

ASSÉDIO MORAL E A VIOLAÇÃO DIRETA AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Vitor Miguel Mazzei (IC) e Antonio Isidoro Piacentin (Orientador)

Apoio: PIVIC Mackenzie

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo estudar de forma aprofundada os aspectos psicológicos e jurídicos relacionados ao tema assédio moral, visto que este é um fenômeno complexo que se faz presente principalmente na esfera do trabalho. Para que uma conduta seja classificada como assédio moral é necessário que seja feita a análise da intenção do assediador, da duração e frequência com que os episódios acontecem. Esta conduta é um ato de violência que envolve a violação de princípios éticos individuais e coletivos e que pode afetar a qualidade de vida dos trabalhadores, levando a doenças físicas, psíquico-emocionais e sofrimento no trabalho, ou seja, há nesta prática uma violação direta aos direitos fundamentais constitucionais, podendo levar o trabalhador ao afastamento de suas funções. Para a organização empresarial, a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho acarreta enorme prejuízo em relação a treinamentos e contratações de substitutos, além de gastos excessivos com a saúde de quem sofre o assédio. Sabemos que nessa era de globalização são constantes os processos de mudança, temos que ser mais ágeis, práticos e profissionais buscando sempre a excelência, contudo, a partir do momento em que a nossa integridade e dignidade não são respeitadas nem conservadas, devemos parar e reavaliar os conceitos e projetos. O estudo feito aqui pretende definir e caracterizar o assédio moral, demonstrando as principais repercussões em relação saúde dos trabalhadores e como as leis, nacionais e internacionais, atuam para reprimir esta prática danosa.

Palavras-chave: Assédio Moral; Direitos Fundamentais; Constituição.

ABSTRACT

This article aims to study in depth the psychological and legal aspects related to the subject "moral harassment", since this is a complex phenomenon that is present mainly in the sphere of work. For a conduct to be classified as moral harassment, it's necessary to analyze the intent of the harasser, the duration and the frequency of the episodes. This conduct is an act of violence that involves the violation of individual and collective fundamental rights and that can affect workers' quality of life, leading to physical, psychic-emotional illnesses and suffering at work, in other words, there's in this practice a violation to the constitutional fundamental rights, being able to take the worker to the removal of its functions. For the business

organization, the occurrence of moral harassment at the work environment causes enormous damage in relation to training and hiring of substitutes, in addition to excessive spending on the health of those who suffer harassment. We know that in this age of globalization the processes of change are constant, we must be more agile, practical and professional, always seeking excellence, however, once our integrity and dignity aren't respected or preserved, we must stop and re-evaluate concepts and projects. The study carried out here aims to define and characterize moral harassment, showing the main repercussions on workers' health and how national and international laws act to repress this harmful practice.

Keywords: Moral harassment; Fundamental Rights; Constitution.

1. INTRODUÇÃO

Disserta-se acentuadamente sobre o tema “assédio sexual”, mas existe outra modalidade de assédio presente em nossa sociedade que merece igual atenção. Este artigo tem como finalidade o estudo aprofundado sobre o assédio moral, caracterizando-o e demonstrando como o mesmo é prejudicial não só psicologicamente, mas também fisicamente à vítima, e como é agressivo e incessante o comportamento do assediador.

A prática do assédio moral apresenta uma violação direta a Constituição Federal pois a pratica deste inferioriza a vítima e sua honra a ponto de desrespeitar garantias fundamentais dispostas no art. 5º, além da dignidade da pessoa humana prevista no art. 1º, III. O estudo de casos será também contemplado para que fique mais ilustrado como acontece o assédio moral e como o Direito atua com as armas que tem atualmente para tentar de alguma maneira garantir que a vítima seja amparada e o assediador não saia impune.

2. DESENVOLVIMENTO DO ARGUMENTO

2.1 DIREITOS FUNDAMENTAIS: A CONCEPÇÃO.

É indiscutível o fato de que vários eventos contribuíram para a formação da teoria sobre os direitos fundamentais, e grande parte é necessariamente atribuída ao cristianismo, baseando-se na pregação de que o ser humano foi criado à imagem e semelhança de Deus e por isso todos possuem liberdade irrenunciável que não pode ser negada ou retirada, mesmo havendo subordinação política ou social.

Entretanto, devemos nos atentar também às fontes históricas diretamente ligadas ao Reino Unido, envolvendo a Magna Carta de 1215, a Petição de Direitos de 1628, a Lei do Habeas Corpus de 1679 e a Declaração de Direitos de 1689, mesmo que para alguns estudiosos esses documentos tratassem apenas da afirmação de direitos corporativos da aristocracia feudal em face de seu suserano. Mais tarde, houve a proclamação do Declaração dos Direitos do Bom Povo de Virginia, em 1776, na Inglaterra, onde esta tinha como objetivo limitar o poder e a garantir proteção a democracia, inaugurando assim a proteção aos direitos e garantias individuais. Por fim, a Revolução Francesa de 1789 também foi um dos pilares para a criação dos direitos fundamentais, com seus ideais fincados em liberdades consubstanciada na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, porém confiando muito mais na intervenção do legislador enquanto representante do interesse geral. (VELOSO, 2013).

