



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
HELEONORA RIBEIRO LIGÓRIO**

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Florianópolis
2018

HELEONORA RIBEIRO LIGÓRIO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho

Orientação: Prof. Hernani Luiz Sobierajski, Msc.

Florianópolis
2018

HELEONORA RIBEIRO LIGÓRIO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho e aprovado em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 12 de novembro de 2018.

Professor orientador: Hernani Luiz Sobierajski, MSc.

Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Jeferson Puel, MSc.

Universidade do Sul de Santa Catarina

Ao meu filho João Pedro, que, com seu afeto e espontaneidade, me motiva a realizar meus projetos.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Prof. Hernani Luiz Sobierajski, pela colaboração e precisa orientação durante a pesquisa.

RESUMO

A escolha do assunto objeto do presente estudo se deu em face do alto nível de incidência de assédio moral no ambiente de trabalho, que tem graves consequências e gera danos expressivos que não atingem somente o trabalhador vitimado, mas se estendem, aos seus colegas de trabalho, à família, às empresas, ao Estado e à sociedade como um todo. Buscou-se, com base em consulta bibliográfica, identificar o conceito de assédio moral, suas causas e formas de manifestação no ambiente de trabalho, analisar seus impactos e sugerir as medidas a serem tomadas para se evitar a sua ocorrência e, por consequência, os danos daí decorrentes, garantindo um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, de forma a respeitar a dignidade do trabalhador e seus direitos de personalidade.

Palavras-chave: Assédio Moral. Impactos. Prevenção.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 ASSÉDIO MORAL.....	11
2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	11
2.2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	12
2.3 MÉTODOS DE ASSÉDIO	14
2.4 ASSÉDIO MORAL COMO PROBLEMA ORGANIZACIONAL.....	20
3 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL.....	24
3.1 IMPACTOS CAUSADOS AO TRABALHADOR.....	24
3.2 IMPACTOS CAUSADOS À EMPRESA E À SOCIEDADE.....	31
4 IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO.....	35
4.1 MEDIDAS A SEREM TOMADAS PELO TRABALHADOR.....	35
4.2 MEDIDAS A SEREM TOMADAS PELA EMPRESA.....	37
4.3 ASSÉDIO MORAL E AMPARO LEGAL.....	42
5 CONCLUSÃO.....	54
REFERÊNCIAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

A escolha do tema se deu em face do alto nível de incidência de assédio moral no ambiente de trabalho, que tem graves consequências e gera danos expressivos que não atingem somente o trabalhador vitimado, mas se estendem, aos seus colegas de trabalho, à sua família, às empresas, ao Estado e à sociedade como um todo.

Para a realização deste estudo foi realizada pesquisa pura, teórico-explicativa, tendo como motivação a identificação das causas e formas de manifestação do assédio moral, a análise dos impactos causados por tal fenômeno e as medidas a serem tomadas para banir tais práticas abusivas do ambiente de trabalho.

A abordagem utilizada foi qualitativa, mediante consulta bibliográfica para a coleta de dados, através de livros, trabalhos acadêmicos, bem como legislação, doutrina e jurisprudência acerca do tema em estudo.

No capítulo 2 abordamos o conceito de assédio moral, sua manifestação nas relações de trabalho, seus métodos e seu enfoque como problema organizacional.

Verificou-se que o assédio moral se caracteriza como uma conduta abusiva que ocorre de forma insidiosa e reiterada, seja através de palavras, gestos ou comportamentos, atingindo de forma brutal a dignidade e demais direitos de personalidade da vítima.

Esse tipo de violência se manifesta através de atos comissivos ou omissivos, podendo partir do superior hierárquico em relação aos seus subordinados (vertical descendente), de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de trabalho (horizontal simples ou coletivo) ou de um ou mais subordinados em relação ao superior hierárquico (vertical ascendente).

Constatou-se que, embora a violência moral seja mais comum na forma vertical descendente, onde seus efeitos são considerados mais intensos, o fato é que a perniciosidade de tal prática se encontra presente em todas as suas formas de manifestação, sendo extremamente importante sua identificação precoce para fins de erradicação e prevenção.

Viu-se também que o assédio moral é caracterizado como problema organizacional quando as atitudes abusivas do empregador ou seus prepostos são representadas por pressões demasiadas e contínuas ameaças que são utilizadas como instrumento de gerenciamento das pessoas no trabalho.

No capítulo 3 analisamos os impactos do assédio moral causados ao trabalhador, às empresas e à sociedade.

Para as vítimas, o mobbing tem graves consequências, causando danos à sua saúde, afastamentos do trabalho, desintegração profissional, bem como aumento na incidência de demissões.

Para as empresas, a violência moral gera prejuízos causados pela redução da produtividade, aumento na rotatividade da mão de obra, acidentes de trabalho e passivo trabalhista.

Para a sociedade, o assédio moral acarreta danos expressivos gerados pelas despesas com tratamento médico e reabilitação e por aquelas decorrentes dos benefícios sociais.

No capítulo 4 abordamos as medidas de prevenção do assédio moral a serem tomadas pelo trabalhador e pela empresa e seu amparo legal.

Verificou-se que é necessária a conscientização de toda a sociedade acerca do problema e de quão importante é a tomada de medidas para preveni-lo.

A vítima deve evitar sucumbir às agressões do ofensor, reagindo de forma firme, buscando apoio no ambiente de trabalho e reunindo provas da existência da agressão.

Já aos empregadores cabe agir com ética, reavaliar suas práticas de gestão e implementar políticas eficazes de prevenção.

Além disso, verificou-se a necessidade da existência de uma legislação específica acerca do fenômeno que estabeleça rigorosa punição aos agressores.

Assim, buscou o presente estudo identificar o conceito do assédio moral, suas causas e formas de manifestação, analisar seus impactos e sugerir as medidas a serem tomadas para se evitar a sua ocorrência e, por consequência, os danos daí decorrentes, garantindo um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, de forma a respeitar os direitos humanos e a dignidade do trabalhador.

2 ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo abordaremos o conceito de assédio moral, sua manifestação nas relações de trabalho, seus métodos e seu enfoque como problema organizacional.

2.1 Conceito

O assédio, sobretudo no trabalho, é considerado um fenômeno novo. Todavia, sua ocorrência é tão antiga quanto as relações trabalhistas. (RUFINO, 2006, p. 43)

Existe em toda parte, com colorações diferentes de acordo com as culturas e os contextos (HIRIGOYEN, 2005, p. 76).

Para identificar tal fenômeno, primeiramente se faz necessário conceituá-lo, senão vejamos:

Para Rufino (2006, p. 15), “a conduta sob estudo caracteriza-se pela perversão moral praticada, através de atos de humilhações, deboches, abusos, hostilidades, pressão e desprezo por parte de um ofensor, a ponto de violar a dignidade da pessoa assediada”. Segundo seu entendimento, “o assédio moral é praticado por um indivíduo perverso, de forma frequente e humilhante, atingindo crucialmente a dignidade e outros direitos da pessoa humana.”

Para Hirigoyen (2008, p. 65), o assédio moral é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

Ressalta a referida escritora que “todo assédio é discriminatório, pois ele vem ratificar a recusa de uma diferença ou uma particularidade da pessoa. A discriminação é habitualmente dissimulada, tendo em vista o fato de ser proibida por lei e, por isso, muito frequentemente se transforma em assédio moral”. (HIRIGOYEN, 2005, p. 103).

As próprias empresas tem dificuldade em suportar funcionários diferentes ou atípicos. As atitudes de assédio visam antes de tudo a “queimar” ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema. Na hora da globalização, procura-se fabricar o idêntico, clones, robôs interculturais e intercambiáveis. Para que o grupo seja homogêneo, esmaga-se aquele que não está no ponto, aniquila-se qualquer especificidade, seja de caráter, comportamento, sexo, raça. Formatar os indivíduos é uma maneira de controlá-los. Eles devem se submeter para melhorar os desempenhos e a rentabilidade. Essa formatação é frequentemente retransmitida

pelos colegas, pois as empresas, como todo grupo social, geram em seu seio forças de autocontrole encarregadas de recolocar na linha os “alienígenas”. Eles tem de aceitar, por bem ou por mal, as regras do jogo. O assédio moral é um dos meios de impor a lógica do grupo. (HIRIGOYEN, 2005, p. 39)

Marie-France (2005) refere ainda que “não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas [...]”

Para Silva (2005, p. 12) “o assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima.”

Destaca ainda Silva (2005) que “não significa que a conduta assediadora se relacione com alusões ou indicações, pois geralmente o foco da violência é qualquer ponto da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-la, não só como profissional, mas também como ser humano.”

Assim, as condutas que transgridem ou usurpam a dignidade de forma reiterada e vexatória ensejam o assédio moral, acarretando a violação dos direitos primordiais da pessoa, interferindo inclusive em seu comportamento e abalando sua autoestima, gerando prejuízos para a vítima e para toda a sociedade. (RUFINO, 2006, p. 42).

2.2 Assédio moral nas relações de trabalho

Sabe-se que com a expansão da globalização, o mercado de trabalho tornou-se instável e excessivamente competitivo. As organizações, visando a sobrevivência em tais condições e buscando incessantemente o lucro, transformaram o mundo empresarial em um campo de batalha, no qual o desejo de vencer muitas vezes extrapola os limites éticos.

Hodiernamente há no mundo organizacional, “um ambiente de trabalho atravessado por imposições e conflitos, disputas e medos” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 60), no qual a produtividade é o objetivo maior a ser alcançado.

Cumpramos ressaltar que o assédio moral passou a ser focado sob a ótica laboral, “em razão da repercussão mundial de seus efeitos e por ser o ambiente de trabalho o mais propício ao desenvolvimento desse tipo de fenômeno, até mesmo em razão das ingerências

protagonizadas pelo capitalismo moderno, fomentado pela idéia de globalização e, por conseguinte, pela exigência de um novo perfil de competitividade do trabalhador moderno.” (SILVA, 2005, p. 3).

Para Cassar (2014, p. 920):

O assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.

No entender de Alkimin (2007, p. 11):

O assédio moral, sem embargo dos estudos na área da psicologia, medicina e sociologia do trabalho, é um tema de grande interesse jurídico, pois, conceitualmente destacando, significa agressão moral ou psicológica no ambiente de trabalho, implicando condutas antiéticas através de escritos, gestos, palavras e atitudes que expõem o empregado a situações constrangedoras, vexatórias e humilhantes, e certo que de maneira prolongada, visando discriminar e/ou excluir a vítima da organização e ambiente do trabalho.

Já Hirigoyen (2005, p. 17) assim o conceitua:

O assédio moral no trabalho é definido como 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.

Para Guedes (2008, p. 33), assédio moral no trabalho significa:

[...] todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

O assédio moral na empresa “pode agregar o abuso de poder, mas o que efetivamente caracteriza e distingue essa violência é a manipulação perversa.” Se o abuso de poder, que normalmente descamba para a administração por estresse, pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação, por que é sub-reptícia e, na fase inicial, até mesmo a vítima deixa de perceber a intenção malévola do sujeito perverso, oculta em comportamentos aparentemente normais. (GUEDES, 2008, p. 39)

O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui numa escalada destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror. Na empresa, a evolução do conflito se verifica em face da completa inoperância dos dirigentes, seja por falta de habilidade para lidar com o que se denomina de “recursos humanos”, seja pelo conforto da indiferença, seja porque a empresa tira proveito dessa situação estressante e acredita neste tipo de procedimento como método eficaz para obrigar os assalariados a produzirem mais. (GUEDES, 2008, p. 39)

Assim, “o surgimento de formas nocivas de tratamento por parte de gestores, que fazem uso de seu poder para humilhar as pessoas sob seu comando” (HELOANI, 2003, p. 59) emerge de tal cenário, criando um ambiente favorável à ocorrência do dano moral.

Consoante Barreto (2004, p. 242) a violência moral “se nutre dos fatos cotidianos, escora-se na cultura organizacional, se reproduz especialmente em consequência das condições de exploração da força de trabalho”.

Dessa forma, a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho vem a ser respaldada pela própria organização.

2.3 Métodos de assédio

O assédio moral agrega dois elementos: “o abuso de poder e a manipulação perversa, sendo que se instala no ambiente de trabalho de forma gradativa e normalmente é precedido de um conflito direcionado que se manifesta por erros e abusos na administração de pessoal ou nas relações interpessoais [...]” (ALKIMIN, 2007, p. 37).

Destaca a referida escritora (2007, p. 71) que o assédio moral “como forma abusiva e antiética de degradar o ambiente de trabalho, afetando a saúde, dignidade e autoestima do empregado, manifesta-se através de conduta comissiva ou omissiva; entretanto, como dito, o assediador encobre a agressão psicológica de forma sutil, mascarando a intenção maldosa”.

