



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA
DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E JURISPRUDÊNCIA
PÁTRIA**

João Marcus Santana Campos
Prof.º Luciana Rodrigues Passos Nascimento

Aracaju
2015

JOÃO MARCUS SANTANA CAMPOS

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA
DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E JURISPRUDÊNCIA
PÁTRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo
– apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em direito.

Aprovado em ____ / ____ / ____.

Banca Examinadora

LUCIANA RODRIGUES PASSOS NASCIMENTO

**Professor Orientador
Universidade Tiradentes**

PAULO FERNANDO SANTOS PACHECO

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

ADRIANA MARIA ANDRADE

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA

João Marcus Santana Campos¹

RESUMO

O presente artigo tem o escopo de analisar a figura jurídica denominada assédio moral no ambiente laboral. Neste sentido, buscou-se inicialmente compreender seu processo sob a ótica de sua prática no ambiente de trabalho, através de um contexto histórico, apresentação conceitual, delimitação dos sujeitos envolvidos, espécies de assédio moral, bem como suas consequências. Ato contínuo abordou-se sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, destacando-se sua importância. Por fim, analisou-se jurisprudências pátrias acerca do tema, em especial a da 20ª região, com o fito de identificar os posicionamentos existentes. O presente artigo utilizou a metodologia bibliográfica e de forma auxiliar o histórico e o dedutivo, como o fito de uma melhor compreensão do procedimento.

Palavras-chave: Assédio moral; Dignidade da pessoa humana; Consequências; Ambiente de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral caracteriza-se por qualquer conduta abusiva praticada de forma repetida e prolongada, expondo os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, causando-lhes severos danos, capazes de ofender à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho.

O presente artigo tem a finalidade de analisar e compreender a ocorrência do assédio moral no espaço laboral, através do exame do princípio da dignidade da pessoa humana, da legislação existente, bem como com a jurisprudência pátria, em especial a da 20ª região.

¹ Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: joaocampos_7@hotmail.com

Para tanto, principia-se, no primeiro capítulo, a figura do assédio moral por meio da apreciação do contexto histórico, sua devida conceituação, figuras envolvidas, a classificação e ainda as consequências da conduta praticada, visando uma melhor compreensão do tema proposto;

No segundo capítulo, realiza-se um estudo acerca da dignidade da pessoa humana, abordando a sua importância como princípio fundamental quando os trabalhadores têm seus direitos violados através da prática do assédio moral no espaço de trabalho, isto é, tem como escopo a manutenção dos direitos da personalidade, sendo estes a vida propriamente dita, a integridade psíquica ou intelectual, bem como a corporal.

Ademais, no terceiro capítulo, buscou-se analisar alguns julgados, colhidos nas páginas dos Tribunais Regionais do Trabalho, em especial da 20ª região, com o fito de identificar os posicionamentos existentes acerca do tema, bem como aspectos relevantes para o artigo.

Sabe-se que o tema proposto é de suma importância para a coletividade, uma vez que vem crescendo o número de empregados que sofrem com essa conduta por parte dos gestores e colegas de trabalho, ou seja, tal conduta ataca frontalmente a dignidade da pessoa humana, causando sérios danos, muitas vezes irreparáveis, tanto na integridade física, como na psíquica do trabalhador, portanto, faz-se necessário que todos se posicionem contrariamente a esse tipo de violência, haja vista a necessidade de proteger os direitos da personalidade, principalmente em relação à honra do trabalhador, no ambiente de trabalho.

O procedimento metodológico realizado neste estudo fora a pesquisa bibliográfica a respeito do assédio moral no ambiente de trabalho. Assim como de examinar o entendimento dos autores quanto à temática examinada, foi pesquisado igualmente o tratamento oferecido pela jurisprudência, com a apreciação de certos julgamentos visualizados na literatura e em sites dos tribunais competentes.

Diante do exposto, o artigo científico tem o anseio de contribuir com os devidos esclarecimentos acerca da figura do assédio moral no ambiente laboral, na busca pelo completo bem estar dos trabalhadores durante o exercício das suas funções.

2 O ASSÉDIO MORAL

2.1 Breve Histórico

O surgimento da figura do assédio moral remota-se início da interação dos indivíduos no anseio da sociedade, entretanto, tal fenômeno renova-se com o passar do tempo em razão de seu sentido e consequências sofrerem modificações decorrentes da relação de trabalho.