Para George Marmelstein (2009), os direitos fundamentais são normas jurídicas diretamente relacionadas à dignidade da pessoa humana assim como à limitação do poder,

ambos positivados constitucionalmente no Estado Democrático de Direito, legitimando e fundamentando deste modo todo o ordenamento jurídico. Deste modo, compreendemos então que se alguma norma jurídica estiver intimamente ligada à dignidade da pessoa humana ou à limitação do poder, e for reconhecida pela Constituição que rege um Estado Democrático de Direito, é quase certo que tal norma na verdade seja um direito fundamental.

Quando é dito que direitos fundamentais são normas positivadas constitucionalmente, acabamos por reconhecer a sua supremacia formal e material, realçando deste modo sua força normativa e permitindo assim que haja a máxima efetivação destes direitos (princípio da supremacia dos direitos fundamentais e da máxima efetividade). A concretização dos direitos fundamentais é um pilar importante a ser lembrado e ressaltado, pois a Constituição visou não apenas proclamar direitos, mas sim, concretizá-los, retirá-los do papel e trazê-los para o mundo real, fazer com que os efeitos neles previstos sejam alcançados.

Robert Alexy (2008) trata em sua obra da questão do tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais e defende fortemente este ponto. Segundo o autor e de acordo com a interpretação liberal clássica, os direitos fundamentais têm como finalidade, em primeira instância, a proteção da esfera de liberdade dos indivíduos contra as intervenções dos Poderes Públicos, ou seja, nada mais são do que poderes do cidadão contra o Estado, sendo assim considerado como status negativo. É conferido ao cidadão direitos a ações negativas (abstenções) em relação ao Estado. Em segunda instância, entra em questão o status positivo dos direitos fundamentais, onde o Estado assume papel garantidor de direitos à assistência social, ao trabalho, à moradia e à educação, por exemplo.

O significado das normas de direitos fundamentais para o ordenamento jurídico é o resultado da soma de dois fatores, que são: fundamentalidade formal e substancial destes próprios direitos. A primeira é decorrente de sua posição, ou seja, no ápice do ordenamento jurídico, como direitos que vinculam diretamente o legislador, o Poder Executivo e o Judiciário. Já a segunda, que pode ser vista como somatória da primeira, consiste no fato de que junto aos direitos fundamentais são tomadas decisões sobre a estrutura normativa básica do Estado e da sociedade, que decorre dos objetos regulados. Com essas duas teses de fundamentalidade, é claro o quanto as normas de direito fundamental desempenham um papel central no sistema jurídico, apesar de muitas vezes não demonstrar, porém, como concretizá-los.

Ingo Sarlet (2015) deixa explícito que os termos “direitos fundamentais” e “direitos humanos” são distintos, embora sejam muitas vezes utilizados como sinônimos. Os direitos fundamentais são direitos reconhecidos e positivados na esfera constitucional e que dizem respeito ao ser humano, enquanto a os direitos humanos são voltados para os documentos

de direito internacional, que protegem o ser humano independente de sua vinculação com ordem constitucional, sendo, portanto, de validade universal, para todos.

Assim como para diversos outros estudiosos, Sarlet em sua obra segue a divisão dos direitos fundamentais proposta inicialmente pelo jurista tcheco Karel Vasak em aula inaugural no Curso do Instituto Internacional do Direito do Homem, ministrada em Estrasburgo no ano de 1979, onde Vasak propõe que os Direitos Fundamentais possuem três gerações distintas. No entanto, o termo “gerações” está incorreto pois dá a ideia de que uma geração substitui a outra e assim sucessivamente, portanto é preferível adotar o termo “dimensões”. Na primeira dimensão são considerados como direitos de cunho “negativo”, visto que designam uma abstenção, são direitos de resistência ou de oposição para com o Estado. Dizem respeito à vida, à liberdade, à propriedade à igualdade perante a lei. Em suma, são os chamados direitos civis e políticos.

A segunda dimensão é conhecida como dos direitos econômicos, sociais e culturais. São decorrentes do impacto da industrialização e dos graves problemas sociais e econômicos trazidos por ela, não se tratava mais, portanto, de liberdade perante o Estado, e sim de liberdade por intermédio do Estado. Foram englobadas as chamadas “liberdades sociais”, que garantiam liberdade de sindicalização, direito de greve e reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores (como férias, repouso semanal remunerado, salário mínimo e limitação da jornada de trabalho). São direitos de cunho “positivo”, onde os direitos sociais se reportam à pessoa individual, não se confundindo com os coletivos e/ou difusos pois estes são de terceira dimensão. Para Alexandre de Moraes (2004), estão relacionados com o trabalho, seguro social, subsistência, amparo a doenças, velhice, entre outros.

Por fim, temos os direitos de terceira dimensão, que se referem a solidariedade e fraternidade. Aqui os direitos se caracterizam justamente por terem titularidade coletiva ou difusa, compreendendo os direitos à paz, à autodeterminação dos povos, ao desenvolvimento, ao meio ambiente e qualidade de vida, assim como o direito à conservação e utilização de patrimônios tombados, além do direito de comunicação.