Segundo Alkimin (2007), são esses os seus elementos caracterizadores:

- a) Sujeitos: sujeito ativo (assediador) – empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; sujeito passivo (vítima/assediado) – empregado ou superior hierárquico, este último no caso de assédio praticado por subordinado;
- b) Conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade;
- c) Reiteração e sistematização;
- d) Consciência do agente.

Já Hirigoyen (2005, p. 107/109) agrupou as atitudes hostis que caracterizam o assédio moral em quatro categorias, quais sejam: “deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física e sexual.”

Entre os exemplos da deterioração proposital das condições de trabalho citados pela referida autora, destaca-se:

“retirar da vítima a autonomia, não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas, contestar sistematicamente todas as suas decisões, criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada, induzir a vítima a erro, retirar o trabalho que normalmente lhe compete, atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores à sua competência”, etc

Assevera que na hipótese de assédio em que ocorre o isolamento e a recusa de comunicação:

“a vítima é interrompida constantemente, superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima, a comunicação com ela é unicamente por escrito, recusam todo contato com ela, mesmo visual, é posta separada dos outros, ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros, proíbem os colegas de lhe falar, já não a deixam falar com ninguém, a direção recusa qualquer tipo de entrevista.”

Refere que quando há atentado contra a dignidade do assediado:

“utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (...), é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados, espalham rumores a seu respeito, atribuem-lhe problemas psicológicos, zombam de suas deficiências ou de seu aspecto físico, criticam sua vida privada, implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas, atribuem-lhe tarefas humilhantes, é injuriada com termos obscenos ou degradantes.”

Sinaliza também que quando há violência verbal, física ou sexual, ocorrem as seguintes situações:

“ameaças de violência física, agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara, falam com ela aos gritos, invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas, seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio, fazem estragos em seu automóvel, é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas), não levam em conta seus problemas de saúde.”

Ressalta ainda Hirigoyen (2005, p. 110) que “quando tais procedimentos são sutis, a intencionalidade maldosa é difícil de ser provada, pois o agressor pode facilmente se defender por trás do interesse do serviço.”

Refere também Marie-France (2005, p. 111) que “[...] o assédio por um superior hierárquico se reflete nas condições de trabalho, e o assédio por colegas, em geral, em atentados contra a dignidade. O isolamento é uma medida de represália praticada por ambas as partes contra a vítima escolhida”.

Já Silva (2005, p. 16) entende que “um outro ponto caracterizador do assédio moral é a relação que deve existir entre o assediador e sua vítima. Como regra geral, assediador e vítima devem estar separados por uma relação de verticalização profissional”.

Sabe-se que o assédio moral pode se manifestar de diversas formas no ambiente de trabalho: partir do superior hierárquico em relação aos seus subordinados (vertical descendente), de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de trabalho (horizontal simples ou coletivo) ou de um ou mais subordinados em relação ao superior hierárquico (vertical ascendente), sendo que esse último é o que ocorre com menor frequência.

Salienta-se que o tipo de violência moral mais corriqueira é o assédio vertical descendente em que o “terror psicológico é perpetrado por um superior hierárquico, ou pelo

próprio empregador (sócio da empresa ou pessoa física que contrata o empregado).” (RUFINO, 2006, p. 78)

Assevera ainda Rufino (2006, p. 78) que nesta espécie de assédio se verifica “a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas”, tentando o empregador convencer o funcionário a se demitir ou criando situações constrangedoras, como retirar sua autonomia, transferir suas atividades para outras pessoas ou isolá-lo.

Trata-se na verdade de uma estratégia utilizada pela direção da empresa para livrar-se dos funcionários incômodos, levando-os à demissão (GUEDES, 2003, p. 36).

Consoante entendimento de Hirigoyen (2005, p. 112) “o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem dificuldade para achar a solução do problema.”

Refere ainda a citada autora que alguns autores distinguem diversos subgrupos no assédio que vem da hierarquia:

- o assédio perverso, praticado com o objetivo puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder;
- o assédio estratégico, que se destina a forçar o empregado a pedir as contas e assim contornar os procedimentos legais de dispensa;
- o assédio institucional, que é um instrumento de gestão do conjunto do pessoal.

Porém, no seu entender “essas classificações parecem excessivamente rígidas, pois devem ser feitas distinções muito mais sutis”, destacando que:

É sempre difícil distinguir as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia. A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer em submeter o outro”.

Já o vertical ascendente “é o assédio de baixo para cima, onde um descendente ou uma coletividade, pratica atos vexatórios contra o superior hierárquico” e, apesar de ocorrer mais

raramente também se faz presente nas relações de trabalho, podendo ser do mesmo modo destrutivo. Nesse caso “a pressão dos subalternos pode levar o superior a desacreditar de sua competência e, pelo medo de levar o problema ao empregador e ser considerado inapto para o exercício do cargo de liderança, acaba assistindo o fenômeno calado” (RUFINO, 2006, p. 79) o que pode macular sua auto-estima e causar-lhe prejuízos mais graves, tanto físico como mentais.

Consoante Silva (2005, p. 16) o assédio moral na modalidade vertical ascendente ocorre:

“[...] quando alguém hierarquicamente inferior detém os princípios e conhecimentos atinentes ao serviço a ser executado, de forma que o superior, que não detém tais conhecimentos, fique a mercê de seu subordinado, que vem a utilizar tal fator como forma de aterrorizar seu chefe, através do assédio moral”

Por outro lado, o assédio horizontal é “desencadeado por colegas de trabalho do mesmo patamar hierárquico”, sendo “frequente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção” (HIRIGOYEN, 2005, p. 113).

Sustenta Rufino (2006, p. 79) que “a competição sistemática entre trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro”. Assim, “a busca de melhores resultados para uma maior produtividade e, por consequência, melhoria no salário, leva à intolerância com os colegas mais morosos, passando para a discriminação dos improdutivos, humilhando-os.”

No entender de Guedes (2008, p. 40), é a perseguição desencadeada pelos colegas de trabalho, sendo a competitividade, a preferência pessoal do chefe – porventura gerada pela vítima -, a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o simples fato da vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas são as causas mais imediatas deste tipo de perversão.

Destaca que:

A intolerância racial, étnica e por força da opção sexual são as hipóteses mais frequentes de *mobbing* horizontal. Relevante destacar que, no caso brasileiro, a ausência de políticas públicas capazes de gerar um desenvolvimento calcado em justiça social, nas regiões do Norte e Nordeste, obriga a população a emigrar para o

Sudeste do País em busca de emprego, o que torna frequentes os casos de humilhações e assédio moral por conta do racismo e da xenofobia.

Reflexos disso colhemos no fato de que, em São Paulo, entre os assalariados, quase todo nordestino é chamado pejorativamente de “baiano”, ainda que tenha nascido em Pernambuco. Certos instrumentos de trabalho são igualmente conhecidos com a alcunha de “baiano” e qualquer lapso ou gafe no ambiente do trabalho é denominada de “baianada”. (GUEDES, 2008, p. 41)

Para Silva (2005, p. 16), “através do fenômeno da aderência é possível caracterizar o assédio moral por parte dos próprios colegas de trabalho da vítima (horizontal por aderência); assim como atipicamente protagonizado somente por estes, por iniciativa própria (horizontal)”.

Sustenta que tal fenômeno ocorre porque “algumas pessoas vislumbram, numa aderência ao assediador, a possibilidade de angariar pontos positivos no trabalho ou a oportunidade de ser “solidário” ao chefe, estabelecendo o chamado “assédio moral horizontal por aderência”.

Refere ainda Silva (2005, p. 4) que em se tratando do assédio moral horizontal propriamente dito, “a empresa passará a figurar como co-responsável pelos danos causados ao assediado, uma vez que, geralmente, não interfere na dinâmica de tiranização, entendendo ser algo de cunho pessoal a ser tratado somente entre os envolvidos.” Outras vezes se omite de forma proposital, “havendo um fenômeno de aderência inversa, onde os colegas de trabalho impulsionam o assédio moral e a empresa adere conscientemente por omissão, em razão do assediado não contar com a simpatia de sua chefia.”

Hirigoyen (2006, p. 114) destaca ainda a possibilidade da ocorrência do assédio misto, afirmando que é “raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico”, “que é ou se torna, portanto, cúmplice”.

Embora o assédio moral seja mais frequente na forma vertical descendente, o fato é que os malefícios causados por tal prática emanam de todas as suas formas de manifestação, seja horizontal, vertical ascendente ou mesmo misto, sendo extremamente importante sua identificação precoce para fins de erradicação e prevenção.

2.4 Assédio moral como problema organizacional

Para Wilson Ramos Filho (2009, p.13), o assédio moral organizacional tem origem estrutural, ou seja, nos modos de gestão, não decorrendo apenas do poder diretivo do empregador. No seu entender, a utilização do poder na relação de trabalho gera essa violência, que de certa forma acaba sendo legitimada pelo Estado e somente vem a ser rechaçada quando praticada com abuso.

O assédio moral organizacional, para Araújo (2006, p. 107) seria caracterizado por:

[...] “condutas abusivas, de qualquer natureza, exercidas de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa aos seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”.

Já Soboll (2011, p. 42) o define como:

"Interações entre o indivíduo e a organização ou a administração da empresa, as quais utilizam da violência e da hostilização, de forma continuada e crônica, **na formulação de procedimentos e políticas organizacionais, na forma de mecanismos de gestão abusivos sem necessariamente existir um agressor personalizado.**"

Refere ainda que “o assédio moral organizacional contempla as interações entre o indivíduo e a empresa, sendo geralmente mediadas por práticas abusivas de gestores, dirigentes ou outros representantes. Diferente do assédio interpessoal, o propósito destas práticas não é pessoal, mas sim administrativo”. (SOBOLL, 2011, p. 42)

Assevera que o assédio organizacional é também conhecido como “gestão por estresse, gestão por injúria e a gestão por medo” e que se verifica sua ocorrência quando são usadas “humilhações, pressões constantes e exageradas e ameaças como instrumento de gerenciamento das pessoas no trabalho.” (SOBOLL, 2011, p. 42)

Neste caso, "o medo, a submissão, o controle dos questionamentos e do confronto das regras se instala como efeito, no coletivo dos trabalhadores, mesmo nos casos em que a agressão é direcionada apenas para um ou dois trabalhadores" (SOBOLL, 2008, p. 62).

Para Alkimin (2007, p. 70), "o modelo implantado nas organizações que exige do empregado a multifuncionalidade, além da corrida em busca da qualidade e competitividade, colabora para a prática da gestão sob pressão e perversa" que culmina com a exclusão do trabalhador da organização do trabalho, referindo ainda que:

O sistema neoliberal de implantação da reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, etc, também impôs novo método de gestão empresarial, que muitas vezes, sob o lema de flexibilidade e do estímulo à competitividade, acaba tornando a organização do trabalho rígida e campo fértil para a prática da gestão perversa e, conseqüentemente, para a prática do assédio moral.

Na busca da lucratividade acaba-se por reduzir o número de trabalhadores através de medidas flexibilizadoras, aumentando o ritmo da produção, exigindo do empregado dedicação intensa aos interesses da empresa, adotando na hierarquia posturas utilitaristas, autoritárias e manipuladoras através da relação de dominação, gerando no ambiente de trabalho insegurança, insatisfação, esgotamento e sofrimento invisível (mental), além de fadiga e stress, que são proibidos de se manifestarem na empresa. (ALKIMIN, 2007, p. 70)

Entende ainda Alkimin (2007, p. 71) que "a gestão perversa é contrária à ética que deve reinar na organização da produção e do trabalho" e que a empresa deve encarar o trabalhador como meio e não, fim da produtividade e lucratividade, permitindo sua realização enquanto pessoa e profissional que encontra satisfação no trabalho e se torna cooperador do sistema produtivo.

Destaca-se que se verifica a ocorrência do assédio moral organizacional quando são utilizadas técnicas que acentuam a competitividade e exploram a insegurança, de forma a fazer crer que se trata de uma gestão eleita pela organização do trabalho, a qual todos os obreiros deverão sujeitar-se.