A origem da expressão “assédio moral” iniciou-se através dos estudos realizados na área da psicologia, tendo o etologista Konrad Lorenz como seu precursor. Lorenz analisou o comportamento de um grupo de animais de pequeno porte quando confrontados com a invasão de outro animal, geralmente maior, em seu território. Verificou-se uma conduta hostil com o intuito excluir o invasor daquele espaço, denominando a esta prática o termo “mobbing” que é igualmente conferido em certos países ao instituto do assédio moral (FERREIRA, 2010).

Tempos depois, através dos estudos realizados pelo o médico sueco Peter-Paul Heinemann, observou-se as primeiras manifestações acerca do fenômeno “assédio moral” nas relações humanas. O processo de análise e resultados foi semelhante ao realizado por Konrad Lorenz, isto é, constatou-se que quando uma nova criança tentava adentrar num grupo de outras crianças, a mesma era tratada com inimizades.

Já na década de 80, surge a pesquisa realizada pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, sob a ótica do fenômeno “assédio moral” no ambiente de trabalho. Heinz constatou o mesmo tipo de comportamento dos estudos anteriormente realizados em animais e crianças, todavia, no espaço laboral manifesta-se inconscientemente, direcionando o assediado do afastamento social através de condutas desleais.

Outra pesquisa marcante é a desenvolvida por Marie-France Hirigoyen, que traçou um perfil das vítimas, das modalidades e consequências dos ataques de psicoterror no ambiente de trabalho, verificando ainda que o assédio moral simboliza uma conduta permanente, avassaladora, distinta de uma ação hostil independente ou um problema preciso que pode ocorrer no espaço laboral (HIRIGOYEN, 2011, p. 30).

O assédio moral no Brasil surgiu apenas no século XXI com a publicação da dissertação “Uma jornada de humilhações” de Margarida Barreto, médica do trabalho, no qual, através da pesquisa realizada em diversas empresas constatou-se

o enorme assédio moral sofrido pelos trabalhadores em razão de haverem sofrido acidente de trabalho ou simplesmente adoecido.

2.2 Conceito

Em nosso ordenamento jurídico pátrio, doutrina ou jurisprudência não traz uma definição específica para o instituto do assédio moral, apesar de sua importância nas relações de trabalho, bem como, no mundo jurídico. Desse modo, para obter uma definição legal os doutrinadores que dispõem sobre a questão empregam os estudos alcançados pela psicologia e sociologia como referência.

Neste sentido, a psiquiatra e psicanalista, bem como pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen (2011, p. 17) define tal instituto do assédio moral como sendo:

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.

Sendo assim pode-se conceituar o assédio moral como sendo qualquer conduta abusiva praticada de forma repetida e prolongada, expondo os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, causando-lhes severos danos, capazes de ofender à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho.

A respeito disso o psicólogo do trabalho, o sueco Heinz Leymann (1990) define o assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não-éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolvem (m) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Importante ressaltar o entendimento de Silva (2012, p. 24) sobre o assédio moral:

O assédio moral, conhecido como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano” ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que irá resultar na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos a saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.

Diante do exposto, é sabido que o assédio moral caracteriza-se pelo acometimento frequente da conduta abusiva, sejam por palavras, atos, críticas, piadas, enfim, situações que exponham o assediado a situações vexatórias, bem como pelo prolongamento do tempo no decorrer da jornada de trabalho, de modo a desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho.

2.3 Figuras Envolvidas

A partir da análise da prática do assédio moral no ambiente de trabalho, percebeu-se a identificação das figuras envolvidas nesta conduta, isto é, restou-se demonstrado que os sujeitos de tal fenômeno são o empregador ou superior hierárquico e os empregados.

Configura-se o empregador ou superior hierárquico como sendo a parte mais forte da relação trabalhista, e em virtude disso é comum sua identificação de ser sempre o sujeito que pratica o assédio moral, o sujeito ativo, o agressor, todavia, a supracitada identificação é errônea, haja vista que para determinar a condição deles como agressor ou vítima deverá ser observado seu comportamento consubstanciado ao caso concreto.