Uma mudança importante a partir do reconhecimento dos direitos fundamentais como normas constitucionais, segundo Vechhi (2013), é a imposição da vinculação permanente do legislador, ou seja, o mesmo deve proteger, proporcionar a eficácia e efetividade desses direitos, já que fazem parte das vigas mestras que sustentam a base da Constituição

Dessa forma, o legislador se vê obrigado a deixar de editar normas que venham na contramão dos direitos fundamentais, pois caso o faça, resultará em inconstitucionalidade de tal ato. Junto a essa alegação, se junta a questão da proibição do retrocesso social, sustentando que não é possível a criação ou edição de uma norma que prejudique direitos

tão importantes já garantidos e incorporados. Isso causaria anomalias na segurança jurídica proporcionada pelas cláusulas pétreas, como decorrência do Princípio da confiança e do Estado Democrático de Direito.

Para Dimitri (2014), com o desenvolvimento do direito internacional público em meados do século XX, assim como o término da Segunda Guerra Mundial, trouxeram de fato uma grande internacionalização dos direitos fundamentais, apesar de constantemente serem tratados como direitos humanos no âmbito internacional. A expressão designa que esses direitos são um “conjunto de direitos e faculdades que garantem dignidade e se beneficiam das garantias internacionais institucionalizadas”.

Grandes mudanças foram trazidas com essa internacionalização, a titularidade desses direitos agora é universal, por exemplo, hoje em dia não importa mais a nacionalidade ou onde o indivíduo reside, a proteção integral recai sobre todos. Outra mudança é a de que o Estado agora pode ser responsabilizado de forma externa, ou seja, fora do seu próprio território, dependendo da atuação das autoridades internas e da funcionalidade de seus instrumentos de fiscalização e responsabilização, que muitas vezes acabam sendo falhos. Houve também crescimento da chamada politização entre Estados e entes internacionais para garantir efetividade a esses direitos no âmbito internacional, onde o Estado permanece como a principal força protetora dos direitos humanos que encontraram respaldo em direitos fundamentais, ou seja, de fato estas são normas jurídicas supremas dentro do próprio território que vinculam todas as autoridades.

2.2 ASSÉDIO MORAL COMO PROCESSO

Conforme demonstrado no capítulo anterior, os direitos fundamentais foram concebidos como forma de proteção dos indivíduos contra o poder do Estado. A primeira geração dos direitos fundamentais é negativa, ou seja, de omissão e oponível aos poderes públicos, enquanto a segunda traz à tona os direitos sociais e obrigam o Estado agir positivamente. Os direitos fundamentais se mostram muito permeáveis à evolução dos paradigmas culturais e sociais, e hoje em dia se faz necessário que estes sejam aplicados inclusive contra particulares, ou seja, não basta que incidam apenas verticalmente, precisam incidir também horizontalmente.

Para que fique mais claro como a prática do Assédio Moral viola diversos direitos fundamentais como a o da dignidade da pessoa humana (prevista no art. 1º, III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988), se faz importante entender como este funciona, para que os assediadores possam ser devidamente punidos. Segundo Zanetti (2004), o assediador tem como objetivo destruir as relações do assediado tanto no ambiente de trabalho

como no ambiente social, ferindo a dignidade da vítima através de atitudes humilhantes, propósitos ofensivos e criação de boatos maldosos sobre a vida privada do assediado.

O assédio moral foi organizado segundo Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Júnior (2007 apud TRINDADE, 2010) da seguinte forma: o primeiro ato é o despertar da motivação do assediador, devido ao intenso sentimento de inveja, recusa de diferença, medo, desejo pelo poder, convicção religiosa, inabilidade relacional e por questões econômicas (BARRETO, 2002). O segundo é a constatação da oportunidade, abrindo espaço para que o assediador possa identificar a vítima e “atacar antes de ser atacado”, excluindo assim o máximo possível e de todas as formas, a vítima do ambiente de trabalho. A partir desse momento a vítima pode reagir e se recuperar, planejando vingança (conhecido como *day after*) ou apenas aceitar o assédio, causando abertura para a repetição do comportamento do agressor que obteve sucesso em suas ações.

Para Hirigoyen (2002), o assédio moral pode ser descrito em quatro modalidades, simultâneas ou não, sendo elas a primeira de deterioração proposital das condições de trabalho, a segunda de isolamento e recusa de comunicação, a terceira de atentado contra a dignidade da vítima e por último a violência física, verbal e até sexual em alguns casos. Como exemplos das ações que partem dos assediadores temos a privação de informações importantes aos trabalhadores, a proibição do uso de eletrônicos essenciais à função como computador e telefone, o induzimento ao erro, o pedido de realização de atividades que estejam acima ou abaixo da função do trabalhador, ignorar a vítima, separá-la dos colegas ou prejudicar o relacionamento entre os mesmos, espalhar rumores, desprezar, desqualificar, zombar de suas origens, orientação sexual, etnia, nacionalidade ou até mesmo da religião (BATISTELLI; AMAZARRAY; KOLLER, 2011).