Na verdade, é uma prática de gestão inadequadamente autorizada (de forma explícita ou sutil), ou no mínimo permitida pelas normas e pela estrutura organizacional, seja por conveniência ou mesmo negligência. (GOSDAL e colaboradores, 2009)

Esse é o entendimento da jurisprudência pátria sobre o tema:

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. XINGAMENTOS. O assédio moral acontece quando existe um comportamento inadequado do empregador que extrapola os poderes que são inerentes à direção e ao controle do negócio. Normalmente, advém de atos cometidos por sócios ou outros empregados em posição superior que têm atitudes corriqueiras de humilhação, de cobrança exagerada de metas, de xingamentos, de chacotas, de violação da intimidade etc. Esse tratamento do empregador deve se plasmar em atos contínuos, em desrespeito constante, ou seja, numa demonstração pragmática de ignorância dos direitos dos trabalhadores. Do contexto fático delineado nos autos, entendo que restou demonstrado de forma inequívoca o assédio organizacional, revelando a adoção na reclamada de métodos empresariais que subjugam os trabalhadores, em evidente extrapolamento do poder diretivo imputado ao empregador. In casu, verifica-se o abuso do poder diretivo através do péssimo tratamento atribuído ao diretor comercial da ré, que nas reuniões semanais costumava ofender moralmente os vendedores, ultrapassando os limites e ferindo a honra e a dignidade do trabalhador. Assim sendo, entendo que a reclamada cometeu ato ilícito (CC, artigos 186 e 187) e deve ser responsabilizada pelos danos decorrentes (CF, artigo 5º, V e CC, artigo 927). Recurso ordinário da reclamada improvido. (TRT 9ª Região – Processo 42424-2015-001-09-00-3-ACO-20603-2017 – 2a. Turma – Relator Cássio Colombo Filho - Publicado no DEJT em 27-06-2017)

COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL CONFIGURADO. É dever do Judiciário coibir práticas abusivas do empregador passíveis de degradar o ambiente laboral, fragilizar o estado emocional e desestimular os trabalhadores, inclusive para que não voltem a ocorrer. Uma vez constatado que era praxe da reclamada não apenas exceder-se na cobrança de metas, divulgando os resultados dos operadores de telemarketing, quanto restringir o uso de banheiro, evidenciado está o assédio moral organizacional. Não é que a imposição de metas em busca de aumento do lucro das empresas, por si só, caracterize ato abusivo do empregador. A legitimidade do ato exige, contudo, a adoção de critérios objetivos e razoáveis, que não impliquem afronta à dignidade dos empregados. Com fulcro, também, na dignidade da pessoa humana, deve ser assegurado ao empregado o direito de utilizar do banheiro durante a jornada de trabalho quantas vezes se fizer necessário, ainda que precise interromper momentaneamente as suas atribuições. A necessidade de continuidade dos serviços não justifica a restrição ao uso do banheiro, porquanto incumbe ao empregador assumir os riscos de seu empreendimento, adotando ferramentas hábeis e organizando a rotina de trabalho de modo a assegurar a continuidade dos serviços sem que a dignidade dos empregados seja vilipendiada, como quando impossibilitados de atenderem suas necessidades fisiológicas inadiáveis. A violação da dignidade dos empregados através de atitudes ilícitas do reclamado gera a este o dever de reparar os danos imateriais que decorrem da referida atitude. Recurso ordinário da reclamante a que se dá provimento, para deferir a indenização por dano moral decorrente de assédio moral organizacional, no importe de R\$ 10.000,00. (TRT 9ª Região – Processo 05213-2015-003-09-00-2-ACO-20599-2017 – 2a. Turma – Relator Cássio Colombo Filho - Publicado no DEJT em 27-06-2017)

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. CONTROLE DE USO DO BANHEIRO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Restando demonstrado que, mesmo que o empregado usufrísse de pausas justificadas, havia alteração do cálculo do PIV (Prêmio de Incentivo Variável), configurou-se que a política de complemento da remuneração por meio do prêmio significa, indiretamente, controlar, limitar e fiscalizar o uso do banheiro. Atrelar o tempo de uso do banheiro à remuneração do atendente e, por via indireta, do supervisor, é circunstância que, por si só, já é um claro indicativo do dano moral impingido pela recorrente a seus empregados. Não há como negar que o controle do tempo despendido no banheiro interfere na esfera íntima e na dignidade do trabalhador. Por isso, para a caracterização do dano moral decorrente do monitoramento do uso de banheiro, não há a exigência de prova da dor sofrida pelo empregado. O efetivo dano se presume em decorrência da própria ofensa (dano "in re ipsa"). Recurso da autora ao qual se dá provimento. (TRT 9ª Região - 04815-2015-872-09-00-2-ACO-04591-2017 - 3a. Turma - Relatora Thereza Cristina Gosdal - Publicado no DEJT em 10-02-2017)

Assim, importa ressaltar que a dignidade da pessoa humana, resguardada pelo art. 1º, III da Carta Magna deve prevalecer no cotejo com o poder diretivo do empregador, exercido com abusividade quando da ocorrência do assédio moral do tipo organizacional, já que, como a ordem econômica tem por base a valorização do trabalho, não é admissível que se exerça a livre iniciativa em detrimento dos direitos fundamentais do trabalhador.

3 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo abordaremos os impactos do assédio moral causados ao trabalhador, às empresas e à sociedade.

3.1 Impactos causados ao trabalhador

Consoante Alkimin (2005, p. 85):

Os atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua auto-estima e produtividade, levando à degradação do ambiente de trabalho [...], podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial; isto porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para sobrevivência, como também para tratamento das sequelas à saúde causadas pela conduta assediante.

Para a referida autora, o assédio moral gera prejuízos à saúde psíquica e física da vítima, que injustamente atingida em sua dignidade e personalidade suporta significativas perdas, passando a viver num ambiente de trabalho tenso e hostil em constante estado de incômodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, refletindo em desmotivação, stress, isolamento e prejuízos emocionais de toda ordem, comprometendo sua vida pessoal, profissional, familiar e social.” (ALKIMIN, 2005, p. 85)

A saúde mental do trabalhador na moderna organização do trabalho tem gerado interesse no âmbito mundial, sendo o assédio moral um dos maiores fatores de origem do stress profissional que, por sua vez, pode evoluir para desencadear diversos tipos de doenças no trabalhador (melancolia, depressão, problemas no sistema nervoso, no aparelho digestivo, no aparelho circulatório, enxaqueca, cefaléias, distúrbios de sono, etc), podendo trazer consequências traumáticas e até mesmo uma desestabilização permanente (ALKIMIN, 2005, p. 85)

Segundo Hirigoyen (2005, p. 164):

Após vários meses de assédio moral, os sintomas de estresse, sem alteração no começo da agressão, transformam-se em um claro distúrbio psíquico. Todas as vítimas, com raríssimas exceções, experimentam uma desestabilização permanente.

Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos.

A violência moral traz prejuízos no convívio familiar e social, pois “gera um ambiente de trabalho tenso e hostil, apto a causar ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e da sociedade, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa”. (ALKIMIN, 2005, p. 87).

De acordo com a referida autora, o assédio moral “gera sentimentos de indignidade, inutilidade e desqualificação, refletindo em baixa auto-estima pessoal e profissional”, não sendo o trabalho encarado como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador” (ALKIMIN, 2005, p. 87).

Sustenta ainda que a “baixa auto-estima pessoal e profissional gerada pelo assédio moral tende a se agravar quando a vítima romper com a organização do trabalho e ficar desempregada, pois o dano à saúde mental e física conduz ao trauma, que, por sua vez, leva à insegurança e perda da autoconfiança, prejudicando-a numa nova colocação no mercado de trabalho.” (ALKIMIN, 2005, p. 87).

O assédio moral caracterizado pela pressão psicológica causa impactos na produtividade da vítima, que pode sofrer redução, o que a impede de exercitar sua potencialidade e produzir em quantidade e com qualidade, sem contar quando ocorre em razão dos constantes afastamentos por motivo de saúde ou até mesmo por acidente de trabalho. (ALKIMIN, 2005, p. 88).

A violência moral atinge, de forma invisível, as relações entre empregados e empregadores, através de atos autoritários repetitivos, de ironia e arrogância pelos superiores hierárquicos, os quais menosprezam o sofrimento dos trabalhadores. Essa situação se complica para aqueles mais fracos, ou para os adoecidos, os quais frequentemente, são culpados pela queda da produção, desqualificação profissional até mesmo pelo desemprego. (RUFINO, 2006, p. 81)

É importante lembrar que as vítimas da violência moral muitas vezes se isolam voluntariamente, vindo a apresentar “depressão, palpitações em razão da ansiedade, distúrbios do sono, revolta, levando ao sentimento de fracasso e inutilidade.” (RUFINO, 2006, p. 81)

No seu entender, “todas essas ocorrências danificam a saúde do empregado, ensejando distúrbios psicossomáticos, uma vez que tais condutas refletirão inúmeras doenças na vítima”. (RUFINO, 2006, p. 81)

Após um certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam quase sempre ao primeiro plano. [...]

O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a 20 quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireóide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc. (HIRIGOYEN, 2005, p. 161)

É certo que “algumas indisposições, que eram consideradas “normais”, pelo excesso de trabalho”, podem evoluir, acarretando diversos prejuízos à saúde do empregado, como emagrecimento ou aumento de peso de forma acelerada, distúrbios digestivos, vertigens, problemas na coluna, crises de hipertensão arterial e outras”. (RUFINO, 2006, p. 82)

A saúde psíquica da vítima da violência moral ainda é mais afetada, “sobretudo quando ocorre o *burnout* que é o conhecido stress por acúmulo de trabalho, que se apresenta quando um empregado, com receio do desemprego, dedica-se exclusivamente ao trabalho, sob quaisquer condições”, se desgastando física e mentalmente de forma a ter afetada “sua saúde e seu desenvolvimento dentro da organização do trabalho.” (RUFINO, 2006, p. 83)

Salienta-se também que o indivíduo, além dos prejuízos fisiológicos, passa a sofrer prejuízos funcionais, tendo dificuldades para responder aos estímulos normais de suas atividades, apresentando comportamentos inaceitáveis. (RUFINO, 2006, p. 83)

Cumprir referir que se a violência moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar, apresentando a vítima “apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores”, o que nos casos mais graves pode levar ao suicídio. (RUFINO, 2006, p. 160)

Importante também salientar que “os danos sofridos na saúde do empregado, em razão da prática do assédio moral, sejam de natureza física, psíquica ou moral, podem ensejar na impossibilidade do mesmo continuar a exercer suas atividades, incidindo, pois consequências de natureza previdenciária” (RUFINO, 2006, p. 83).

Quando ocorre o afastamento do empregado em razão do trabalho exercido, configura-se a doença profissional ou a doença do trabalho, as quais se equiparam ao acidente do trabalho, de acordo com o art. 20, I e II da Lei 8213/91.

Estas doenças advêm da ausência de equilíbrio no ambiente de trabalho, o qual deixa de ser saudável e harmonioso, acarretando o *stress* profissional, que enseja todas as perturbações já mencionadas, sem prejuízo do risco da ocorrência do acidente tipo, em face de condições precárias e degradantes de trabalho.

O Decreto n. 3.048/99 que regulamenta a Lei do Plano de Benefícios, especifica alguns distúrbios originados da prática do assédio, conforme previsão do Anexo II:

“- O *stress* Grave e Transtorno de Adaptação: enseja dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho;

- A Neurose Profissional: é propiciada por problema relacionados com emprego, desemprego, mudança de emprego, função, ameaça de perder o emprego, ritmo de trabalho penoso, desacordo com empregador e colegas, entre outros;

- Síndrome do Esgotamento Profissional: ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades relacionadas com o trabalho.

O Decreto supra é uma das poucas normas que dispõem sobre a ocorrência e consequências da prática de condutas que se caracterizam como o assédio moral no trabalho. Todavia, demonstra insofismavelmente que o fenômeno ocorre com grande frequência, trazendo prejuízos de diversas naturezas, inclusive para a Previdência Social. (RUFINO, 2006, p. 84)

Para Silva (2005, p. 39) “a gravidade dos danos ocasionados à saúde da vítima pelo assédio moral no ambiente de trabalho está incontestavelmente comprovada. As ocorrências são inúmeras e variadas, alastrando-se mesmo após interrompido o processo assediador (danos pós traumáticos).”

No seu entender, a saúde física e mental da pessoa assediada é afetada em conjunto com o abatimento moral, o constrangimento que leva a degradar a sua condição de trabalho e a sua qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e a vítima pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, entre outros (SILVA, 2005)

Em todas as pesquisas sobre consequências do assédio moral no ambiente de trabalho foi relatado considerável número de casos de estresse, que acaba por funcionar como um propulsor de doenças relacionadas. Por óbvio que não estamos nos referindo ao estresse próprio e comum da vida laborativa moderna, que tem suas origens na própria essência de diversas situações que integram o ambiente de trabalho. A referência incide sobre o estresse como consequência da submissão da vítima ao processo de assédio moral, que subtrai sua tranquilidade psicológica, que açambarca seus sonhos e ideais, que fulmina com sua saúde e desconsidera sua dignidade. (SILVA, 2005, p. 40)

Refere que “as consequências à saúde física e mental da vítima do processo de assédio moral são alavancadas pelo estresse”, ressaltando que, a partir da experiência traumática, o assediado desenvolve uma série de sintomas enredados à sua nova percepção acerca da realidade que a envolve” (SILVA, 2005, p. 42).

