com que vivemos no mundo globalizado e informatizado, com acesso à internet e às redes sociais, fazendo com que as pressões vividas no dia a dia desencadeassem doenças e até fobias antes não conhecidas.

No presente artigo serão analisados os diferentes tipos de assédio moral, distinguindo-se esta modalidade do assédio sexual, apontando as medidas de prevenção que podem ser tomadas pelo empregador para evitá-lo, bem como a identificação do assédio moral na conduta do empregador, indicando também as repercussões, consequências jurídicas nas relações trabalhistas e os efeitos dos diversos danos à saúde mental do empregado, tendo ainda como intuito desta análise, a reflexão sobre os prejuízos causados pelo assédio moral e a necessidade de reprimi-lo e erradicá-lo a fim de que todos os trabalhadores possam gozar de um ambiente de trabalho saudável, bem como possa ser garantido aos mesmos, o respeito à sua dignidade, honra e integridade física e moral.

Este estudo pretende ainda tornar mais visível o assédio moral nas relações de trabalho e trazer à discussão qual seria a melhor forma de evitá-lo no ambiente de trabalho, apontando a necessidade de que empresas e seus gestores adotem medidas de prevenção eficazes, a fim de evitar prejuízo para as vítimas de assédio, para os órgãos públicos e para as referidas empresas, o que acaba refletindo em toda a sociedade.

Na visão de importantes operadores do direito, o medo do desemprego faz com que trabalhadores suportem e acabem se submetendo a condições físicas de trabalho degradantes e a violências psicológicas e morais muitas vezes irreparáveis, dentre as quais, o assédio moral.

Deve-se ressaltar ainda que o assédio moral no trabalho ocorre justamente na relação empregatícia, portanto é obrigação do empregador evitar que situações como essas ocorram no ambiente de trabalho, prevenindo, inclusive, ele próprio de ser o autor desses

danos pois é de extrema importância que a empresa esteja ciente de tudo o que acontece no âmbito laboral a fim de prevenir e reprimir a sua prática.

Por fim, utiliza-se o método lógico-dedutivo, baseando-se a pesquisa científica bibliográfica sobre o tema, por meio de livros, artigos jurídicos, doutrina, revistas jurídicas, jurisprudência e outros meios de documentação indireta.

1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Para Nascimento (2009, p.6), o assédio moral é toda conduta praticada pelo empregador, seja ele o chefe ou um superior hierárquico, ou pelos colegas de trabalho, que vise a tornar o ambiente de trabalho insuportável, por meio de ações repetitivas que atinjam a moral, a dignidade e a autoestima do trabalhador, sem qualquer motivo aparente, apenas com o intuito de fazer o obreiro pedir demissão, acarretando danos físicos, psicológicos e morais ao mesmo. Além disso, uma das formas de assediar moralmente o empregado é a sutileza com que o superior hierárquico promove as humilhações, as brincadeiras, os rebaixamentos, pois, sendo feito de forma expressa, é mais difícil o empregado se defender.

Para Gitelman (2017, p.25), o assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Vejamos algumas nomenclaturas para o assédio moral: mobbing, na Suíça; bullying, na Inglaterra; harcèlement, na França; bossing, na Itália; acoso moral, na Espanha; harassment, nos EUA; assédio moral, no Brasil, todavia, apesar das distintas nomenclaturas, todas elas indicam um fenômeno de alta periculosidade e devastador. Segundo Nascimento, (2009, p.8), o assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o mesmo 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 das atividades laborais. Conforme Hirigoyen (2001, p.65):

O assédio moral no trabalho é todo e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, 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.

Para Gitelman (2017, p.29), o assédio moral é uma violência psicológica cometida pelo empregador contra o empregado, expondo-o a situações humilhantes, exigindo dele

metas inatingíveis, delegando e diminuindo a quantidade de tarefas com o intuito de alegar sua incapacidade, e, ainda, agindo com rigor excessivo ou reclamando dos problemas de saúde do empregado.