Para Lyemann (1190 apud MESSA, 2010) o processo de assédio moral possui 4 fases: a fase de conflito, de mobbing ou estigmatização, de intervenção na empresa e a de marginalização ou exclusão da vida laboral. A primeira fase, de conflito, consiste na ocorrência de constantes conflitos interpessoais normais entre pessoas com objetivos e interesses divergentes, que podem evoluir para conflitos maiores com consequências mais graves. A segunda fase, de mobbing ou estigmatização, é uma fase longa, onde ocorre o assédio propriamente dito, onde o assediador demonstra seu ódio através de humilhações e atitudes perversas, tudo para ridicularizar e excluir socialmente a vítima. Nessa fase o assediado ainda nega as evidências pois não acredita pelo que está passando. Na terceira fase, de intervenção da empresa, é justamente onde a direção da empresa toma conhecimento do que está acontecendo e deve propor soluções para o caso. Sendo as soluções positivas, a empresa deverá tomar medidas para que o trabalhador seja transferido, ou até mesmo o assediador, que além de transferido deve ser punido para que sua conduta não volte a se repetir. Porém,

essas soluções também podem ser negativas, uma vez que a empresa se nega a investigar a fundo o caso e encara a vítima como um problema, não o assediador ou qualquer outro fator. Por fim, na quarta fase, de marginalização ou exclusão da vida laboral, a vítima prefere abandonar seu emprego, geralmente após pedir várias licenças. Caso a vítima insista em permanecer trabalhando, seus níveis de estresse tendem a aumentar consideravelmente, causando-lhe assim diversos problemas de saúde, ou até mesmo em alguns casos mais extremos o quadro pode evoluir para o suicídio.

Além das etapas que compõe o processo de assédio moral, temos também a divisão em espécies, sendo elas: assédio moral simples, coletivo, praticado por terceiros, horizontal e vertical - ascendente e descendente. (TRINDADE, 2010). O assédio moral simples é aquele praticado por um trabalhador no singular, quando é cometido por um grupo de trabalhadores no plural trata-se de coletivo. O assédio praticado por terceiros é uma modalidade especialmente elencada, porém não muita aceita, e consiste naquela em que o agente é exterior ao local de trabalho (como por exemplo, o cliente assumindo o papel de assediador).

2.2.1 AS DIFERENTES CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS E PSICOLÓGICAS PARA HOMENS E MULHERES

Segundo Hirigoyen (2002), quando o assédio moral é recente e existe uma possibilidade da vítima reagir ou até mesmo do caso ser solucionado, os sintomas tais como estresse, nervosismo, ansiedade, distúrbios do sono e cansaço excessivo são relacionados ao organismo tentando se defender e ao mesmo tempo se adaptar.

Quando o assédio se prolonga, os danos gerais à saúde podem ser descritos em esquecimentos constantes, insônia ou até mesmo sonolência excessiva, pesadelos com o ambiente de trabalho, ideias suicidas, desordens alimentares e aumento do consumo de drogas. Quando se trata das reações psicossomáticas, podemos citar enxaquecas, distúrbios digestivos, diminuição da libido, hipertensão arterial, palpitações cardíacas, taquicardia, inflamações na pele, perda de cabelo e diversas dores generalizadas pelo corpo (SERAFIM; SAFFI, 2012).

Já para Trindade, Trindade e Molinari (2012) os danos se distinguem em físicos e psíquicos. Os danos físicos envolvem distúrbios endócrinos, cardíacos, de sono, digestivos, sudorese excessiva, diabetes, hipertensão, perda das funções mentais e dores musculares. Os danos psíquicos se dividem em depressão, ansiedade, estresse, paranoia, alcoolismo, dependência química, tentativa de suicídio, síndrome de Bornout (síndrome decorrente da exaustão emocional humana) e morte súbita. Os danos psíquicos podem se apresentar tanto de forma subjetiva quanto objetiva, ou seja, através de sintomas percebidos pelo indivíduo

internamente quanto a partir de sinais que são facilmente perceptíveis e mensuráveis. Mas independente da manifestação, os danos psíquicos causam uma “bagunça interna” na vítima, fazendo com que ela modifique seus comportamentos habituais, afaste-se do círculo de amizade, torne-se cada vez mais impotente perante as investidas do assediador, até que seja impossibilitada de executar suas tarefas, fala-se até no desenvolvimento de transtornos mentais e mudança de personalidade caso o assédio perdure por muito tempo.

Quando se fala na incidência do assédio moral sobre as vítimas, há de se falar também na distinção com que as mesmas enfrentam a situação, já que homens e mulheres tem diferentes reações diante deste problema. Para Serafim e Saffi (2012), em relação aos homens o assédio visa atingir principalmente a virilidade, enquanto nas mulheres os controles são diversificados e visam intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando o tempo e também a frequência em relação a permanência ou até ida ao banheiro, os agressores tentam ainda relacionar atestados médicos e faltas à suspensão de cestas básicas ou promoções.

Para Margarida Barreto (2002), nas mulheres predominam as emoções como mágoas, ressentimentos, vontade incansável de chorar, isolamento, angústia, ansiedade, alterações do sono e até mesmo insônia, sonhos (ou pesadelos) frequentes com o agressor, prejuízos a memória, distúrbios digestivos como náuseas, a diminuição da libido, dores generalizadas, palpitações, hipertensão arterial, tremores constantes, medo de se deparar com o agressor dentro e fora do ambiente laboral e início de ingestão de bebida alcoólica com motivo específico de esquecimento da agressão constante.