Dito isto, Ferreira (2004, p. 5) posiciona-se a respeito dos estudos de Hirigoyen da seguinte forma, ainda que seja mais corriqueiro deparar-se com acontecimentos onde o trabalhador é assediado pelo empregador, essa não é a regra, já que há episódios onde o assédio moral é desempenhado entre funcionários, ou também quando os funcionários se aliam contra o seu empregador, sendo este um acontecimento mais difícil de ser visualizado.

Ademais, evidencia-se que somente será possível determinar o agressor ou a vítima do assédio moral através de seu comportamento frente ao caso em concreto,

muito embora, seja admissível a existência de circunstâncias no espaço de trabalho que servem como subsídios ensejadores dessa conduta.

Portanto, a identificação das figuras envolvidas na prática do instituto do assédio moral se dará através de aspecto específico, mas sim, pela observância de seu comportamento consubstanciado aos elementos que ensejam essa prática desprezível.

2.4 Espécies de Assédio Moral

As espécies de assédio moral surgem a partir da prática da conduta abusiva de forma reiterada e prolongada, durante a jornada laboral, isto é, origina-se no momento em que são identificados o agressor e a vítima.

Sendo assim, podemos constatar a existência do fenômeno em três espécies: o assédio moral vertical, assédio moral horizontal e o assédio moral misto.

2.4.1 Assédio Moral Vertical

No assédio moral vertical é límpida a existência de uma posição hierárquica, onde de um lado temos a figura do empregador ou superior hierárquico e do outro os empregados. Desse modo, esta espécie subdivide-se em duas: vertical descendente e vertical ascendente.

O primeiro caracteriza-se pela utilização abusiva do poder diretivo e disciplinar por parte do empregador ou superior hierárquico, com o intuito de constranger seus subordinados com o intuito de executarem as determinações realizadas sob a pena de perder o emprego.

Maria Aparecida Alkimin define o assédio vertical descendente:

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incomodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão. (ALKIMIN, 2010, p.62).

No tocante ao assédio moral vertical ascendente este acontece com menos frequência, ocorrendo à prática da conduta dos empregados para o empregador ou superior hierárquico, ou seja, os subordinados são os que praticam o comportamento abusivo.

A visualização deste tipo de assédio verifica-se quando os subordinados negam-se a cumprir com as determinações de seu superior hierárquico, em virtude do assediado agir com soberba, ser recém-contratado para a função, ou ainda por não passar segurança em suas decisões.

2.4.2 Assédio Moral Horizontal

O assédio moral horizontal ocorre da prática da conduta abusiva por parte de colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, sem predomínio funcional entre si, isto é, não existe relação de subordinação entre os mesmos.

Este tipo de assédio moral acontece em razão do exercício de brincadeiras mal intencionadas, apelidos, piadas agressivas, isolamento, menosprezo, dentre outras condutas.

As condutas supracitadas derivam em virtude das relações interpessoais, ou seja, um problema de relacionamento, diferença salarial, disputas por vagas para um mesmo cargo ou promoção, que acabam acarretando numa lesão a boa relação de trabalho até então existente.

Outro ponto de suma importância consiste na posição da empresa quando tomam ciência da existência deste tipo de assédio moral em seu ambiente, tendo em vista que ao invés de manifestarem-se contrariamente a tal conduta, simplesmente optam pela omissão sob o viés de estimular a competitividade entre os subalternos, e, por conseguinte instigar a produtividade.

2.4.3 Assédio Moral Misto

No que diz respeito ao assédio moral misto, faz mister esclarecer que o mesmo é decorrente da prática abusiva conjunta do empregador ou superior hierárquico com os seus empregados em face do assediado, isto é, as agressões

partem do empregador ou superior hierárquico, e por receio do superior, os demais empregados passam também a praticar as agressões.

Nesse sentido a pesquisadora Marie-France Hirigoyen explica essa conduta dos demais empregados “eles também precisam se auto proteger, pois reconhecer que a vítima não é culpada pelo que lhe está acontecendo é reconhecer também que outro alvo pode ser escolhido de forma aleatória”. Hirigoyen (2002, p. 240).

Portanto, é comum um assédio horizontal acontecer quando já existe o assédio vertical descendente, pois os colegas de trabalho passam a isolar a vítima por medo de sofrerem as mesmas agressões e serem comparados ao assediado, fazendo valer as recriminações do superior que agride, maltrata e humilha.