A cartilha da saúde elaborada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo (2003, p.5) define o assédio moral como o ato cruel e desumano que caracteriza uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Corresponde, então, a atitudes violentas que visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e com o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

Para Dallegrave Neto (2005, p.233), são quatro as principais formas de concretização do assédio moral: (a) provocar o isolamento da vítima no ambiente do trabalho; (b) exigir o cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima; (c) fazer referências indiretas negativas à intimidade da vítima; e (d) ausência de justificativa (gratuidade) para discriminar negativamente a vítima.

Para Guedes (2003, p.33), o assédio moral abrange atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição capaz de acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

O assédio moral é materializado pela tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, com o intuito de acelerar a rescisão do contrato de trabalho, forçando sua demissão. Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem as atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização.

Nascimento (2009, p.12) entende que nos casos comprovados de assédio moral, a vítima escolhida é isolada, passando a ser desacreditada diante dos membros da equipe de trabalho que, por medo, vergonha, competitividade e individualismo, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o “pacto da tolerância e do silêncio coletivo”, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e se fragilizando.

Segundo Felker (2010, p.96), o assédio moral caracteriza-se por atitudes repetidas com frequência que tornam insustentável a permanência do empregado no trabalho,

causando danos morais à saúde do assediado, pois, ao ferir o seu prestígio profissional, atingindo seu amor-próprio e dignidade, tal conduta do empregador torna-se passível de indenização, tendo em vista o dano moral causado ao empregado, nos termos do artigo 5º, X, da Constituição Federal de 1988 e o artigo 159 do Código Civil.

Como exemplo, cita-se o caso do empregado que foi colocado em uma cadeira num dos corredores da empresa, e que, por determinação do empregador, teve de permanecer ali, ociosamente, até *segunda ordem*. Os colegas de trabalho o viram nessa situação constrangedora e humilhante durante três dias, enquanto sua sala permanecia fechada.

Outro exemplo de assédio moral relatado por nossos Tribunais ocorreu quando o empregador obrigou determinado empregado a submeter-se a exame psiquiátrico simplesmente porque o superior hierárquico do obreiro sugeriu que ele era calado demais no ambiente de trabalho. Vale ressaltar que exames médicos periódicos são necessários para resguardar a incolumidade física do trabalhador; entretanto, tal determinação de realização de exame ultrapassou o poder diretivo do empregador, uma vez que seu objetivo foi colocar o empregado em situação humilhante e vexatória no ambiente de trabalho.

Menezes (2003, p.293) cita o caso do obreiro que move ação contra o patrão, mas que, no entanto, não é sumariamente despedido, passando o empregador ou seu preposto a infernizar a vida do demandante, por meio de uma infinidade de expedientes.

Segundo Barreto (2003, p.129), os trabalhadores em geral e os adoecidos em particular sabem que o caminho para o desemprego fica aberto após algum evento, sobretudo a enfermidade, acontecimento que altera não somente a saúde, mas a própria vida. Seu medo é manipulado pelas chefias, visando à produtividade, razão que faz com que os trabalhadores silenciem sua própria dor. Portanto, no assédio moral, é indispensável que a conduta humana seja repetitiva e intencional, gerando prejuízos materiais ou extrapatrimoniais.

No Brasil, a primeira discussão sobre o tema foi desenvolvida pela Dra. Margarida Barreto, Médica do Trabalho. Para ela, o assédio moral 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 comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a desistir do emprego.

Para Barros (2016, p.67), o assédio moral caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o empregado e empregador. Além do mais, é importante lembrar que no mundo atual, capitalista e globalizado, as empresas e seus funcionários lutam cada vez mais por espaço no mercado, por poder, por dinheiro, e essas lutas não têm fronteiras; o que antes era uma disputa dentro de um único bairro ou cidade agora se expandiu, tomando proporções globais em determinados tipos de comércio.

É óbvio que a globalização tem seu lado positivo para o mundo, para as pessoas como um todo, mas quando analisamos o tema assédio moral, percebemos que toda essa expansão e briga por espaço, poder e dinheiro prejudicou a saúde física e mental dos trabalhadores, contribuiu sobremaneira para a ocorrência de elevados casos de estresse e de assédio moral dentro de um ambiente de trabalho, sendo ambos prejudiciais para a saúde dos trabalhadores.