Já os homens assediados moralmente apresentam dificuldades em verbalizar a agressão e acabam ficando em silêncio com suas angústias e dores, pois sentem-se fracassados, confusos. Envergonhados, os homens tendem a se isolar, evitando comentar o acontecido com qualquer pessoa, inclusive com os familiares e amigos mais próximos, além de sentirem-se traídos e com desejo de vingança. Pode ocorrer também início do uso das drogas, principalmente o álcool. O que o homem tende a sentir no fundo é a culpa, a vítima do sexo masculino sente-se triste, depressivo e pode acabar desenvolvendo hipertensão arterial, dores generalizadas, dispneia, vontade de se manter isolado e aborrecimento constante. A dor masculina é desesperadora, devastadora, pois os homens tendem a não expor suas emoções, seus sentimentos. Esses danos à saúde acarretam desequilíbrio interno e sofrimento profundo, exigindo longo período de tratamento médico ou psicológicos.

2.3 ASPECTOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL: A CONSTITUIÇÃO COMO FUNDAMENTO BÁSICO PARA A CRIAÇÃO DE LEIS DE PROTEÇÃO À VÍTIMA

Diferentemente do assédio sexual, o assédio moral ainda não possui tipificação no Código Penal Brasileiro. A falta de punição do assédio moral e a dificuldade em caracterizar os casos concretamente muitas vezes permitem ao agressor que tenha sucesso em suas ações, fazendo com que assim as vantagens e benefícios se tornem cada vez mais atrativos para os agressores.

A Constituição Brasileira de 1988 logo no primeiro artigo deixa clara a proteção a dignidade humana, sendo este princípio colocado como direito fundamental de todo cidadão. Embora não exista legislação específica, a Constituição brasileira assegura no artigo V o respeito ao patrimônio e imagem do trabalhador, sendo inclusive passíveis de indenização por danos morais quando violados. O Código Civil, no artigo 932, inciso III, trata da responsabilidade civil do empregador pelos atos de seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele. O artigo 146 do Código Penal prevê detenção de três meses a um ano ou mesmo multa por aquele que constranger alguém mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido por qualquer outro meio a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite ou a fazer o que ela não manda. Já os artigos 483 e 484 da CLT referem-se a rescisão do contrato e pagamento de indenização, com a intenção de proteger os assediados dos agressores (SOSSELA; NEVES, 2011).

Não há dúvida de que se faz necessário a produção de uma legislação específica para que seja possível caracterizar e punir as questões vinculadas ao assédio moral, já que no Brasil as denúncias e condenações referentes a esse problema crescem significativamente.

Segundo Sergio Cavalieri Filho (APUD SANTO, 2009), o dano causado pelo ato ilícito obriga o agente causador deste dano material a repará-lo através de uma indenização. Essa indenização monetária tem como objetivo o retorno ao *status quo*, e o dinheiro servirá para pagar todas as despesas e prejuízos (o chamado “dano emergente”), além de tudo aquilo que a vítima deixou de lucrar durante o tempo em que estava impossibilitada de realizar suas funções (os “lucros cessantes”). Superado o dano material, temos concomitantemente o dano moral, de caráter compensatório.

No Brasil, as únicas leis que ainda tratam do assédio moral estão tratadas na Administração Pública Estadual ou Municipal e são regidas pelas definições, competências e penalidades determinadas pelas mesmas (TRINDADE; TRINDADE; MOLINARI, 2012). Para o STF, a prática de atos que causam constrangimento ou humilhação no ambiente de trabalho pode passar de mera pressão profissional e ser caracterizada como dano moral.

A conduta pode resultar em indenização trabalhista e até ser alvo de responsabilidade penal por crime contra a honra e constrangimento ilegal.

Segundo Marcia Novaes Guedes (2008), na Itália, Reino Unido e Espanha existem certos dispositivos legais que resguardam a dignidade humana em casos de atos lesivos, tais como discriminações por exemplo, enquanto a Suécia, França e Portugal possuem legislação específica contra o assédio moral e por isso estão um passo à frente de combatê-lo.

Como demonstrado por Guedes (2008) em sua obra, a Suécia desde 1994 se mostrou ativa na luta contra o assédio, tanto que em 1994 o Ministério da Saúde e Segurança publicou uma resolução que pode ser equiparada a algo como um código de comportamento para gestão das relações sociais no trabalho. Esta norma ainda possui efeitos *erga omnes* e remete ao empregador a responsabilidade integral de prevenir e impedir que ocorram casos de assédio.

A França mostra-se cada vez mais preocupada em proteger à vítima de seu assediador, no sentido de contemplar várias medidas favoráveis à prevenção do fenômeno, incentivar os métodos de conciliação interna, estendeu o conceito de saúde do trabalhador ao englobar aspectos psíquicos e psicológicos da personalidade, além de dispor expressamente a responsabilidade do empregador de coibir os comportamentos vexatórios e danoso ao trabalhador, como o art. 122-49 e o art. 122-50 de 17 de janeiro de 2002, contidos no Código do Trabalho Francês:

“L. 122-49. Nenhum trabalhador deve se submeter aos procedimentos repetidos de assédio moral que tenham por finalidade ou por consequência uma degradação das condições de trabalho suscetível de atingir seus direitos e a sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional”.