Destaca ainda que os casos mais graves de violência moral continuam a gerar efeitos mesmo após o esgotamento do processo, quando o agressor atinge seu objetivo final, que é desestabilizar a vítima para com seu ambiente de trabalho, estabelecendo a sua total desqualificação como profissional. A partir daí, o estresse passa a afetar toda a vida da vítima, prejudicando suas relações familiares e sociais, lembrando que que tal “repercussão acompanha todo o processo de agressão, mas somente chega ao seu ápice quando a vítima é totalmente submetida” (SILVA, 2005, p. 42).

Refere também que:

Se a vítima não rompe a relação de submissão com o agressor e permanece a mercê deste e integrada ao processo de assédio moral após essa fase crítica, está fadada à destruição, sendo plenamente identificável um deslinde trágico para ela. Como consequências extremas, conforme já discorrido, o suicídio possui grandes probabilidade de ser efetivado, assim como a ocorrência de graves danos psicológicos. (SILVA, 2005, p. 43).

É certo que as ações e omissões pelas quais se manifesta o assédio moral, sempre com instrumentalização “homeopática”, aos poucos vai minando a resistência da vítima, eclodindo múltiplos sentimentos negativos que são descarregados em seu corpo, provocando reações patológicas físicas e psíquicas que possuem a potencialidade de destruição do corpo e da alma. (SILVA, 2005).

Destaca ainda que as constatações acerca dos graves danos ocasionados pelo processo de mobbing à saúde física e psíquica da vítima, não deixam mais dúvidas acerca da perniciosidade da prática, que já mereceu uma série de estudos e ações legislativas e normatizadoras tendentes a proteger as vítimas em potencial do assédio moral no ambiente de trabalho. (SILVA, 2005)

De acordo com Rufino (2006), diante de tanta humilhação, o assediado é induzido a reagir de forma agressiva, levando o ofensor a justificar sua perseguição, em razão do comportamento descontrolado e indigno daquele.

Impende ressaltar que:

[...] a baixa autoestima leva a pessoa a agir com insegurança e temeridade, levando-a ao cometimento de inúmeros erros, muitas vezes imperdoáveis para os colegas, os quais, acostumados à idéia de trabalho em equipe, para melhoria da produtividade, deparam-se diante de um empregado inseguro, “improdutivo” e “incapaz” para o cargo, passando a menosprezá-lo, ironizá-lo ou, até, a incentivar sua desvalorização profissional. (RUFINO, 2006, p. 86)

Cumprе salientar que “o sentimento de inutilidade e desvalorização, pessoal e profissional se aguçam com a ruptura contratual, diminuindo as chances da pessoa assediada arrumar uma nova colocação no mercado de trabalho.” (RUFINO, 2006, p. 86)

O assédio moral também causa danos nas relações pessoais da vítima, senão vejamos:

A prática da atividade laboral é um exercício de cidadania e dignidade, embutindo no homem a importância da conquista de um lugar no mercado de trabalho, para o exercício dessas garantias fundamentais. Destarte, se a vítima do assédio moral é colocada para fora do mercado profissional, alimentará um sentimento de desvalorização e incompetência, que influenciará na consciência de cidadã digna, independente e merecedora dos direitos e garantias fundamentais, desencadeando uma série de sentimentos de medo, ansiedade, depressão, o que certamente refletirá na relação que mantém com as pessoas que a cercam. (Rufino, 2006, p. 85)

Os danos decorrentes da violência moral se estendem à família, pois “a violência perversa ocorrida no ambiente de trabalho ocasiona um mal-estar no empregado, que certamente refletirá na relação com seus entes queridos.” (RUFINO, 2006, p. 87)

O homem que é humilhado, menosprezado, isolado, tratado de forma indigna durante o decorrer de sua jornada, desenvolverá sentimentos de revolta, angústia e insatisfação pessoal, que terão de ser exteriorizados de alguma maneira. Em face da impossibilidade de exteriorizá-los no local do vexame, pelo receio da perda do emprego, essa explosão recairá sobre as pessoas mais próximas do trabalhador, seus familiares. (RUFINO, 2006, p. 87)

O mal estar provocado pelo assédio moral atinge também a relação da vítima com a sociedade, pois “o indivíduo, que sofre o vexame de ser humilhado, pressionado, ameaçado e zombado no trabalho, desencadeará uma série de traumas e complexos que atrapalharão seu comportamento como cidadão.” (RUFINO, 2006, p. 88)

A situação se agrava ainda mais quando o assediado se vê excluído do mundo do trabalho pelo desemprego quando, sem estímulo e energia para buscar nova colocação, busca abrigo no uso desenfreado do álcool, drogas ou de condutas imorais ou reprovadoras. (RUFINO, 2006)

Dependendo da situação em que a vítima se encontrar, “terá a sociedade que arcar com as despesas do seguro social, hospitalização, indenização pelo desemprego, recebimento de benefícios, enfim todas as prestações oriundas da Saúde, Assistência e Previdência Social, as quais são financiadas por toda a sociedade.” (RUFINO, 2006, p. 89).

O patrimônio da vítima também é atingido pelo processo de assédio moral, pois essa tem reduzida sua capacidade de trabalho à medida em que as agressões passam a fazer parte de seu cotidiano, o que repercute em sua saúde física e mental e, conseqüentemente nas oportunidades de gerar ganhos em razão do trabalho.” (SILVA, 2005, p. 49).

A repercussão do assédio moral no patrimônio da vítima pode ser verificada a partir do desenvolvimento de um raciocínio lógico e simples: se a vítima tem sua capacidade laboral diminuída, deixa de auferir diversos tipos de ganhos, tais como gorjetas, comissões, participações, prêmios, etc). No momento em que as agressões são consolidadas e a saúde da vítima vem a ser atingida de forma mais substancial, não raramente as licenças médicas passam a fazer parte de sua realidade, o que geralmente conduz a uma redução nos ganhos. O custo com remédios e tratamentos

específicos gera importante redução patrimonial, ainda que muitas vezes não percebidas pelos envolvidos. E finalmente, a demissão, quase sempre justificada pela falta de produção, pela inadaptação da vítima em relação à empresa ou simplesmente motivada por acusações de ser a vítima “problemática”. (SILVA, 2005, p. 49).

Assim, “se forem contabilizados os prejuízos patrimoniais reais gerados durante o processo de assédio moral e após o seu término, chegar-se-á a números surpreendentes, indicando o desfalque substancial no patrimônio do trabalhador afetado”. (SILVA, 2005, p. 49).

Certo é que os danos à saúde causados pelo processo de assédio moral são de relevante validade e, na maioria das vezes, servem de vetor para os danos patrimoniais, razão pela qual devem ser contabilizados conjuntamente de forma a revelar a real faceta destruidora do fenômeno (SILVA, 2005, p. 51).

3.2 Impactos causados à empresa e à sociedade

Segundo Silva (2005, p. 57), “as repercussões do assédio moral no ambiente de trabalho não se restringem à pessoa da vítima. A “saúde” da empresa também é atingida de forma a prejudicar o desenvolvimento dos negócios e a capacidade de trabalho de seus integrantes”.

Na verdade, em razão de todas as repercussões do processo de assédio moral sobre a saúde física e mental da vítima e sobre seus relacionamentos interpessoais (quer seja na empresa, na família ou na sociedade em geral), esta já não consegue manter o ritmo de trabalho, tendo sua produtividade e eficiência consideravelmente prejudicadas. (SILVA, 2005, p. 57)

Destaca-se que:

Não há dúvidas que a empresa moderna deve centrar suas estruturas em uma administração voltada para a satisfação dos interesses de sua clientela. No entanto, o segredo do sucesso de uma empresa ou mesmo da Administração Pública está centrado na política voltada para os recursos humanos. Um funcionário satisfeito produz com mais eficiência e qualidade, enquanto um funcionário desmotivado, insatisfeito, apresenta um rendimento burocrático, abaixo do desejado, fazendo repercutir tal fato na produtividade da empresa ou do órgão a qual pertença. O

assédio moral no ambiente de trabalho [...] atinge a auto-estima do trabalhador e, muitas vezes, de seus pares, impulsionando falta de motivação, doenças, problemas de relacionamento e aumento de acidentes do trabalho, o que prejudica sensivelmente as metas a serem alcançadas em termos de produção e a imagem da empresa. Assim, a ausência de uma gestão de pessoal voltada para o bem estar do trabalhador, com proteção em especial contra as condutas de assédio moral, pode conduzir a empresa ou o serviço a uma verdadeira derrocata, determinando prejuízos de grande monta. (SILVA, 2005, p. 62)

Consoante Rufino (2006, p. 102) “a empresa, que é desorganizada, nem sempre consegue identificar os problemas interpessoais do quadro de funcionários, ignorando, por vezes, que alguns superiores hierárquicos agem com perversão com seus subordinados, desencadeando prejuízos à própria empresa.”

Alerta que o “comportamento do assédio se engendra no ambiente de trabalho pela prática mascarada de prepostos da empresa, mesmo sem o aval do empregador, o qual responderá, contudo, pela responsabilidade civil em relação à vítima.” (RUFINO, 2006, p. 102)

No entender de Silva (2005, p. 57), o assédio moral no ambiente de trabalho não traz prejuízos somente a vítima, mas também à empresa ou à Administração Pública, acarretando sérios danos no que se refere à produtividade, eficiência e finanças. Assim, “qualquer empresa ou entidade pública que corroborar com as práticas dessa violência psicológica despontarão de forma negativa no mercado e perante a opinião pública, constituindo-se, assim, em referência negativa, o que por si só já incorpora prejuízos diretos e indiretos significativos”.

Sustenta Rufino (2006, p. 91) que “o desgaste psicológico do trabalhador, provocado pela violência moral, afeta seu desempenho no trabalho, engendrando uma queda na produtividade e lucratividade do empregador”.

A empresa também é negativamente atingida com a perda do emprego do assediado, pois perde com a alta rotatividade de mão de obra, em especial quando se trata de funcionários altamente qualificados, cuja substituição deve ser realizada de forma imediata e normalmente é mais difícil e demorada, o que gera gastos com a qualificação do novo empregado. (RUFINO, 2006, p. 91)

A transformação no mercado de trabalho foca a importância no produto, no serviço, desprezando o real papel do trabalhador dentro do processo produtivo, bem como as

condições ambientais; porém, quando o empregado adoece, ou é expulso do processo produtivo em razão do assédio, a empresa nota a relevância do papel desempenhado pela vítima, o qual, dominante de características peculiares e essenciais às atividades empresariais, não é facilmente superado pela contratação de outro trabalhador, gerando expensas ao empregador. (RUFINO, 2006, p. 93)

Além disso, a violência moral eleva o risco de acidentes de trabalho, aumentando os prejuízos da empresa com as expensas do acidente, restituição de despesas médicas e hospitalares, além de ter que arcar com alguns dias do afastamento do empregado, o que inviabiliza o negócio profissional, sobretudo quando o infortúnio ocasionar a morte do trabalhador, quando terão que ser pagas todas as indenizações decorrentes da rescisão contratual. (RUFINO, 2006, p. 93)

Se faz necessário ressaltar que os efeitos maléficis do assédio moral não se limitam apenas à vítima, mas espraiam-se em termos de custo para as empresas, que respondem pelas consequências diretas da violência no interior do grupo de trabalho. De modo geral, verifica-se uma redução na capacidade produtiva e na eficácia, acentuada crítica aos empregadores, elevada taxa de absenteísmo por doenças, tendência do grupo de transformar pequenos problemas em gigantescos conflitos e de buscar bodes expiatórios para mascarar os reais problemas e culpados. (GUEDES, 2008, p. 109)

Sustenta Guedes (2008, p. 109) que o aumento dos custos da empresa é determinado pelas faltas por doenças, substituições e despesas com processos judiciais, tendo sido comprovado que um trabalhador submetido à violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência em relação a outros trabalhadores e o seu custo para o empregador é de 180% a mais.

Acrescenta Alkimin (2007, p. 101) que o assédio moral “engendra prejuízos econômicos para a organização empresarial, afetando diretamente a produtividade e lucratividade pelo absenteísmo e rotatividade de mão de obra, devendo-se acrescer, ainda, o alto custo com o pagamento dos direitos rescisórios e indenizações compensatórias, além do custeio das indenizações por dano moral e material”.