Neste ponto, estresse e assédio moral não se confundem em sua essência, isso porque o estresse advém de uma sobrecarga de trabalho, redução de postos de trabalho em face da automação, falta de recursos para execução de uma determinada atividade ou qualquer outra má condição de trabalho, prejudicando pelo excesso de ocorrência. Já o assédio nasce com o intuito de prejudicar, abalar, humilhar, destruir. Por este motivo, não há que se falar em igualdade entre estresse e assédio, além de ser de suma importância entender a diferença para a correta aplicação da ação de correção e/ou reparação.

O estresse somente prejudica o trabalhador pelo seu excesso, seja de trabalho, más condições ou falta de recurso, ao passo que o assédio moral, por si só, já é prejudicial, pois tem o intuito de prejudicar, de abalar a vítima, já nascendo com o objetivo de causar-lhe dano.

A tese de doutorado de Barreto revela-se um dos melhores estudos sobre o assunto, daí a utilização do seu conceito como parâmetro, definindo o assédio moral como sendo uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de cunho material quanto moral, evidenciados no âmbito das relações laborais.

O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos a saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro, impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição.

Para Barreto (2003, p.129), o assédio moral é diferente do dano moral, primeiro porque no assédio geralmente temos o poder hierárquico; segundo porque exige repetição do ato; além disso, o assédio pode ocorrer de maneira discreta, por gestos, olhares que se tornam quase que imperceptíveis.

Hirigoyen (2001, p.65) corrobora a tese de Barreto. Em seu livro **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**, assim o define:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (2001, p. 65).

Na cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego (2012, p.8), o assédio moral é caracterizado como um tipo de violência psicológica que se configura por meio de conduta abusiva, quando, de forma reiterada e sistemática, expõem-se trabalhadoras e trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na liberdade, dignidade e nos seus direitos de personalidade.

É o que chamamos de *violência moral*. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a empresa e o ambiente de trabalho, pondo em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida, podendo, até mesmo, levar à morte.

1.1. DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa, podendo ser classificado em dois tipos: o assédio sexual e o assédio moral.

O assédio sexual caracteriza-se pela conduta de natureza sexual, normalmente contra as mulheres, e que, mesmo quando repelida, torna-se repetitiva por parte do ofensor, trazendo retaliação decorrente do convite não aceito.

Segundo Pamplona Filho (2001, p.188), considera-se comportamento sexual desviado os atos de conduta do homem ou da mulher que, para obter a satisfação do seu desejo carnal, utiliza-se de ameaça, seja ela direta ou velada, e ilude a outra pessoa, objeto do seu desejo, com promessa que sabe de antemão que não será cumprida.

De acordo com Lippmann (2004, p.18), o assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais. É mais comum em relações hierárquicas autoritárias. Este vem manifestando-se contra os trabalhadores que possuem algum tipo de estabilidade, como os lesionados e os acidentados, pois a empresa não quer mais o seu trabalho e não pretende arcar com o ônus de sua dispensa.

Segundo Dallegrave Neto (2005, p.235), tanto o assédio sexual como o moral só são admitidos na forma dolosa, uma vez que o assediante, quando molesta a vítima, o faz com o objetivo deliberado de se satisfazer sexualmente ou de destruir emocionalmente a vítima.

Outrossim, tais comportamentos, a prática do assédio sexual e do assédio moral, traduzem-se por meio de violações dos direitos trabalhistas oriundos do contrato de trabalho e acarretam danos físicos e psicológicos ao trabalhador, sujeitando o empregador a uma reparação por danos morais.

No Direito do Trabalho está previsto o assédio moral, uma vez que se trata do ramo do Direito destinado a regular as relações entre empregados e empregadores, sendo princípio basilar a proteção jurídica do trabalhador, que deve ter sua dignidade humana preservada e reparada em caso de violação.

Segundo Lobregat (2001, p.115), a obrigação de indenizar surge toda vez que o patrimônio moral, quer do empregado, quer do empregador, reste desrespeitado ou agredido. Portanto, toda vez que se verificar ofensa ou lesão à dignidade, ou qualquer outro valor íntimo, de quaisquer das partes do contrato de trabalho, havendo inequívoca relação de causa e efeito entre o ato ilícito (ação ou omissão) e o dano experimentado, restará caracterizado o assédio moral.