“L. 122-50. É suscetível de uma sanção disciplinar qualquer empregado que tem precedido às condutas definidas no art. L. 122-49” (tradução nossa).

Em Portugal existe uma legislação específica que tutela a prática do assédio moral desde 2003. O Código do Trabalho Português possui a descrição de ações positivas, ou seja, aquelas que não são consideradas discriminatórias, assim como trata dos casos onde a indenização se faz necessária (seja por danos patrimoniais ou não) ao empregado que sofrer ato lesivo discriminatório. Como exemplo, temos o art. 29:

1 — É proibida a prática de assédio; 2 — Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante

ou desestabilizador; 3 — Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior; 4 — A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando -se o disposto no artigo anterior.

Ainda segundo a autora, a Itália ainda não possui legislação específica para reparação do assédio moral nas relações de trabalho. Entretanto, as doutrinas e jurisprudência italianas tem desenvolvido interpretações no sentido de enquadrar algumas condutas para proteger os trabalhadores que sejam vítimas do assédio. Em se tratando do aspecto penal, muitos operadores do direito sustentam que essa prática pode causar efeitos como doenças de âmbito profissional, e por isso, deve se ser encaixada no conceito de delito de lesão pessoal culposa.

Fiorelli, Fiorelli e Malhadas (2007, APUD TRINDADE; TRINDADE; MOLINARI, 2012) constata que o assédio moral em si deve ter leis e tendências específicas, com interpretações que sejam capazes de delimitar e estabelecer fronteiras ao assunto, seja do ponto de vista legal, físico, psíquico ou social. Para os mesmos, cada caso deve ser avaliado de maneira individual, analisando sua abrangência, as futuras consequências e o que fazer como forma de prevenção para que não volte a se repetir.

2.4 ANÁLISE DE CASOS DE ASSÉDIO MORAL

No presente capítulo teremos a análise de dois casos julgados e sentenciados, ambos na Paraíba. A exposição dos casos ajuda a compreender melhor como a justiça trabalha com os meios legais e jurídicos que possui disponíveis para punir os assediadores, sendo apenas uma punição meramente monetária. A legislação positivada brasileira é muito insipiente em relação à definição a aos critérios que levam à configuração do assédio moral e ainda que efetivamente venham a criar penas ante a sua prática. Não há uma legislação unificada que vise combater a violência moral nas empresas, ou seja, inexiste lei federal que trate do tema. A positivação desses instrumentos de repressão é encontrada de forma tímida, básica nas leis estaduais e municipais esparsas restritas ao funcionalismo público, sem tratar da ocorrência do assédio moral nas empresas privadas. A aprovação de uma legislação específica, que não só punisse, mas conscientizasse a população, seria um acontecimento importantíssimo, visto que o assédio moral é um tema relativamente novo no ordenamento jurídico pátrio, e sendo assim, é importante que os empregadores informem seus empregados sobre este tipo de conduta passível de ocorrência no ambiente laboral.

O empregador da iniciativa privada agiria como um bom líder, demonstrando transparência, interesse e preocupação com a saúde mental e física de seus empregados, ao dispor sobre regras específicas contra o assédio moral e sexual dentro do regimento interno de sua empresa, por exemplo.

Segundo Mothé (2006), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a OMS realizaram uma pesquisa no ano 2000, onde foram demonstradas perspectivas para os próximos 20 anos em relação aos trabalhadores. Os resultados demonstram certo pessimismo em relação aos aspectos psicológicos, visto que nesta pesquisa, constata-se que o estresse, as angústias, os desajustes familiares, o sofrimento no trabalho oriundo de diversas causas e outros danos psíquicos, causados inclusive pela prática do assédio moral, tendem a contaminar o ambiente laboral nas próximas décadas. Apesar do assédio moral por si só não se caracterizar como uma doença, os efeitos deste causam os mais diversos danos à saúde do trabalhador, a exemplo da ansiedade que o assediado pode apresentar, causada pelo sofrimento a que está sendo submetido, onde podem ser desencadeados diversos danos físicos e psicológicos.

Como primeiro caso a ser exposto temos uma conciliação milionária realizada na 9ª Vara do Trabalho de João Pessoa. O processo de numeração 00751200802613003 foi julgado em 2009, tendo como resultado a condenação da empresa reclamada em danos morais e materiais devidas à uma ex-funcionária. A sentença foi dada após audiência presidida pela juíza substituta Mirella D'arc de Melo. Após a condenação, houve outra audiência, dessa vez presidida pelo juiz Arnaldo José Duarte do Amaral, onde os representantes da empresa reclamada, condenada por assédio moral, entraram em acordo para pagar uma indenização no valor de R\$ 1.265.000,00 (um milhão e duzentos e sessenta e cinco mil reais) a ex-funcionária.