Outro prejuízo decorrente do assédio moral enfrentado pelo empregador é aquele que advém da redução do ritmo de trabalho, isso quando não gera o afastamento do empregado das atividades laborativas por motivo de saúde, mediante a apresentação de atestado médico e suspensão legal do contrato de trabalho. (ALKIMIN, 2007, p. 102)

Impende salientar que mesmo que a vítima não denuncie a violência e continue exercendo suas atividades, o fenômeno trará sérios prejuízos ao empregador, pois não destrói somente o empregado, que tem sua autoestima e saúde psicofísica atingida, mas o próprio ambiente de trabalho, gerando insatisfação, perda da motivação e manifesta queda na produtividade. (ALKIMIN, 2007, p. 102)

Cumprindo ainda referir que “os danos decorrentes da violência moral no trabalho não se limitam às vítimas e às empresas”, vindo a atingir o Estado, que paga um alto custo, tanto no que diz respeito à saúde pública, quanto no que concerne a aposentadorias precoces. (GUEDES, 2008, p. 110)

Se faz necessário frisar que o assédio moral no trabalho “ocorre com grande frequência e acarreta prejuízos de diversas naturezas, inclusive para a Previdência Social” (RUFINO, 2006, p. 84).

Estas sequelas ensejam consequências para todos os envolvidos na relação de trabalho: para o empregado, que terá sua saúde danificada, ou extinta sua vida; para o empregador, que terá o custo da substituição e do aumento na rotatividade na empresa, e para o Estado, que deverá prestar os serviços de assistência social e reabilitação profissional e pagar o respectivo benefício ao empregado/segurado em razão de seu afastamento, seja auxílio doença, auxílio acidente, aposentadoria por invalidez para o segurado ou pensão por morte para os dependentes, no caso de ocorrer o falecimento do trabalhador. (RUFINO, 2006, p. 84).

Contudo, as consequências para a sociedade não param por aí, pois dependendo da situação deprimente em que a vítima se encontrar, terá a sociedade que arcar com as despesas do seguro social, hospitalização, indenização pelo desemprego, recebimento de benefícios, enfim, todas as prestações oriundas da Saúde, Assistência e Previdência Social, que são financiadas por toda a sociedade. (RUFINO, 2006, p. 89).

4 IMPORTÂNCIA DA PREVENÇÃO

Neste capítulo abordaremos as medidas de prevenção do assédio moral a serem tomadas pelo trabalhador e pela empresa e o amparo legal.

4.1 Medidas a serem tomadas pelo trabalhador

A vítima de assédio deve buscar meios para frear a violência moral, de forma a resgatar a sua dignidade e manter incólume sua saúde física e mental.

Entende Hirigoyen (2005, p. 285), que as situações de assédio moral ou as que se assemelham a ele, e que será necessário aprender a distinguir, são múltiplas e variadas, destacando que a definição da estratégia de atuação será diferente, assim como os intervenientes, dependendo tratar-se de um caso de gestão por injúria, em que as pessoas podem se apoiar mutuamente, ou um caso de assédio individual, muito mais insidioso (mesmo que às vezes os dois procedimentos se sobreponham).

No que concerne ao assédio individual, refere que:

Não é fácil para alguém isolado se defender, pois vimos que uma situação de domínio impede a compreensão e, portanto, a própria defesa. Quando a vítima toma consciência da má fé dos ataques dirigidos contra ela, reage em função do contexto e sobretudo em função de seu temperamento, o que quer dizer que ela não escolhe necessariamente a resposta mais adequada. É neste caso que uma ajuda externa se torna muito importante. (HIRIGOYEN, 2005, p. 330)

Destaca que em um primeiro momento, a vítima deve ficar vigilante, a fim de evitar cometer uma falha, o que só poderia deixar encantado o assediador e que precisa, tanto quanto possível, buscar dentro da empresa um interlocutor que, por sua posição, tenha possibilidade de modificar de alguma maneira sua situação, podendo ser alguém da direção ou do departamento de Recursos Humanos. (HIRIGOYEN, 2005, p. 331)

O empregado assediado moralmente deve antes de tudo se esforçar em manter sua boa autoestima; para não atrair contra ele o desprezo e a desqualificação, tem de falar com os colegas sobre o que lhe está acontecendo, a fim de aumentar a solidariedade e tentar estabelecer elos de ajuda mútua e cumplicidade. Se tem a impressão de estar perdendo terreno e começando a se deprimir, não deve hesitar em consultar um médico ou psicoterapeuta. (HIRIGOYEN, 2005, p. 331)

Para Hirigoyen (2005, p. 331), se a vítima não conseguir se fazer ouvir pelo departamento de Recursos Humanos ou pela hierarquia, deve passar para a etapa de defesa ou resposta formal, mas, para isto é preciso que reúna provas. Como não é fácil obter provas de assédio moral, deve ficar atenta às violações ao direito trabalhista, mais fáceis de serem punidas. Na falta de provas tangíveis, é bom manter um caderno de notas e nele anotar, a cada momento, os fatos, as palavras, os atos de assédio, assim como os nomes das testemunhas. Na hipótese de um processo, isto pode permitir ao tribunal estabelecer o conjunto de indícios, bem como permitir à vítima tomar consciência da realidade ou gravidade da agressão.

Porém, “quando se trata de gestão por injúria, isto é, tratamento maldoso inflingido a todo grupo por um dirigente mau caráter [...] a única solução possível é a coletiva”, devendo os assalariados se reunir para colocar um fim a esse comportamento patológico e solicitar a vistoria trabalhista e dos sindicatos. Em tais casos, a responsabilidade por realizar as ações para impedir que tais indivíduos continuem a agir de forma nociva é das instâncias coletivas. (HIRIGOYEN, 2005, p. 286).

Sustenta ainda que:

A solução para um problema de assédio moral só pode ser encontrada de uma maneira multidisciplinar, e cada interveniente precisa estar no local adequado:

- os sindicatos e a fiscalização do trabalho devem intervir nos casos de abusos manifestos e em tudo que for coletivo;

- os médicos do trabalho ou o setor de medicina social devem intervir naquilo que é possível afetar a saúde e a proteção das pessoas. (HIRIGOYEN, 2005, p. 290).

Entende Silva (2005, p. 213) que uma vez conhecendo e percebendo o assédio moral, suas consequências e peculiaridades, os trabalhadores e empregadores estarão mais suscetíveis a colaborar com as políticas de prevenção. Chegando-se nesse nível o trabalhador vitimado poderá implementar ações mais imediatas tendentes a fazer cessar o processo de psicoterror, o que certamente resultará na mitigação das consequências.

Advirta-se que a vítima possui papel preponderante na luta contra o assédio moral e que, como este é um processo violador dos direitos humanos, ainda que seja construída uma base legal e ética consistente direcionada ao fenômeno, este subsistirá na hipótese da vítima não reagir adequadamente às agressões, aceitando-as por temor de perder o emprego ou sua função. Desta forma, a vítima deverá reagir de forma segura e equilibrada às agressões,

coletar provas, buscar apoio dentro do ambiente de trabalho e jamais aceitar passivamente as agressões. (SILVA, 2005, p. 215)

Ressalta-se ainda que é possível e provável que a vítima venha a perder seu emprego. No entanto, preservará algo mais valioso, que é a sua dignidade; abrindo caminho para responsabilizar seu algoz pela conduta nefasta e se ressarcir dos danos acarretados pelo processo. Assim, o sucesso da luta contra o assédio moral passa necessariamente pela coragem e poder de reação da vítima. (Silva, 2005, p. 215).

4.2 Medidas a serem tomadas pela empresa

A sociedade começou a tomar consciência dos problemas causados pela violência moral e da necessidade de se estabelecer uma política de prevenção eficaz, que “deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusive a saúde psíquica, é um direito fundamental dos empregados”. (HIRIGOYEN, 2005, p. 312)

Mesmo que seja imprescindível uma lei para lembrar das proibições e responsabilizar cada qual pela maneira de se comportar em relação ao outro, ela não será capaz de resolver tudo; sempre vão existir indivíduos com um prazer mórbido em descumprir as leis ou que conseguirão utilizá-las em benefício próprio. É preciso, pois, agir com antecedência, obrigando as empresas e os poderes públicos a por em prática políticas de prevenção eficazes. (HIRIGOYEN, 2005, p. 311)

Sustenta Hirigoyen (2005, p. 313) que “pensar na prevenção possível dentro das empresas ou administrações públicas acarreta a compreensão dos significados psicológicos, institucionais ou até mesmo sociais do fenômeno.”

Lembra também que quando se busca as origens de alguma conduta de assédio moral dentro de determinado contexto profissional, encontramos um conjunto de disfunções e desvios de pessoas, mas a organização tem sempre a sua parcela de culpa” (HIRIGOYEN, 2005, p. 313).

É fato que as consequências do assédio moral podem ser amenizadas com medidas que objetivam prevenir e erradicar o fenômeno, destacando Rufino (2006, p. 101) que:

É indispensável, a prática de condutas preventivas do assédio, com a colaboração de órgãos públicos e privados, desde a realização de campanhas de conscientização e esclarecimento, demonstrando suas características, modalidades e seus efeitos, até

uma efetiva fiscalização dos membros competentes do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público, os quais poderão atenuar essa prática arditosa.

Certo é que “o comportamento do assédio se engendra no ambiente de trabalho pela prática mascarada de prepostos da empresa, mesmo sem o aval do empregador, o qual responderá, contudo, pela responsabilidade civil em relação à vítima” (RUFINO, 2006, p. 102).

Porém, o empregador deverá valer-se de mecanismos efetivos de veiculação de queixas, garantindo o sigilo, boa comunicação, competente averiguação e correta punição ao ofensor, estimulando a denúncia de casos e incentivando a solidariedade entre os colegas que testemunham o assédio, além de estimular a mobilização dos trabalhadores, de forma a buscar a erradicação do problema. (RUFINO, 2006, p. 102)

O empregador poderá alterar a política comportamental da empresa, buscando reduzir o absenteísmo dos funcionários, atenuar os números e os efeitos dos acidentes do trabalho, incentivar a autoestima do trabalhador e outras medidas que, com certeza, aumentarão a produtividade, o lucro e o bem estar dos trabalhadores. (RUFINO, 2006, p. 102)

Os mecanismos de prevenção e atenuação do assédio dentro do ambiente laboral também podem se originar de uma maior atuação dos sindicatos representativos, eleição de um grupo de representantes dos trabalhadores e uma maior fiscalização por parte da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. (RUFINO, 2006, p. 103)

Para Hirigoyen (2005, p. 312) “de maneira nenhuma se poderá, com medidas de prevenção, alterar a vontade de fazer mal de um perverso narcisista, mas se poderá ao menos limitá-la nos seus aspectos mais temíveis”.

Destaca que os dirigentes já não podem ignorar o problema, sendo sua vez de manifestar a vontade de colocar em prática um programa de prevenção em todos os escalões da empresa porque tão logo o assédio é detectado, seja ele horizontal (entre colegas) ou vertical (oriundo da hierarquia), é deles a responsabilidade, por ter deixado acontecer ou não terem sabido como evitar. (HIRIGOYEN, 2005, p. 313).

Alerta que:

Devem parar de imitar o avestruz para as atitudes destruidoras de alguns executivos ou chefes menores, a pretexto de que o bom funcionamento da empresa depende deles. Devem também mudar de atitude e rever os próprios métodos de gestão, deles extirpando o que contiverem de violência visível ou oculta. Os dirigentes vivem, por certo, lutando com diversas lógicas (administrativa, gerencial, contábil), mas devem, não obstante, lutar contra todas as formas de violência, adotando medidas para puni-la. (HIRIGOYEN, 2005, p. 313).

Ressalta que é necessário que as hierarquias parem de defender sistematicamente, por corporativismo, os escalões superiores acusados de assédio moral, pois, qualquer que seja a gravidade da agressão, unem-se todos em bloco para a recusa de admitir injustiças cometidas por um ou vários deles, simplesmente por acreditarem que, reconhecendo, o mal recairá sobre eles todos e, *in fine*, sobre a própria instituição. Porém, ao assim agir, contribuem para perpetuá-las e agravá-las. (HIRIGOYEN, 2005, p. 314).

Destaca quanto é importante resolver a tempo as dissensões ou dificuldades de relacionamento que possam chegar a uma degeneração, lembrando que:

O assédio moral não ocorre da mesma maneira que um conflito corriqueiro, pois, na maioria dos casos, não é percebido como tal nem pelo agressor nem pela vítima, e não é nem mesmo comentado. É importante, pois, detectar bem cedo os processos de isolamento de alguém, prestando atenção às discretas atitudes maldosas aparentemente inocentes que se multiplicam, acabando com os não ditos, fazendo com que o diálogo seja restabelecido e dando sentido aos projetos para dar coesão e motivação às equipes.” (HIRIGOYEN, 2005, p. 315).