1.1 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, normalmente, é praticado contra os empregados que possuem estabilidade provisória no emprego, como as gestantes, os representantes sindicais e os acidentados, pois as empresas querem se ver livres de tais trabalhadores, mas não estão dispostas a pagar a indenização devida para rescindir seus contratos de trabalho.

Segundo Lippmann (2004, p.18), outra vertente do assédio moral é a do chefe cruel, que abusa do poder disciplinar como forma de humilhar e maltratar seus subordinados, impondo-lhes apelidos pejorativos, reprimindo-lhes em público, de modo a ofender o empregado e seu decoro.

Para Lippmann (2004, p.21), existe ainda, o assédio moral por estresse, muito praticado pelos patrões, em que as empresas que *enxugam* sua mão-de-obra passam a exigir o dobro de produtividade dos seus poucos empregados. Os resultados dessa cobrança insana se fazem sentir na saúde dos trabalhadores, que acabam sofrendo infartos, derrames, depressão ou problemas permanentes, como gastrite e úlcera, também se caracterizando como violação dos direitos dos empregados.

Conforme a classificação de Alkimin (2005, pp.60/65), o assédio moral pode ser dividido em: vertical descendente, moral organizacional, moral vertical ascendente e moral horizontal.

1.1.1. Assédio vertical descendente

Trata-se do tipo de assédio moral mais comum nas empresas, acontecendo quando o trabalhador é assediado por alguém que está acima na hierarquia corporativa. Um gerente que coloca seus subordinados em situações vexatórias ou usa apelidos pejorativos, entre outras atitudes, está praticando assédio vertical descendente. Outro exemplo seria um diretor que coloque qualquer trabalhador abaixo dele em uma situação vexatória, impondo apelidos ofensivos, fazendo-o enfrentar circunstâncias vergonhosas. Isso pode ser caracterizado como assédio vertical descendente. (Alkimin, 2005, pp.60/65)

1.1.2. Assédio moral organizacional

Ocorre quando o funcionário sofre violência psicológica da empresa, por meio do ambiente organizacional. Para ficar mais claro, toma-se como exemplo as organizações que estimulam uma competição agressiva entre os colaboradores, usando o medo e ameaças como ferramentas para submetê-los a essas condições.

Portanto, a fim de evitar que essas situações ocorram em uma organização, deve-se prezar sempre por ter um ambiente de trabalho harmonioso e saudável. (Alkimin, 2005, pp. 60/65).

1.1.3. Assédio moral vertical ascendente

Trata-se de um padrão de assédio mais raro, em que o profissional de uma posição inferior na hierarquia assedia o chefe ou alguém em um cargo acima. Essa situação é observada quando um colaborador detém informações sigilosas e usa esse conhecimento para chantagear o superior, por exemplo. (Alkimin, 2005, pp.60/65).

1.1.4. Assédio moral horizontal

O assédio horizontal é praticado entre colaboradores que estão na mesma posição hierárquica dentro da empresa. Um exemplo é o colega que provoca o outro ou debocha quando as metas não são alcançadas.

Esse tipo de assédio ocorre com frequência em ambiente no qual é estimulada a competitividade entre os funcionários. Como resultado, institui-se um clima desagradável de conflito ao invés do trabalho em equipe. (Alkimin, 2005, pp.60/65).

2. CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS, EFEITOS E DANOS À SAÚDE DA VÍTIMA

O assédio moral é realidade muito preocupante, podendo trazer diversas consequências negativas para empregados e empresas.

Segundo Oliveira (2004, p.58), a preocupação com a progressão dos problemas causados pelo assédio moral levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a criar, em novembro de 2000, uma comissão para estudos dos custos do assédio moral na segurança e saúde dos trabalhadores. Composta de professores universitários e cientistas sociais, a comissão está incumbida não somente de descrever o fenômeno, mas também de relatar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego, inclusive os riscos de perda, e relações trabalho-casa.