A vítima do assédio moral relatou que trabalhou na empresa por dois períodos e sempre se destacou por seu bom trabalho, já que atingia metas acima do esperado. Pelo seu desempenho, foi promovida cinco meses depois de contratada, ficando responsável por sucursais em vários estados do Nordeste. Mas relata também a autora, que em razão de condutas abusivas praticadas pelo diretor-geral da empresa e outros funcionários, adquiriu doenças graves e irreversíveis. De acordo com os dados obtidos, a autora encontra-se recebendo auxílio-doença por seu diagnóstico de quadro depressivo associado a fibromialgia e outras doenças, inclusive com quadro degenerativo da coluna vertebral. Os laudos médicos apresentados no processo trouxeram a confirmação de que as doenças estão mesmo relacionadas ao estresse causado no ambiente de trabalho. Durante o período em que esteve na empresa, a ex-funcionária alegou ter sofrido incansáveis pressões psicológicas, sendo até acusada de crime de falsidade, além de receber diversas ameaças de demissão. No

depoimento, relatou ainda que seu trabalho era extremamente estressante, pois era obrigada a atingir metas consideradas desumanas, e ainda era obrigada a pressionar outros funcionários a também cumprir metas quase inatingíveis. Foi alegado que a demissão pela primeira vez foi sem justa causa, e que no mesmo dia o diretor comercial, inexplicavelmente, pediu que desconsiderasse a carta, numa tentativa de intimidar a vítima. Em um curto período de tempo, ela recebeu cinco avisos de demissão. Os prejuízos somam despesas com psiquiatra, psicólogo, neurologista, utilização de medicamentos, sem contar com a redução de sua renda mensal. Os laudos médicos comprovaram que era irreversível o quadro clínico e atestam que ela não possui mais capacidade para trabalhar. As condutas foram reconhecidas como assédio moral pelo TRT daquela Região e por isso resultou-se na condenação da empresa em um valor tão alto, ultrapassando um milhão de reais.

De acordo com os informes do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, temos como segundo caso o Processo Nº 0020900-50.2013.5.13.0005, onde pressões e cobranças quase impossíveis eram exercidas pelos gerentes para que os empregados atingissem metas quase impossíveis de cumprir, configurando assim crime de assédio moral. A Segunda Turma de Julgamento do Tribunal do Trabalho da Paraíba decidiu pela condenação da empresa Banco Santander, estipulando pagamento de uma indenização no valor de 60 mil reais a uma das trabalhadoras. O colegiado confirmou a sentença proferida pelo juiz titular Paulo Henrique Tavares da Silva, da 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa. Segundo o processo, a empregada provou que foi vítima de assédio moral por parte de seu chefe. Foi demonstrado também que a vítima passou a sofrer de doenças psicológicas como estresse pós-traumático, episódios depressivos e transtorno do pânico. A empresa, em resposta, rebateu e negou que tivesse havido “cobrança excessiva de metas de modo a causar terror psicológico”. Porém, através das provas orais, a Juíza Convocada Herminegilda Leite Machado, confirmou o que havia sido alegado, ou seja, que a trabalhadora foi “submetida a uma pressão desmesurada em relação aos demais empregados ocupantes das mesmas funções na instituição bancária”, razão pela qual foi considerada justa a indenização concedida na primeira instância.

Por meio da descrição dos dois casos expostos acima podemos confirmar como o assédio moral é prejudicial às vítimas, e muitas vezes de forma permanente. O assédio moral necessita de punições penais como qualquer outro crime, indenização pecuniária não basta, é só um começo. A participação dos sindicatos deve ser eficiente na medida em que a vítima busca ajuda individual, e inclusive, existe atualmente a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), regida pela Lei nº 6.514/77 e regulamentada pela NR-5 do Ministério do Trabalho, onde esta atua nas grandes empresas e é composta por membros da direção e por representantes dos empregados, sendo sua missão a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores e de todos aqueles que interagem com a empresa.

Como salienta Zanetti (2004), o assédio moral é um problema social e de saúde pública que tem um custo muito elevado para a sociedade quando analisado sob o ponto de vista econômico-financeiro, pois os custos do empregador se elevam, visto que diversos trabalhos realizados são desperdiçados; ocorrem as ausências justificadas do trabalhador por problemas de doença, e conseqüentemente a não realização de tarefas, ocorrendo assim, queda da produtividade; prejudica-se a concorrência do empregador; caso haja uma marca de produtos e serviços, esta é afetada; o ambiente de trabalho se degrada; o nome empresarial é atingido; os produtos e serviços acabam perdendo qualidade; a rotatividade de empregados dentro da empresa fará com que surjam novos custos com treinamentos, por exemplo, dentre outras conseqüências. Nos Estados Unidos, segundo o BIT (*International Labour Office*), ligado a ONU, o custo total para os empregadores por atos praticados no ambiente de trabalho foi estimado em mais de 4 bilhões de dólares e as despesas para o tratamento da depressão chegam a 44 bilhões de dólares.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral há algum tempo deixou de ser um fenômeno novo e passou a ser identificado devido a sua constante presença em noticiários de jornais, revistas e sites em todo o país. O estudo feito aqui tem como objetivo divulgar este tema de forma a contribuir para que o mesmo seja tirado dos “bastidores” das organizações e estas tenham consciência de que essa prática é abusiva e pode comprometer a saúde e a vida dos trabalhadores, visto que se trata aqui da exposição destes a situações humilhantes, degradantes e constrangedoras, que acontecem de forma repetitiva e prolongada em ambiente laboral. O assédio moral se caracteriza pela degradação das condições de trabalho onde prevalecem condutas agressivas com o intuito de hostilizar, ridicularizar, inferiorizar e culpar alguém ou um grupo diante dos demais trabalhadores.