Por fim, traz-se o entendimento jurisprudencial de forma sucinta da classificação das espécies de assédio moral, vejamos:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. O assédio caracteriza-se pela relação vertical descendente (quando praticado por um superior hierárquico), vertical ascendente (quando surge de um grupo de subordinados em relação ao seu superior direto) e também pode surgir de uma relação horizontal (quando ocorre entre colegas de igual hierarquia). Pode ser constatado, ainda, pela animosidade pessoal do agressor, com o fim de desestabilizar um empregado ou um grupo de empregados sujeitos as mesmas condições no ambiente de trabalho. No caso dos autos restou comprovado que a vítima passou por situações humilhantes e vexatórias, em razão de sua orientação sexual, teve violadas sua honra e intimidade, sendo-lhe assegurada uma indenização por dano moral.

(TRT-1 - RO: 12937120115010032 RJ , Relator: Valmir De Araujo Carvalho, Data de Julgamento: 11/12/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: 2013-01-22)

2.5 Consequências do Assédio Moral

As consequências decorrentes do assédio moral praticado no ambiente de trabalho serão abordadas sob a ótica do trabalhador vítima desta conduta abominável, e posteriormente os prejuízos de ordem econômica suportados pelas empresas.

Neste sentido, são nítidas as consequências que sofrem os trabalhadores quando submetidos à conduta abusiva em seu ambiente de trabalho, eis que

ultrapassam a esfera do caráter emocional, atingindo também a saúde mental e física, acarretando em prejuízos imensuráveis e muitas vezes irreversíveis.

A respeito disso Silva ensina o seguinte:

O processo de assédio moral atinge frontalmente a dignidade da vítima. Para cumprir sua finalidade, o assédio moral provoca graves consequências em duas áreas específicas em relação à vítima: saúde e patrimônio. Deste binômio de danos, surge um terceiro, que pode derivar de um ou de outro ou mesmo de ambos, quer seja o dano provocado pelo processo psicoterrorista às relações interpessoais da vítima, em especial no que se relaciona à família e ao convívio social. Aí não estão incluídos os danos às relações interpessoais no trabalho, pois estes já estão implícitos na própria dinâmica do fenômeno. (SILVA, 2005, p. 53)

Desta feita, percebe-se que as implicações oriundas do assédio moral são bem maiores do que o bem estar físico e emocional, uma vez que acaba refletindo na vida em sociedade e ainda na condição financeira do trabalhador assediado.

Sendo assim, Silva ponderou que em razão das implicações realizadas no ambiente de trabalho, o assediado afasta-se do seu convívio social, ou seja, em virtude do sentimento de fracasso e vergonha, a vítima começa a sentir-se responsável, a sentir imprecisão a respeito de sua procedência, sentir aflição, receio, palpitações, insônia, total cansaço, consternação, sensibilidade, dores de cabeça e autovigilância exacerbada, isolando-se da sociedade, sem demonstrar qualquer interesse em encontros com os amigos, tornando-se uma tortura para o mesmo.

Segundo a Dr^a Margarida Barreto isso ocorre em virtude do medo existente no espaço laborativo, uma vez que os trabalhadores vítimas dessa conduta com receio da dispensa começa a realizar uma sobrecarga de trabalho, ocasionando um estrago físico do mesmo, assim como cansaço e desânimo.

Barreto (2004, p. 18) sobre questão dos efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho preleciona que:

Freqüentemente os trabalhadores/as adoecidos/as são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demiti/os.

Ademais, esclarece-se ainda que o tempo em que o trabalhador permanece exposto as agressões provenientes do assédio moral é fator preponderante para o agravamento dos sintomas provocados por essa prática, de modo que os sintomas tendem a evoluir para doenças mais graves, podendo causar danos de difícil reparação.

Portanto, restou-se demonstrada as consequências do assédio moral para os trabalhadores, entretanto, tal conduta abusiva não limita-se tão somente a estes, mas também atinge o sistema econômico da empresa.

Os efeitos proporcionados pelo assédio moral podem ser severos, repercutem não somente na saúde física e/ou psíquica do trabalhador, mas afetam sua vida privada e desempenho organizacional. Além, é claro, de afetar a própria organização.