Entende que chefiar os subordinados com respeito pode evitar diversos problemas de mal estar na empresa e que é preciso reforçar o diálogo e a escuta nas relações profissionais, salientando que:

Ao contrário do que tentam fazer acreditar certos empresários cínicos, as firmas que se preocupam com o bem estar de seu pessoal conseguem melhores resultados do que aquelas que controlam seus empregados por meio de estresse e medo. O *turn-over* delas é mais baixo, seus assalariados se sentem mais motivados e a produtividade aumenta. O bom funcionamento de uma empresa não pode ser visto unicamente pelos resultados econômicos, mas também por seu ambiente de trabalho. Se as empresas apenas consideram o lucro que podem extrair dos empregados, elas não devem se espantar ao encontrar dificuldades e ver desaparecer a lealdade e o talento. Inversamente, as companhias que tratam seus empregados corretamente

recebem enormes dividendos: nível alto de produtividade e baixo *turn-over*. (HIRIGOYEN, 2005, p. 316).

Enfatiza que:

Se estão dispostos a colocar em funcionamento uma política de prevenção, os administradores das empresas devem fazer escolhas claras. Devem deixar claro nos regulamentos internos que o assédio moral não será admitido e que receberá punição. Posteriormente, devem responsabilizar as hierarquias, a fim de que a política seja seguida pela pirâmide. Mais adiante terão de doutrinar os empregados para que a prevenção do assédio, sob todas as formas, não seja do domínio exclusivo de alguns especialistas ou não se resume a poucas vozes bem intencionadas, mas que seja da responsabilidade de cada um. (HIRIGOYEN, 2005, p. 319).

Sinaliza Hirigoyen (2005, p. 320) que “em estruturas sólidas e sadias, o assédio moral não tem lugar”, por isso é importante também que a empresa, por meio de seus métodos de gestão, dê o exemplo de modo transparente de funcionamento que permita a todos agir de maneira sadia.

Entende que se o problema é apresentado aos empregadores em termos de responsabilidade social e ética, não é certo que ouçam. Por isso, é preciso mostrar-lhes que o assédio moral custa muito e que as estratégias de prevenção são um bom investimento. É dispendioso para uma empresa, de maneira direta pelo absentismo que provoca e pelas indenizações que ela tem por vezes que pagar ao empregado demitido, mas custa igualmente muito de maneira indireta, pela perda de confiança e pela desmotivação dos trabalhadores, que provocam um elevado *turn-over*. (HIRIGOYEN, 2005, p. 321).

Destaca que outra motivação relevante para que as empresas façam a prevenção é o fato de desfrutar de uma boa imagem ou simplesmente evitar uma imagem negativa na mídia e, conseqüentemente, um retorno negativo dos acionistas. (HIRIGOYEN, 2005, p. 321).

Para Garcia (2017, p. 34), “em se tratando de assédio moral no trabalho, é importante capacitar gestores de recursos humanos, gerentes, supervisores, diretores, prepostos e responsáveis pelos departamentos pessoais das empresas, de modo a prevenir e combater o problema da forma mais célere e eficaz possível”, devendo a conscientização alcançar todos os envolvidos no ambiente laboral.

Sustenta que é dever das empresas, dos empregadores, das entidades profissionais, das organizações sindicais, dos órgãos públicos voltados às relações trabalhistas e da sociedade civil como um todo assegurar medidas de conscientização, prevenção, diagnose e combate à violência e à intimidação sistemática. (GARCIA, 2017, p. 35)

A atuação das Comissões de Representantes dos Trabalhadores, dos Dirigentes Sindicais, dos Representantes dos Órgãos Públicos, como os Auditores Fiscais do Trabalho e do Judiciário como os Procuradores do Trabalho, podem de forma conjunta e solidária adotar mecanismos para atenuação do problema do comportamento humilhante que tanto infringe as garantias constitucionais do trabalhador, impondo limites ao direito do empregador de dirigir as atividades do empregado.

Entretanto, uma vez praticados mecanismos por parte do próprio proprietário da empresa, com amplas possibilidades de prevenção e repressão do assédio, essas medidas devem afastar, ou pelo menos, mitigar a responsabilidade do empregador pelo evento danoso. Porém, a ausência destas medidas poderá responsabilizar o empregador, não importando se o mesmo conhecia, ou não, a prática do assédio dentro da empresa. (RUFINO, 2006, p. 103)

Assevera Silva (2005, p. 204) que “diversas organizações mundiais implementam campanha objetivando elaboração de leis que venham a combater o assédio moral, sancionando os assediadores”. Porém, ressalta que:

[...] em que pese a importância de uma lei específica, até mesmo tendo como finalidade dar visibilidade ao fenômeno, é importante desenvolver a consciência no sentido de que somente uma lei não basta para deter os avanços dessa forma de violência. Muito mais importante que uma lei tratando de assédio moral é desenvolver a consciência dos envolvidos no processo, alertando-os [...] acerca das consequências danosas que podem advir das condutas assediadoras. A lei é bem vinda, porém a visualização das consequências que se direcionam a todos os envolvidos (vítima, organização, Estado e assediador) é de suma relevância para a consolidação de uma política preventiva em relação ao assédio moral. Neste ponto, desenvolver o sentido ético daqueles que integram ou possam vir a integrar o processo passa a ser o principal instrumento para atingir os objetivos desejados.

Assim, resta claro que “se não houver uma conscientização ética acerca dos problemas que envolvem o fenômeno, o mero regramento legal não será suficiente para deter a escalada da violência silenciosa no ambiente de trabalho. (SILVA, 2005, p. 205)

Constata-se, portanto, que a arma mais poderosa contra o assédio moral é a conscientização de todos sobre a iniquidade dessa prática e de suas consequências danosas. Existindo tal conscientização, com o apoio de uma legislação específica, um futuro mais positivo poderá ser vislumbrado nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Porém, é essencial que seja desenvolvida uma ampla política, tanto no âmbito interno da organização quanto em âmbito geral, com esforços neste sentido por parte do empresariado, do Estado e das entidades sindicais. No entanto, para que o resultado destas políticas seja positivo, é fundamental que o fenômeno tratado tenha visibilidade, que seja conhecido por todos os envolvidos e que o mesmo não seja manipulado de forma oportunista, evitando, assim, prejuízos e dúvidas no momento de se implementar as medidas punitivas devidas. (SILVA, 2005, p. 206)

4.3 Assédio Moral e Amparo Legal

Embora o assédio moral no ambiente de trabalho seja um fenômeno desconhecido da grande maioria dos trabalhadores brasileiros, nosso ordenamento jurídico é um dos mais incrementados do mundo, apresentando uma série de leis específicas tendentes a responsabilizar o assediador moral, basicamente no âmbito dos Estados e Municípios, em relação aos funcionários públicos. No entanto, nossa legislação geral também oferece normas protetoras que podem ser utilizadas pelas vítimas da violência moral, tanto nas áreas trabalhista e civil quanto na área criminal, possibilitando a responsabilização concreta do assediador e da empresa ou entidade que se mostrou omissa em relação aos atos de psicoterror laboral perpetuados por seus funcionários (SILVA, 2005, p. 133)

Destaca Silva (2005, p. 134) que a grande massa de trabalhadores brasileiros continua sem nenhuma noção do que seja o assédio moral; muitos deles figurando como vítimas, incorporando os danos à sua saúde, ao seu patrimônio e às suas relações interpessoais, sem sequer saber o que está ocorrendo. Esta é a realidade de nosso país, onde, a produção legislativa a respeito do assédio moral ainda é vista como tabu na maioria das empresas e entidades, havendo apenas algum tipo de conscientização em relação aos trabalhadores vinculados a sindicatos de representação mais atuantes, em especial aqueles direcionados aos bancários e aos trabalhadores de alguns segmentos da indústria.

Quando o assunto é assédio moral, não se pode perder de vista que este configura um processo destrutivo que atinge a dignidade da pessoa humana, um dos direitos fundamentais mais sagrados conectado aos direitos de personalidade, lembrando que diversos outros

direitos relacionados aos direitos sociais também são afetados pelo psicoterror laboral. (SILVA, 2005, p. 135).

Alkimin (2007, p. 108) entende que:

O assédio moral, embora se trate de conduta ilícita, não encontra regulação própria no Direito do Trabalho, Civil ou Penal, muito embora, conforme demonstrado, gere consequência trabalhista, civil, e, inclusive penal, pois, mesmo que não haja tipo penal específico para essa figura antijurídica e lesiva, poderá a conduta do assediante ofender bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico penal.

Neste aspecto, a conduta assediante poderá ser enquadrada no tipo penal previsto para os “crimes contra a honra” (difamação, CP, art. 139 e injúria, art. 140), ou no crime de “periclitación da vida e da saúde” (maus tratos, CP, art. 136), ou, ainda, nos “crimes contra liberdade individual” (constrangimento ilegal, art. 146, do CP), ensejando contra o autor do assédio sanção restritiva à liberdade, que independente da responsabilidade civil, que é de natureza pecuniária.

Quanto às consequências do assédio moral na esfera trabalhista, cumpre ressaltar que, como se traduz em prática degradante e humilhante e, portanto, atinge a pessoa do trabalhador e impede que o meio ambiente de trabalho seja sadio e equilibrado, é capaz de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego, em razão da grave violação pelo empregador ou pelo preposto das obrigações contratuais trabalhistas. (ALKIMIN, 2007, p. 92)

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos e palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador. (ALKIMIN, 2007, p. 92)

Silva (2005, p. 147) reforça tal entendimento, afirmando que a CLT, em seu art. 483, faz previsão das hipóteses em que o trabalhador poderá implementar a chamada rescisão indireta do contrato de trabalho, exercitando seu direito de resistência contra atos arbitrários por parte do empregador, com direito ao recebimento da indenização compensatória como se tivesse sido demitido sem justa causa. Ressalva, porém, que o referido dispositivo possui limitações, pois garante apenas a compensação prevista em termos genéricos. A partir daí, caso a hipótese de assédio moral seja comprovada, poderá ser pleiteada a indenização complementar por danos materiais (se for o caso) e por danos morais. No entanto, por se tratar

de uma proteção genérica, podendo ser utilizada, inclusive, em eventos isolados, não se trata de tutela jurídica adequada ao gigantismo do assédio moral; apesar de suas hipóteses encerrarem condutas também inerentes ao fenômeno, podendo se constituir em “táticas de mobbing”.

Assim, as práticas de assédio moral são perfeitamente enquadráveis nas figuras da dispensa indireta previstas no art. 483 da CLT, senão vejamos:

A hipótese de despedida indireta que ocorre “quando forem exigidos serviços superiores às suas forças”, prevista na alínea “a” do art. 483 da CLT, se caracteriza:

[...] quando o assediante exige da vítima tarefas impossíveis e/ou atribui tarefas incompatíveis com aspecto físico, idade ou saúde do empregado, bem como com a formação e grau de instrução do obreiro, entendendo-se pela expressão “força” não apenas a “energia física do empregado”, mas também a intelectual. No caso do assédio discriminatório contra a mulher, o art. 390 da CLT veda o trabalho físico excessivo, incompatível com a condição física da mulher. (ALKIMIN, 2007, p. 93)

No caso dos “serviços alheios ao contrato de trabalho”, caracterizará essa figura e habilitará o empregado à dispensa indireta, sob alegação, inclusive, de assédio moral, quando o assediante, por exemplo, atribuir à vítima tarefas estranhas ao contrato de trabalho, inferiores ou superiores à capacidade e competência da vítima, desviando ou rebaixando-a de função [...] (ALKIMIN, 2007, p. 93)

Para Alkimin (2007, p. 94), “o inadimplemento das obrigações contratuais também poderá servir para a prática do assédio moral, aliás, prática mais comum, pois o empregador, intencionalmente, deixará de observar as condições contratuais com o propósito de forçar a saída do empregado”.

Destaca que:

O empregador descumpre obrigações contratuais e, automaticamente, incide na prática do assédio moral, quando: retira ou deixa de fornecer ao empregado os equipamentos ou instrumentos necessários para o trabalho; isola o empregado e o deixa sem atividade, já que o contrato de trabalho é de atividade; de forma unilateral e prejudicial altera ou modifica as condições de trabalho, como salário, função, localidade de trabalho, reduz trabalho e salário; bem como quando não trata o empregado dignamente com respeito e consideração. (ALKIMIN, 2007, p. 94)

Importante lembrar que:

Pode ocorrer que, na prática do assédio discriminatório, o assediante se valha da redução do trabalho ou tarefa para justificar a redução salarial do empregado que se afastou e retornou ao trabalho, notadamente quando traz consigo seqüela; ou ainda, essa prática pode ocorrer em relação ao trabalho da mulher, sendo ocorrente a discriminação em relação a cargo e salário quando se trata do sexo feminino. (ALKIMIN, 2007, p. 94)

Já os maus tratos, ofensas e humilhações dirigidos contra o empregado, que o desqualificam e degradam o ambiente de trabalho, se enquadram na alínea “b” do art. 483. Porém deve haver “rigor excessivo”, ou seja, perseguição, falta de respeito e consideração por parte do empregador ou superior hierárquico, que conduz ao abuso do legítimo poder de direção e hierárquico. (ALKIMIN, 2007, p. 95).