No entendimento de Rufino (2005, pp.101-102), tais problemas de saúde só ocorrem e se agravam porque com o estado repetitivo de humilhações sofridas pelo empregado, algumas doenças consideradas normais pelo excesso de trabalho passam a ser preocupantes, tais como depressão, palpitações em razão da ansiedade, distúrbios do sono, emagrecimento ou aumento de peso, distúrbios digestivos, vertigens, problemas na coluna, crises de hipertensão e outras. Nos casos mais graves, a depressão profunda gera angústia e sentimento de culpa, podendo levar a pessoa ao suicídio.

Para Gitelman (2017, p.58), os males sofridos pelo empregado em razão do assédio moral podem causar seu afastamento do trabalho, o que enseja a caracterização de doença profissional ou doença do trabalho, que se equiparam ao acidente do trabalho e são protegidas pela Previdência Social. Portanto, uma conduta que somente estava adstrita ao ambiente do trabalho passa a ter repercussões sociais, uma vez que o governo passará a cuidar deste empregado e toda a sociedade manterá o pagamento da sua Previdência Social.

Entretanto, não se pode olvidar que o dano causado pelo assédio moral provoca prejuízo também ao relacionamento familiar e pessoal, pois o trabalhador isola-se do convívio familiar, muitas vezes não verbaliza seu sofrimento e os sintomas nem sempre são entendidos pela família e pelos amigos.

O assédio moral no trabalho também não é nada vantajoso para a empresa, tendo em vista que em situações extremas poderá acarretar a sua obrigação de indenizar o empregado por danos morais.

Além disso, o desânimo dos empregados pode gerar diminuição na produtividade, maior rotatividade dos funcionários, mais faltas e licenças médicas, aposentadorias prematuras dos funcionários, custos decorrentes de tratamentos médicos e de fisioterapia, aumento de erros e acidentes de trabalho, danos para a marca, multas administrativas, entre muitas outras consequências negativas.

De acordo com a cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho elaborada pelo Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal (2011, p.10), o assédio moral provoca os seguintes danos:

- a) Psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, baixa autoestima, inferioridade, irritação constante, sensação negativa de futuro, vivência depressiva e diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos e até cogitação de suicídio.
- b) Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações de libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono e insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, entre outros.
- c) Sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos e colegas de trabalho e degradação do relacionamento familiar.
- d) Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância no ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

5. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL

Em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime, estabelecendo pena de detenção de um a dois anos, além de multa. A pena pode ser agravada em até um terço, se a vítima for menor de 18 anos. Pelo texto, configura-se como assédio moral quem ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função. Entretanto, a referida conduta ainda não foi criminalizada, encontrando-se o projeto de lei em tramitação no Congresso.

Para Barros (2016, p.75), a caracterização do assédio moral não está ligada à hierarquia, mas sim, à dignidade do trabalhador. Desta forma, qualquer conduta reiterada que ofenda a sua dignidade, mesmo que praticada por empregado de mesma hierarquia ou função, pode ser considerado assédio moral e a empresa pode ser responsabilizada caso não tome providências, podendo ser feita denúncia perante o sindicato daquela classe de trabalhadores ou até mesmo frente ao Ministério Público do Trabalho.

Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em um ambiente que não respeite sua dignidade. A partir dessa premissa, o trabalhador que tenha sofrido ou esteja sofrendo ofensa moral decorrente de assédio ou discriminação pode deixar a empresa e deve receber todos os direitos rescisórios como se tivesse sido dispensado sem justa causa.

907

De acordo com Giglio (1996, p.79), a psicologia do trabalho ensina que o empregado constrangido, insatisfeito ou contrariado, antipatizado ou hostilizado pelos colegas não goza das condições mentais mais propícias para o trabalho; nessas condições, o empregado produz menos do que poderia e produz mal, de forma imperfeita, além de estar mais sujeito a acidentes.