Nesse contexto, Silva leciona que:

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 mesmo ritmo de trabalho, tendo sua produtividade e eficiência consideravelmente prejudicadas. (SILVA, 2005, p. 59)

Percebe-se que os empregadores realizam a conduta abusiva em seus subordinados em razão da busca interminável por resultados, que num primeiro momento parece ser muito mais vantajosa e lucrativa, e por tal pretexto acabam ignorando os riscos que a prática do ato pode causar em nome das supostas vantagens que inicialmente gera.

Ocorre que a médio e longo prazo os empregados acabam fraquejando a esta prática, e, por conseguinte os riscos assumidos acabam gerando um prejuízo imensamente maior à empresa, sejam através de ações trabalhistas, indenizações por danos morais, ausências para tratamentos de saúde e psicológicos, ou até mesmo pela produtividade dos funcionários, que submetida à conduta incessante acaba por restar prejudicada.

Esclarece Hirigoyen, sobre as implicações a longo prazo, para a vítima de assédio, a saber:

A primeira delas é o choque. Este se configura quando a vítima se conscientiza da agressão que sofre. Nesta fase, o mundo parece desmoronar diante dos olhos da vítima que é tomada pelo sentimento de vergonha da situação que passa, adicionado a tomada de consciência de sua patética tolerância. A seguir, vem a

descompensação. Aqui a vítima sente-se profundamente agredida. É geralmente neste estágio que a vítima vai em busca de ajuda psicológica. Hirigoyen, em seus estudos, percebeu que as vítimas, de forma geral, apresentam um estado ansioso generalizado, perturbações psicossomáticas ou um estado depressivos. As vítimas que são mais impulsivas, essa descompensação pode se configurar a partir de atos violentos, podendo levá-las ao hospital psiquiátrico. A separação vem sequencialmente. Aqui, estamos “diante de uma ameaça que se mostra cada vez mais clara, as vítimas podem reagir de dois modos: submeter-se e aceitar a dominação, podendo o agressor a partir daí prosseguir tranquilamente em sua obra de destruição; revoltar-se e lutar para ir embora” (HIRIGOYEN, 2010, p. 53).

Por fim, verificou-se que as consequências decorrentes da prática do assédio moral causam prejuízos para a própria empresa haja vista que os subordinados não suportam tal conduta, refletindo em sua produtividade.

3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana encontra-se determinado na Constituição, no art. 1º, inciso III, como uma das bases da República Federativa do Brasil.

Esse princípio preceitua que a pessoa humana é o valor central da sociedade, do direito e do Estado; impõe-se que a dignidade seja inerente à essência da pessoa e, portanto, não pode ser relativizada e nem há a necessidade de sua concessão, ou seja, não há a necessidade de que a dignidade humana seja expressamente concedida a cada homem, pois todos já a possuem como característica intrínseca a sua existência.

Entretanto, muito embora a dignidade não possa ser outorgada, há a necessidade de sua proteção e de seu reconhecimento, por parte do Estado e da própria comunidade.

Neste sentido, Sarlet conceitua a dignidade da pessoa humana como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração que o faz por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da

própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2006, p. 59-60)

Portanto, em função do princípio da dignidade da pessoa humana é que se estabelecem direitos e deveres fundamentais, garantindo a vida em sociedade de maneira saudável, pautada no respeito recíproco entre seus habitantes (SOUZA, 2005).

No que concerne à relação de emprego, o que se espera dos atores sociais é um comportamento de respeito ao conjunto de deveres previstos no direito positivo; no mínimo, que empregado e empregador realizem as prestações que se comprometeram atentos a um tratamento reciprocamente humano.

O espaço laboral constitui um cenário de complexas relações biológicas, psicológicas e sociais, envolve fortemente o enlace entre empregado e empregador, cada um como titular de um conjunto de obrigações assumidas dentro do contrato de trabalho. Sendo o primeiro, prestador da força de trabalho e o segundo responsável pela retribuição remunerativa pela energia dispensada no trabalho, além da manutenção de condições saudáveis para o exercício digno do trabalho.