O rigor excessivo poderá ser latente quando o empregador exceder no poder de organização e atribuir metas de produtividade inatingíveis, com claro intuito de atingir o empregado em sua autoestima pessoal e profissional, na intenção de afastá-lo da organização do trabalho. Também poderá ocorrer assédio moral na modalidade “rigor excessivo” quando o empregador desviar a finalidade do poder disciplinar e aplicar penalidades incompatíveis com as faltas cometidas e as características do empregado; inclusive quando excede nos meios de fiscalização e controle do empregado, através de circuitos internos, revistas pessoais, de modo a afetar a privacidade e intimidade do empregado, e, conseqüentemente, ferir a dignidade e direitos de personalidade do empregado. (ALKIMIN, 2007, p. 95)

O assédio moral também pode resultar em mal considerável para o empregado, hipótese prevista na alínea “c” do art. 483 da CLT, haja vista gerar prejuízos à sua saúde psíquica e física. Assim, qualquer tipo de comportamento, atitude ou gesto sistemático conduzirá para a caracterização da figura do “manifesto mal considerável”, que abrange não apenas o dano físico e psíquico ao obreiro, mas também o dano moral. (ALKIMIN, 2007, p. 95)

Além disso, como obrigação genérica do empregador inclui-se o respeito à dignidade e aos direitos de personalidade do empregado, devendo aquele zelar pelos direitos personalíssimos desse, garantindo um meio ambiente de trabalho saudável, sob pena de violar obrigação, e, sobretudo, ofender a honra e a boa fama do trabalhador através de certas práticas

assediantes, e, conseqüentemente, enquadráveis no art. 483, “e”, da CLT. (ALKIMIN, 2007, p. 96).

Há várias formas de se praticar o assédio moral com o condão de atingir a honra do empregado e excluí-lo da organização do trabalho, e.g., ofensas verbais, insinuações e gestos, visando desqualificá-lo e ferir sua autoestima pessoal e profissional, brincadeiras humilhantes em público quando não se atingem metas de produtividade, rumores a respeito da sua honra e comportamento, propagação de dados, informações ou características pessoais do trabalhador, invadindo a intimidade do mesmo, e até o abuso no exercício do direito de controle e fiscalização sobre as suas atividades, cujas medidas devem respeitar sua dignidade e intimidade. (ALKIMIN, 2007, p. 97).

No caso da agressão, o legislador celetista somente fez expressa referência à agressão física (art. 483, “f”), ou seja aquela que atenta contra a integridade corporal, não se referindo à agressão psicológica na qual está inserido o assédio moral. Porém, a agressão física reiterada poderá gerar desordem psíquica na vítima. (ALKIMIN, 2007, p. 97).

Nesse aspecto, entendemos que essa omissão não obsta o enquadramento do assédio moral nas demais hipóteses de descumprimento das obrigações contratuais e, conseqüentemente, caracterização da rescisão indireta, pois o assédio moral viola o genérico dever do empregador de respeito e consideração à dignidade do empregado, cujo direito e garantias fundamentais recebem proteção constitucional e internacional. (ALKIMIN, 2007, p. 97)

A jurisprudência pátria reforça tal entendimento, senão vejamos:

ASSÉDIO MORAL. A prática de assédio moral pelo empregador autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fundamento no art. 483 da CLT. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. A ofensa de superior hierárquico contra subordinado caracteriza ato ilícito, uma vez que a empresa tem obrigação legal de manter o ambiente de trabalho saudável e livre de agressões físicas ou verbais. (TRT 4ª Região – RO 0020510-30.2017.5.04.0801 - 4ª Turma – Juiz Marcelo Gonçalves de Oliveira – Publicado em 26.04.2018)

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO. VIOLAÇÃO DOS DEVERES CONTRATUAIS. ASSÉDIO MORAL. OFENSA VERBAL COMPROVADA. A ofensa verbal praticada pelo empregador, devidamente comprovada, aliada à falta de tratamento respeitoso com os demais empregados, faz presumir a veracidade da alegação do reclamante de que sofria constantes ofensas verbais, comprovando

assim a existência de assédio moral. Existente o assédio moral, há violação aos deveres contratuais, o que torna impossível a continuidade da relação contratual e permite a declaração de rescisão indireta do contrato e o deferimento de indenização por danos morais. (TRT 4ª Região – RO 0020165-33.2016.5.04.06621 - 6ª Turma – Juíza Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi – Publicado em 10.08.2017)

ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA. VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE E DOS DIREITOS INERENTES À PERSONALIDADE DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A discriminação no emprego e o assédio moral à pessoa com deficiência ferem os princípios constitucionais da igualdade (art. 5º da CF) e da não-discriminação nas relações de trabalho (art. 7º, XXXI), além de violar os direitos e garantias previstos na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Assim, comprovada a violação da dignidade e dos direitos inerentes à personalidade nas relações de trabalho, com o sofrimento por humilhação e constrangimento do trabalhador com deficiência, impõe-se a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, uma vez verificados os requisitos da responsabilização subjetiva contemplada no art. 186 do Código Civil. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral é uma forma sutil e continuada de exaurir a estabilidade psicológica do trabalhador, podendo levá-lo a transtornos psicossomáticos. Trata-se de procedimento patronal grave, que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT 12ª Região – RO 0006099-88.2012.5.12.0039 - 6ª Câmara - Juíza Lília Leonor Abreu - Publicado no TRTSC/DOE em 07-05-2015)

Ressalta ainda Alkimin (2007, p. 102/103), que “nem sempre o empregado será vítima do assédio moral, pois poderá ser o autor dessa prática em relação a um colega de serviço (assédio horizontal) ou até mesmo em relação ao chefe, supervisor, enfim, direcionado para o superior hierárquico (assédio vertical ascendente)”.

O empregador, para garantir as boas relações de trabalho e a ordem na organização da empresa, deve se valer de seu poder disciplinar, o qual tem por objetivo punir o empregado que viola as regras legais e contratuais por si determinadas, aplicando contra o infrator a penalidade da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, ou seja, sem efeito pecuniário para o empregador em razão da conduta ilícita praticada pelo empregado faltoso.

Por questão de tutela ao hipossuficiente, o exercício do poder disciplinar sofre restrições, justamente para evitar que seja utilizado “com fins persecutórios ou por mero capricho”, portanto, o ato faltoso para habilitar à rescisão por justa causa deve preencher os seguintes elementos caracterizadores: a) tipificação legal, ou seja, a conduta do empregado assediante deve se enquadrar em uma das hipóteses capituladas no art. 482 da CLT; b) reação imediata para não caracterizar o perdão tácito, devendo se levar em conta a complexidade da empresa na apuração da falta; c) gravidade que torne impossível a manutenção da relação de emprego. (ALKIMIN, 2007, p. 103)

Assim, não resta “dúvidas de que o assédio moral cometido por empregado em relação ao colega de serviço ou superior hierárquico preenche os elementos caracterizadores supramencionados” (ALKIMIN, 2007, p. 103)

O empregado pode se valer de várias atitudes, comportamentos, gestos ou palavras para cometer o assédio moral contra o superior ou contra o colega de serviço, atentando contra a honra ou boa fama dos mesmos como, por exemplo, proferir palavras de baixo calão contra o superior ou colega, negar-se, reiteradamente, a cumprimentá-los ou ignorá-los, responder com sarcasmo ao superior hierárquico, ignorar suas ordens, chamar tanto o superior como o colega de serviço de “puxa-saco”, “chato”, “fresco”, “idiota”, apelidos humilhantes e degradantes, etc.; difamá-los propagando assuntos pessoais e sobre a sua honra, sobre a sua sexualidade, características pessoais ou familiares, etc. (ALKIMIN, 2007, p.106)

Importante lembrar que o assédio moral cometido pelo empregado também representa um grande mal para a organização do trabalho, pois não apenas desestabiliza as relações humanas dentro da organização, como também gera prejuízo econômico para o empregador em razão da responsabilidade deste por atos ilícitos de seus subordinados, já que atinge a qualidade de vida no trabalho, contaminando todo o ambiente laboral, o que gera queda geral na produção em razão das más condições psicológicas de trabalho. (ALKIMIN, 2007, p.106)

Também é relevante salientar que o superior hierárquico, ou seja, o chefe, supervisor, gerente, etc, que praticar o assédio moral também poderá sofrer as consequências do poder disciplinar do empregador, em especial ter o contrato de trabalho rescindido por enquadramento em uma das justas causas previstas no art. 482 da CLT e respectivos incisos “b”, “j” e “k”.

Além da responsabilização trabalhista e penal, as condutas (comissivas ou omissivas) integrantes do assédio moral implicam lesão de outros bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico (saúde, integridade, dignidade, privacidade, honra, etc.), gerando prejuízos morais e materiais, sujeitos à reparação civil, os quais são tutelados pelo art. 5º, V e X da Constituição Federal (ALKIMIN, 2007, p. 110).

Cumprir explicar que:

[...] a expressão “dano” não se limita à diminuição, perda ou prejuízo material ou patrimonial, pois, no caso do assédio moral, o dano sofrido pela vítima é mais

amplo, gera prejuízos à profissionalização do trabalhador (perda de chances e progresso na carreira e conseqüente elevação salarial), à sua saúde física e psíquica, à personalidade, bem como à dignidade moral, atingindo em primeiro plano o “patrimônio moral” do trabalhador, sem afastar a repercussão na esfera patrimonial da vítima. (ALKIMIN, 2007, p. 110).

Esse é o entendimento de nossos tribunais, conforme arestos a seguir transcritos:

DANO MORAL. CONDUTA ASSEDIADORA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Configura assédio moral o ato do empregador que, a pretexto de exercer o poder diretivo inerente ao contrato laboral, dispensa ao trabalhador agressões verbais perante os colegas e tratamento diferenciado capaz de criar um ambiente hostil. Evidenciado, portanto, o ilícito patronal na conduta do superior hierárquico, o abalo psíquico advindo da humilhação sofrida é presumível, razão pela qual é devida a reparação moral da vítima. (TRT 12ª Região – 6ª Câmara - Processo RO 0005052-85.2015.5.12.0003 - Juíza Lígia M. Teixeira Gouvêa - Publicado no TRTSC/DOE em 20-07-2018)

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. A indenização por assédio moral é devida quando o trabalhador sofre pressões diretas, humilhações pessoais e constrangimentos deliberados com o intuito de tornar impossível a manutenção da relação de emprego, cabendo ao empregado a demonstração dos fatos em que está respaldada a pretensão. Provadas as alegações mediante prova oral, impõe-se o reconhecimento da procedência do pedido indenizatório. Recurso ordinário da reclamada de que se conhece e a que se nega provimento. (TRT 9ª Região – Processo 10888-2013-012-09-00-2-ACO-14508-2018 – 7a. Turma - Relator Altino Pedrozo dos Santos - Publicado no DEJT em 09-10-2018)

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O empregador, no uso de seu poder diretivo, pode cobrar incrementos na quantidade ou qualidade do serviço, fixar metas e exigir resultados. Isto é o seu direito. Constituem, contudo, abuso desse direito tanto a pressão concentrada sobre empregado em particular, quanto o uso de palavreado ou atitudes que firam a dignidade do trabalhador, tratando-o como mero instrumento de produção, olvidando-se de que, antes de trabalhador, ele é um ser humano detentor de uma dignidade irrenunciável e passível da máxima proteção jurídica. Não representa direito do empregador, senão seu abuso, o uso de meios infamantes ou atentatórios à dignidade do trabalhador. A utilização reiterada, sistemática, de tais meios com vistas ao incremento dos lucros caracteriza dano moral. (TRT 12ª Região – 1ª Câmara – Processo RO 0000253-48.2015.5.12.0019 - Juiz José Ernesto Manzi - Publicado no TRTSC/DOE em 30-11-2016)

Para Silva (2005, p. 135), “[...] nossa Constituição Federal apresenta diversos dispositivos que podem ser direcionados à problemática do assédio moral”, senão vejamos:

O art. 1º, incisos III e IV da Constituição Federal fornece a base da tutela constitucional em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, em virtude de considerar como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Este sem dúvida, é o alicerce sobre o qual se constrói todo o arcabouço jurídico relacionado à proteção contra o assédio moral. A partir destas premissas, a Carta Magna, em diversos pontos, pode ser aplicada ao fenômeno. (SILVA, 2005, p. 136)

O art. 5º, X, prevê que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano moral ou material decorrente de sua violação”. Basicamente, o assédio moral afeta a dignidade da pessoa humana no tocante à degradação de sua honra subjetiva e objetiva, aniquilando, ainda com a imagem da vítima. Portanto, o dispositivo em análise está plenamente em coerência com os contornos do fenômeno, servindo como base da tutela constitucional. Assim, uma vez caracterizado o processo de assédio moral como vilipendiador da dignidade da vítima, é possível, sob os auspícios deste dispositivo, o implemento do pleito judicial buscando a reparação dos danos morais e materiais advindos da conduta do assediador. (SILVA, 2005, p. 136)

O art. 5º, V, também estabelece regra genérica que pode ser aplicada às hipóteses de assédio moral, ao assegurar o direito de resposta proporcional ao agravo, além da competente indenização por dano material, moral ou à imagem. Embora este dispositivo tenha uma maior aplicabilidade aos danos provocados por intermédio da imprensa, pode muito bem ser aplicado a outras hipóteses. No assédio moral, as gestões do ofensor atingem sobremaneira a imagem da vítima, que se vê em situação de humilhação perante seus companheiros de trabalho e, muitas vezes, perante sua família, seus amigos e até mesmo seus clientes. Assim, é possível a ativação do presente dispositivo como forma de tutela constitucional do assédio moral. (SILVA, 2005, p. 136)

No entender de Silva (2005, p. 137) “os três dispositivos retromencionados formam a espinha dorsal da proteção constitucional que pode ser direcionada ao assédio moral”.