A legislação trabalhista permite que o trabalhador deixe o trabalho nessas situações de assédio ou discriminação e receba as seguintes verbas: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional aos meses trabalhados, férias vencidas e/ou proporcionais, 1/3 sobre as férias vencidas e/ou proporcionais, multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS, liberação de guias do FGTS e do seguro-desemprego, através do pedido de rescisão indireta.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 483, elenca um rol exemplificativo de situações capazes de ensejar a rescisão indireta, das quais se podem destacar: “Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador e seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

A Jurisprudência tem entendido que a prática de atos de assédio é passível de rescisão indireta, senão vejamos:

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL E RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. Provado nos autos que o obreiro foi vítima de assédio no ambiente de trabalho, sofrendo o esvaziamento de suas funções, o que claramente o colocou em uma situação constrangedora e humilhante, é cabível a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no artigo 483, alínea d da CLT, bem como a reparação pecuniária por conta do assédio moral plenamente demonstrado. (TRT-11-0001002682014511006-TRT-11-30/07/2015).

Dessa forma, resta demonstrado que a Justiça do Trabalho tem compreendido que o trabalhador que sofreu assédio ou discriminação pode deixar a empresa e receber todos os seus direitos e ainda ser indenizado por danos morais, como se tivesse sido demitido sem justa causa. Esse entendimento foi reafirmado pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT/CE) ao analisar o caso de uma trabalhadora que foi vítima de agressões físicas e psicológicas no ambiente de trabalho.

A chamada *rescisão indireta* do contrato de trabalho pode ocorrer quando o empregador comete uma falta grave, que torne insustentável a continuidade da relação de emprego. Foi o que aconteceu com uma operadora de crédito da empresa Central de Recuperação de Crédito, forçada a pedir a rescisão indireta após ter sido tratada com rigor excessivo e, ainda, agredida por seu superior hierárquico.

Para Nascimento (2004, p.770), a dispensa indireta é a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, tendo em vista justa causa praticada pelo empregador. A iniciativa é do empregado, mas não se confunde com pedido de demissão, uma vez que nessa modalidade a causa do rompimento relaciona-se com o interesse do empregado e não com a conduta praticada pelo empregador.

Além do mais, o empregado também poderá acionar a Justiça do Trabalho, e caso reste provada a situação de assédio moral no trabalho, a vítima poderá ser indenizada pelos eventuais danos morais e materiais que tenha sofrido, devendo a empresa responder pela conduta de assédio praticada contra o empregado dentro das suas dependências.

Saraiva (2008, p.89) entende que diante da dificuldade do empregado em comprovar o evento danoso a sua integridade física e psíquica, alguns tribunais vêm aplicando subsidiariamente o instituto da inversão do ônus da prova, disposto no artigo 6º, VIII, do CDC nas relações trabalhistas, transferindo a prova que inicialmente seria do empregado para o empregador, visando facilitar e proteger a parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista.

O nosso ordenamento jurídico não estabelece os critérios para a valoração e aplicação da sanção para reparação do dano moral, cabendo ao Juiz de Direito avaliar cada caso submetido ao poder judiciário e aplicar a sentença de maneira justa.

Segundo Cahali (2005, p.813), inexistentes parâmetros legais para o arbitramento do valor da reparação do dano moral, a sua fixação se faz mediante arbitramento, nos termos do artigo 953, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro: “*Se o ofendido não puder provar prejuízo material, caberá ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso*”.

A reforma trabalhista não alterou e nem poderia alterar as normas que protegem a dignidade do trabalhador. Ela atribuiu limites para quantificação em juízo por danos imateriais, criando faixas de reparação segundo a natureza e gradação da lesão (leve, média, grave e gravíssima), e, em cada estreito, um limite máximo, inicialmente atrelado ao próprio salário do empregado ofendido, instituindo-se, assim, o dano moral tarifado na esfera das relações de trabalho.

O que de fato a reforma alterou através de seu artigo 223-A e seguintes da CLT foram os limites de valores para indenização por danos morais. Contudo, a forma instituída pela reforma trabalhista tem recebido severas críticas, pois cria um modo pelo qual quem ganha mais terá uma indenização maior do que aquele que ganha menos, como se a dor sofrida por quem auferir um salário mais alto fosse maior do que a dor sofrida por aquele trabalhador que ganha menos.

Vale ressaltar que esse artigo 223 da CLT é questionado como inconstitucional por gerar discriminação e colidir com o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo que já existe uma ação direta de inconstitucionalidade (ADI 5870) perante o STF para que tal legislação seja julgada inconstitucional e retirada do ordenamento jurídico.

6. MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, além de prejudicar individualmente as pessoas que sofrem essa violência no trabalho, prejudica também a empresa, que tem a produtividade de sua equipe reduzida e um clima organizacional ruim. Por isso, vale adotar diversas medidas de prevenção e combate a esse tipo de comportamento.

Segundo a Cartilha do Ministério Público do Trabalho (2017, p.25), as empresas devem agir de forma preventiva, para que casos de assédio moral não ocorram no ambiente de trabalho. Tal prevenção pode ser desenvolvida em reuniões periódicas por setores, onde

se aborde, de modo direto ou indireto o assunto, visando a coibir atitudes negativas entre os funcionários, bem como entre a configuração hierárquica. Além das reuniões, periódicos (os chamados *jornais da empresa*) podem abordar em suas páginas o assunto, devendo constar as diretrizes que costumeiramente são passadas aos funcionários quando de sua admissão.

A cartilha do Ministério Público do Trabalho (2017, p.27) ensina como criar canais de comunicação eficazes que propiciem discussões participativas entre chefias e chefiados, com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do denunciante, além do mais, informa como criar códigos de conduta ou manuais de ética em que conste a impossibilidade de utilização de recursos humanos e materiais em prol de interesses particulares, deixando claro, inclusive, que mensagens, e-mails ou ligações fora de horário de expediente, em fins de semana, feriados ou férias somente devem ser utilizadas de forma absolutamente excepcional.

Para Felker (2010, p.144), é necessário promover a capacitação e sensibilização dos gestores e dos servidores para as questões que envolvem retorno de licenças (maternidade, saúde e acompanhamento de familiar doente), para evitar sobrecarga e discriminação da pessoa que está retornando e/ou doente, prestigiando a humanização das rotinas de trabalho, das práticas de gestão, mormente em relação à jornada, necessidade de abono e avaliação de merecimento e trabalho remoto.

Importa frisar que ambos os lados da cadeia produtiva têm a perder com atitudes que induzam à instalação do assédio moral como realidade dentro da empresa. Assediados e assediadores, ambos são a ponta de um intrincado mundo, onde a falta de respeito colabora para a destruição de pessoas físicas e jurídicas, indo na direção inversa das metas pessoais e coletivas propugnadas para o desenvolvimento do ser humano e da empresa.

Sendo assim, garantir um bom clima organizacional é primordial para obter sucesso na empresa, e um meio adequado para isso é investir em educação e conscientização de todos os envolvidos, até porque proporcionar um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio é dever do empregador.

A informação e a promoção de um ambiente de trabalho saudável são os maiores aliados da empresa na prevenção do assédio moral. É preciso, portanto, que a empresa se mantenha atenta às rotinas organizacionais, adotando práticas de prevenção e buscando a conscientização de seus colaboradores quanto ao tema. O investimento em campanhas de

esclarecimento e o oferecimento de cursos, palestras e oficinas promovidas por profissionais especializados possibilitam aos empregados identificarem situações de assédio e saberem como agir diante de um caso concreto.

Alinhado a isso, a adoção das melhores práticas de *compliance* também gera bons resultados. Nesse âmbito, podemos destacar medidas como a instituição e divulgação de um código de ética da empresa, a criação de um canal seguro de recebimento de denúncias, o apoio psicológico aos empregados que se sentirem assediados e a criação de uma comissão responsável pela fiscalização de práticas de apuração e tratamento de denúncias.

Por fim, a adoção de medidas de prevenção ao assédio moral orientadas por profissionais especializados pode garantir um ambiente de trabalho saudável e positivo, refletindo diretamente na diminuição de ônus para a empresa, principalmente aqueles decorrentes do desgaste de sua imagem e de sua credibilidade frente ao público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação brasileira desempenha importante papel no equilíbrio das relações trabalhistas, através da proteção de direitos fundamentais do trabalhador, notadamente por meio da concretização do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

A proteção do trabalhador é fundamental em um estado democraticamente organizado, principalmente em um país com uma desigualdade social tão elevada. Essa proteção é importante para que a relação de trabalho seja harmônica e justa e que os excessos não sejam tolerados.