Após todo o estudo relacionado ao assédio moral, incluindo as condutas e as conseqüências, notamos que seria muito mais eficiente que o próprio ambiente de trabalho fosse preparado, com medidas informativas e fiscalizatórias, evitando que danos graves à saúde fossem ocasionados e/ou que o problema chegasse às vias judiciais. A avaliação do ambiente profissional possibilita a análise do esgotamento dos trabalhadores e ajuda a identificar o que não está funcionando bem, ou o que pode vir a ocasionar um mal-estar.

É necessário também cobrar de nossos governantes a criação de medidas mais rígidas de punição aos indivíduos que praticarem o assédio moral dentro da organização laboral, não podemos deixar de lado tais situações que ocasionam tanto desgaste físico, emocional e mental. É necessário conscientizar as pessoas de que só iremos nos livrar desse mal

denunciando, e principalmente, cobrando um respaldo por parte dos nossos governantes e do poderio empresarial, desta forma, se espera que no futuro estejamos cobertos por leis, comissões e organizações que nos respeitem não só como trabalhadores, como colaboradores, mas principalmente, como seres humanos.

4. REFERÊNCIAS

ALEX, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

"Banco Santander foi condenado ao pagamento de R\$ 60 mil por assédio moral". TRT13. Disponível em <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2014/03/banco-santander-foi-condenado-ao-pagamento-de-r-60-mil-por-assedio-moral>>. Acesso em 15 de março de 2018.

BARRETO, Margarida. Uma jornada de humilhações. 2000. Dissertação (Estudos Pós-graduados em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>> Acesso em 27 de setembro de 2017.

BARRETO, Margarida. *Assédio moral: ato deliberado de humilhação ou uma "política da empresa" para livrar-se de trabalhadores indesejados*. Cremesp, 2002. Disponível em <<http://www.cremesp.org.br/?siteAcao=Revista&id=40>>. Acesso em: 29 de setembro de 2017.

BARRETO, Margarida. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. *Jornal da Rede Feminina de Saúde*, n. 25, 2002.

BARRETO, Margarida. Assédio Moral: chega de humilhação. 2008. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>> Acesso em 15 de dezembro de 2017.

BATTISTELLI, Bruna; AMAZARRAY, Mayte; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. *Psicologia & Sociedade*. Porto alegre, v. 23, p. 25-35, 2011. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a05v23n1.pdf>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2018.

Código do Trabalho de Portugal. Disponível em <http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 16 de março de 2018.

DE MORAES, Alexandre. *Direito Constitucional*. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DE MORAES, Gerson Leite; PIACENTIN, Antonio Isidoro; MENEZES, Daniel Francisco Nagao. *Ética na contemporaneidade*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2017.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria geral dos direitos fundamentais*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

Empresa é condenada a pagar R\$ 1,2 milhão por assédio moral. *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=visualiza_noticia&id_caderno=20&id_noticia=57717> Acesso em: 15 de fevereiro de 2018.

ESPÍRITO SANTO, Izabel Godoy do. *As transformações do trabalho e o assédio moral*. São Paulo, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARMELSTEIN, George. *Curso de Direitos Fundamentais*. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MESSA, Alcione Aparecida. *Psicologia Jurídica*. São Paulo: Atlas, 2010.

MOTHÉ, Claudia Brum. O assédio moral nas relações de trabalho. *Revista de Direito Trabalhista*. 2006; 12(3):12-3. Disponível em <http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2007/ct0107.pdf> Acesso em 5 de maio de 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 12. ed. rev., atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SCHLINDWEIN, Castel; DAL, Vanderléia de Lurdes. (2013). Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(2), p. 430-439.

SERAFIM, Antonio De Pádua; SAFFI, Fabiana. *Psicologia e práticas forenses*. Barueri: Manole, 2012. p. 131-140.

SOSSELA, Michelle; NEVES, Eduardo Borba. As consequências do assédio moral para trabalhadores, organização e governo. *Revista Uniandrade*. v. 12, n. 1, p.17-30, 2011. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a05v23n1.pdf>> Acesso em 26 de jan. 2018.

TRINDADE, Jorge. *Manual de Psicologia Jurídica para operadores do direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

TRINDADE, Jorge. TRINDADE, Elise Karam. MOLINARI, Fernanda. Assédio Moral. *Psicologia Judiciária para a carreira de magistratura*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais*. Chapecó, v.14, n.1, pag. 193-214, 2013.

VELOSO, Alberto Júnior. *As características dos direitos fundamentais e os princípios dos direitos da personalidade na esfera privada*. *Scientia Iuris*. Londrina, v.17, n.1, p.9-28, 2013.

ZANETTI, Robson. *Assédio moral no trabalho*. E-book disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/livro-digital,e-book-assedio-moral-no-trabalho,22743.html>>. Acesso em 25 de março de 2018.

Contatos: vitormiguelmazzei@hotmail.com; antonio,piacentin@mackenzie.br