Já o inciso XXII, do art. 7º, da Constituição Federal, estabelece o direito do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, utilizando-se para isto de normas de saúde, higiene e segurança. Pelas características dos danos ocasionados pelo assédio moral à saúde do trabalhador, este dispositivo é de extrema relevância como proteção contra o mobbing, visto que ele aniquila a saúde da vítima e passa a ser propulsor de acidentes do trabalho. Assim, as características do ambiente hostil que é criado contrariam significativamente o dispositivo constitucional em foco. (SILVA, 2005, p. 148)

Quanto à responsabilização civil, refere Alkimin (2007, p. 107) que o Código Civil, em seu art. 186, considera ato ilícito a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que viole direito e cause dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, dispondo também, em seu art. 927, que “aquele que por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Ressalta que também cometerá ato ilícito o empregador, ou seu preposto, quando, ao exercer o legítimo poder de direção e comando, exceder “manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes”, conforme disposição do art. 187 do Código Civil. (ALKIMIN, 2007, p. 107)

De acordo com a sistemática do nosso Código Civil, o empregado que incidir na prática do assédio moral cometerá ato ilícito e, conseqüentemente, deverá ser responsabilizado diretamente pelos danos morais e materiais, sem prejuízo da responsabilidade indireta do empregador pelos atos de seus empregados e prepostos (CC art. 932, inc. III), cuja responsabilidade é objetiva, ou seja, independe da existência de culpa do empregador (CC, art. 933 e parágrafo único do art. 927), lembrando que a responsabilidade do empregador é solidária (CC, art. 942, parágrafo único). (ALKIMIN, 2007, p. 107)

Para Silva (2005, p. 141), “os arts. 932, III e 933, estabelecem a responsabilidade do empregador pelos atos praticados pelos seus respectivos empregados, no exercício do trabalho ou em razão deste”, destacando ainda que:

Estes dispositivos apresentam uma especial relevância em relação à responsabilidade civil pelos danos provocados pelo processo de assédio moral, visto que destina a responsabilidade civil objetiva em relação ao empregador. Assim, ainda que não tenha conhecimento dos fatos, caso um integrante da equipe de trabalho esteja implementando um processo de assédio moral (agindo este com culpa, óbvio), será o

empregador responsável pela reparação civil dos danos oriundos do fenômeno. Logo, a vítima poderá ajuizar ação indenizatória contra o empregador, em função do disposto nos referidos artigos.

Além disso, o art. 934 do Código Civil prevê expressamente o direito de regresso contra o agente causador do prejuízo, visando resguardar o interesse patrimonial daquele que não foi o autor material do ato ilícito, como por exemplo, o caso do empregador responsável pela reparação do dano causado por um empregado. (ALKIMIN, 2007, p. 107)

Ainda que não houvesse expressa previsão no direito positivo material civil sobre inexistência de culpa por parte do empregador, e expressa previsão da responsabilidade objetiva e solidária do empregador por ato ilícito cometido por seus subordinados, não poderíamos deixar de responsabilizar o empregador com base na culpa *in eligendo* (negligência na escolha ou eleição do subordinado) e *in vigilando* (negligência na fiscalização e no *modus procedendi* dos subordinados). (ALKIMIN, 2007, p. 108)

Assim, “na hipótese de assédio moral, provando o empregador que não contribuiu (por ação ou omissão) com a prática do psicoterror, poderá pleitear junto ao assediador a reparação do que desembolsou a título de indenização à vítima.” (SILVA, 2005, p. 143)

Cumpra ainda destacar que o empregador tem não apenas a obrigação de observar uma conduta irreprovável do ponto de vista moral e no trato com os trabalhadores, mas também tem o dever de garantir e observar a moralidade no ambiente de trabalho, devendo prevenir e sancionar atos dos outros empregados quanto ao comportamento desrespeitoso no ambiente de trabalho, sob pena de ser responsabilizado pelos seus próprios atos e pelos atos dos empregados. (ALKIMIN, 2007, p. 108 apud RODRIGUES, Plá, 1978, p. 169-170)

As empresas devem saber instruir seus gestores e prepará-los para a função, explicando quais tipos de comportamento devem ser adotados com os subordinados. “Devem estar atentas aos 'gestores tóxicos', que por onde passam deixam um rastro de destruição”. Isso porque quando eventual prejuízo for causado por um gestor, quem responde por ele é o empregador. (OLIVEIRA, 2018)

Destaca ainda Silva (2005, p. 144) que quando o assédio moral ocorre no âmbito da Administração Pública, o §6º do art. 37 da Constituição Federal pode servir de vetor para a responsabilização civil relacionada aos danos morais e materiais acarretados, senão vejamos:

Trata-se, também, de responsabilidade civil objetiva, direcionada ao Estado, em razão da teoria do risco administrativo. No caso específico do assédio moral, necessariamente o agente público que impulsionou o processo deverá ser responsabilizado regressivamente pela Administração Pública, uma vez que o fenômeno do psicoterror laboral não se estabelece sem a vontade deliberada do assediador. Assim, a vítima do assédio moral, no âmbito da Administração Pública, pode pleitear a reparação dos danos diretamente ao Estado, cabendo a este responsabilizar regressivamente o agente público assediador, com o objetivo de fazer retornar aos cofres públicos o quantum desembolsado a título de indenização à vítima, sem prejuízo das medidas administrativas cabíveis.

Assim, a existência de uma legislação específica é vital para banir a violência moral do ambiente laboral, sendo essa contida e penalizada, de forma que as relações de trabalho se tornem mais justas.

5 CONCLUSÃO

É sabido que o assédio moral é fenômeno global que viola a dignidade do trabalhador e fere seus direitos de personalidade, causando efeitos nefastos a si, ao meio ambiente de trabalho, às empresas, ao Estado e à sociedade como um todo.

Cumprе lembrar que o aumento da violência moral no mundo moderno se deve à ingerência do capitalismo, à globalização e à busca incessante da produtividade, o que fez com o que o mercado de trabalho se tornasse extremamente instável e competitivo.

Assim, a existência dessa competição acirrada vem, muitas vezes, a extrapolar os limites éticos, tornando o ambiente de trabalho palco de inúmeros conflitos, o que propicia a ocorrência do fenômeno, que se instala de maneira gradativa e insidiosa e se manifesta através de equívocos e abusos na gestão de pessoal ou nas relações interpessoais.

Sabe-se que o assédio moral pode se manifestar através de atos comissivos ou omissivos que violam a dignidade de forma reiterada e constrangedora, podendo partir do superior hierárquico em relação aos seus subordinados (vertical descendente), de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de trabalho (horizontal simples ou coletivo) ou de um ou mais subordinados em relação ao superior hierárquico (vertical ascendente).

Destaca-se que, embora a violência moral seja mais frequente na forma vertical descendente, o fato é que os malefícios causados por tal prática emanam de todas as suas formas de manifestação, sendo extremamente importante sua identificação precoce para fins de erradicação e prevenção.

Quanto aos impactos, restou comprovado que o mobbing gera sérios danos à integridade física e psíquica das vítimas, às suas relações interpessoais e ao seu patrimônio, além de mudanças significativas no comportamento e aumento na incidência de suicídios e demissões.

Para as empresas, gera prejuízos causados pela redução da produtividade e eficiência, elevada taxa de absenteísmo, alta rotatividade da mão de obra e aumento do número de acidentes de trabalho e processos judiciais, o que poderá refletir no seu resultado e credibilidade.

Para o Estado, acarreta danos expressivos gerados pelas despesas concernentes à saúde pública e aquelas decorrentes das aposentadorias precoces.

É necessário que haja conscientização de todos, Estado, entidades sindicais, trabalhadores e empregadores, acerca da existência do problema e da necessidade de se tomar medidas preventivas para evitá-lo, devendo a vítima, que tem papel importante na luta contra o assédio moral, reagir de forma firme e equilibrada às agressões, buscar apoio no ambiente de trabalho e reunir provas da existência da agressão.

Às empresas cabe agir de forma ética e reavaliar seus métodos de gestão, de forma a extirpar todas as formas de violência moral do ambiente de trabalho, incentivando o bem estar e a autoestima dos trabalhadores. Devem ainda estimular o diálogo e a denúncia de casos, criando mecanismos efetivos para sua veiculação e garantindo sigilo, boa comunicação, competente averiguação e rigorosa punição ao ofensor.

Assim, a conscientização de todos acerca da gravidade dessa prática e de suas maléficas consequências, aliado ao apoio de uma legislação específica e de uma efetiva atuação das Comissões de Representantes dos Trabalhadores, dos Dirigentes Sindicais, dos Auditores Fiscais do Trabalho e dos Procuradores do Trabalho, é vital para banir a violência moral do ambiente de trabalho, de forma a se vislumbrar um futuro mais positivo nas relações laborais.

Por fim, cumpre ressaltar que a luta pela erradicação do assédio moral nas relações de trabalho se confunde com a busca pela ética, pelo respeito e pela paz que deve nortear as relações humanas, de forma a resguardar a dignidade do trabalhador e garantir um ambiente de trabalho urbano e saudável.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida – Assédio Moral na Relação de Emprego. 3ª Ed. Curitiba. Juruá, 2007
- CASSAR, Vólia Bomfim - Direito do Trabalho. 9ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014
- FREITAS, M. E; HELOANI, J. R. ; BARRETO, M., Assédio Moral no Trabalho – São Paulo; Cengage, 2008
- FREITAS, M. E. Quem paga a cota do assédio moral? In: RAE-Eletrônica, V6, N 1, art. 5, jan/um, 2007
www.rae.com.br/eletronic
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa - Assédio Moral – Violência Psicológica no Ambiente de Trabalho – 2ª Ed. São Paulo. JusPodivm, 2017
- GEMBA Clayton, A Exata Medida: como se caracteriza o Assédio Moral, disponível em <https://www.linkedin.com/pulse/exata-medida-como-se-caracteriza-o-ass%C3%A9dio-moral-clayton-gemba>, Acesso em fev 2016
- GUEDES, Márcia Novaes – Terror Psicológico no Trabalho. 3ª Ed. SLTr , 2008
- HELOANI, J. R. Violência Invisível . In: RAE Executiva, vol.2, nº3, ago/ out/2003
- HIRIGOYEN, Marie – France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 10ª Ed. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2008
- HIRIGOYEN, Marie – France. Mal Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral. 2ª Ed. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2005
- LORENTZ, Cacilda Nacur, Lima, Luiz Cláudio de e Filho, Antonio de Maestro, Assédio Moral: Reflexões sobre seus Impactos nas Organizações, no Papel e na Responsabilidade dos Profissionais de Recursos Humanos, disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2443.pdf>, XXXV Encontro ANPAD, Rio de Janeiro, Acesso em set 2011
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo, Empresas devem estar atentas a gestores tóxicos, alerta desembargador do TRT-MG em evento da Escola Judicial, disponível em <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/noticias/2018/outubro.jsp>, Acesso em: 18 out 2018
- RUFINO, Regina Célia Pezzuto – Assédio Moral no Âmbito da Empresa. São Paulo. LTr, 2006
- SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da – Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro. Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005
- SILVA, Victor Vieira e Nakata, Lina Eiko, Da Deterioração das Relações à Escolha pela Permanência: o Assédio Moral no Trabalho, disponível em <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/29359/20471>, Revista de Carreiras e Pessoas, ago/2016, Vol 6 (2);
- SOBOLL, L. A.; HORST, A. C. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: Inovação para Desenvolvimento de Organizações Sustentáveis: Trabalho, Fatores Psicossociais e Ambiente Saudável. Silveira, M. A.; Sznelwar, L. I.; Kikuchi, L. S.; Maeno, M. (orgs). Campinas, SP: CTI (Centro de Tecnologia da Informação "Renato Archer"), 2013. 194 pp.