Nesse aspecto, deve ser ressaltado que a reforma trabalhista não trouxe grandes inovações relativas à proteção ao trabalhador em relação ao assédio ou atos de discriminação, mesmo porque isso decorre do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Observa-se, outrossim, que o assédio moral é de difícil comprovação, constituindo um mal que atinge toda a sociedade, acarretando danos físicos e mentais aos empregados, que, uma vez lesados, precisam ser afastados do respectivo labor, passando a ser beneficiários do auxílio-doença ou auxílio-acidente previdenciário, o que repercute, por consequência, em um ônus a toda a sociedade no âmbito da seguridade social.

Tal conduta já estava presente no ambiente de trabalho, mas somente agora, há poucos anos, começou-se a falar abertamente sobre o assunto, como forma de coibir tal

prática e alertar os países membros da OIT (Organização Internacional do Trabalho) de que sua prática não pode ser aceita nas relações de trabalho.

No Direito do Trabalho, a jurisprudência vem se manifestando sobre tal assunto, e observa-se que a grande maioria das decisões tem condenado o empregador ao ressarcimento do assédio moral praticado, com a fixação de indenização por danos morais.

Para combater o assédio moral no ambiente de trabalho se faz necessária a participação ativa do Estado, no sentido de criar leis, políticas de conscientização e capacitação de profissionais, processo de implementação e controle de abusos dentro das empresas, além da atuação firme por parte dos juízes, promotores e advogados, com estudo aprofundado e conglobado das normas que envolvem o problema, na busca pela justiça em sua plenitude, o que proporcionará a reparação do dano suportado pela vítima, de maneira adequada, cumprindo também o caráter pedagógico da pena, qual seja, o de educar as empresas e gestores no sentido de coibir novos casos de assédio.

A identificação correta das características do assédio moral acaba por permitir um combate mais efetivo a esse modo de violência dirigida ao trabalhador e, por consequência, resgatar o respeito nas relações de trabalho.

A luta contra a discriminação de qualquer espécie deve ser constante, e qualquer regra ou legislação que diminuir o rigor contra atos de assédio e de discriminação deve ser considerada inconstitucional.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 2. ed. Juruá Curitiba, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. 1. ed. São Paulo: Educ, 2003.

BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; FILHO, Rodolfo Pamplona; WYZYKOWSKI, Adriana. **Assédio moral laboral**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. MPT. **Cartilha: assédio moral e sexual na administração pública**. 1. ed. Brasília, 2012.

BRASIL. MPT/OIT. **Cartilha: assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. 1. ed. Brasília, 2017.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008.

- CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 4. ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho: dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós-contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- FELKER, Reginaldo. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- FILHO, Rodolfo Pamplona. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- GALVÃO, Juraci Júnior e Gelson de Azevedo (coords.). **Fundamentos do processo trabalhista e estudos de direito do trabalho e processo do trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1998.
- GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2009.
- GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.
- GITELMAN, Suely. Assédio moral. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. por Maria Helena Kühner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil: 2001.
- LIPPMANN, ERNESTO. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- LOBREGAT, Marcus Vinicius. **Dano moral nas relações individuais do trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2001.
- MACHADO, costa e Silmara Juny Chinellato (coord.) **Código Civil interpretado**. 6. ed. Barueri São Paulo, 2013.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. 1. ed., nº 03, vol. 67, São Paulo: LTr, 2003.
- MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. 1. ed. nº 114, ano 30. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual: questões conceituais**. 1. ed., vol. 103, ano 27. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral nas relações de emprego**. Dissertação de mestrado em Direito. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2005.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. Série Concurso Público. 7. ed. São Paulo: Método, 2008.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: parte geral**. 1. ed., v. 1. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SENADO FEDERAL. **Cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho**. Disponível em: <www.12.senado.leg.br>. Acesso em 05.02.2011.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo, Caieiras, Taboão da Serra, Embu, Embu-Guaçú. **Assédio moral, Coleção Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente**, nº 6. 2. ed. São Paulo: 2003.