Com a prática dos maus tratos psicológicos, ou seja, com o assédio moral na relação de emprego, a parte assediadora esquece que o objeto do contrato de trabalho é a prestação de labor em uma atividade lícita, inaugurando assim uma etapa na relação jurídica onde o respeito pelo ser humano é símbolo de derrota, uma etapa onde impera a servidão, o medo, a impiedade e a pressão constante.

Sob esta ótica, verifica-se que quanto maior o respeito às condições humanas, maior o virtuosismo do vínculo de emprego, igualmente, também maior será a dignidade dos participantes da relação em comento.

Então cabe ao empregado e empregador o cumprimento das obrigações contratuais, visando proteger e preservar a dignidade da pessoa humana, que hoje está protegida pela Carta Magna.

Diante do exposto, faz-se extremamente necessário a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que o empregado deve sentir-se útil em seu ambiente de trabalho, e, por conseguinte, afastar essa prática agressiva que é o assédio moral existente na sociedade e que tanto prejudica a vítima.

4 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA

O assédio moral e de todas as implicações derivadas dessa prática invasiva foram terminantemente estudados, passando-se então a análise dos entendimentos dos Tribunais Regionais do Trabalho, em especial ao da 20ª região, bem como suas decisões a respeito do tema.

Perante a falta de uma norma própria quanto ao assédio moral nos vínculos trabalhistas as decisões que referem-se a este acontecimento tornam-se imprescindíveis bases de ponderação aos operadores do direito por demonstrarem a concepção que encontra-se sendo estabelecida nas cortes brasileiras (FERREIRA, 2010). Desta o autor Ferreira (2010, p. 157), mencionado o entendimento de Maranhão que:

A jurisprudência será fonte do Direito na medida em que se converta em verdadeiro costume. É um direito costumeiro de formação nova. Neste sentido, podemos afirmar que [...] o direito jurisprudencial é, realmente, o direito positivo aplicável.

Sendo assim é de suma importância ressaltar que a configuração ou não da prática do instituto do assédio moral dependerá da análise do caso em concreto, isto é, o julgador irá verificar se o agressor incide em alguma conduta abusiva geradora do fenômeno acima delineado.

Nesse sentido, o julgado a seguir, reconheceu e condenou o empregador por assédio moral em decorrência da recusa do empregado em aderir ao plano de desligamento voluntário.

ASSÉDIO MORAL ADESÃO PDV. DANO MORAL CONFIGURADO. Adesão ao PDV deve ser espontânea, de acordo com a conveniência do trabalhador, livre de pressão. O reclamante não aderiu ao PDV, tendo sido colocado em 'licença remunerada', por trinta dias, prorrogada sucessivamente até culminar com o desligamento imotivado.

Nesse ínterim, recebeu vários 'convites' a aderir ao Plano. Evidente que a licença, palestras, cartilhas, 'Disque – PDV', demonstrativo das verbas, formulários de inscrição etc., tinham o propósito de 'convencer' o reclamante a aderir ao PDV. No entanto, desses expedientes, mais o contexto da prova oral coligida, infere-se atitudes que extrapolam a mera divulgação e ciência ao pessoal do programa demissional. O modus operandi desse 'processo de convencimento' transcende aspectos informacionais, enveredando-se pela seara da pressão psicológica, do assédio moral, com a finalidade de obter ilicitamente a adesão ao PDV, mormente quando o intento não é conseguido, o ferroviário acaba sendo descartado, como se fosse 'um dormente de trilhos'. Dano moral configurado. Sentença mantida (TRT-RO-02170-2003-001-15-00-4, Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini, DJ 16.09.2005)

Já neste julgado abaixo a reclamada condenada por ter insinuado ser o subordinado portador de doença mental.

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO PELOS DANOS DELE DECORRENTES. Quando o empregador obriga o seu empregado a submeter-se a exame psiquiátrico além do regular e periódico, sugerindo que ele seja portador de doença mental, acatando indicação do superior hierárquico motivada na suspeita de um comportamento 'arredio e calado' que é atribuído ao obreiro, este empregador ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica do empregado. A função natural da realização de exames médicos pelo empregado tem por objetivo salvaguardar a sua saúde, em cumprimento às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador instituídas na CLT. Nesse compasso, a indicação de exame psiquiátrico extraordinário consiste em ato desviado da sua função natural, que excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé, pelos costumes e pela finalidade social para se transformar em instrumento cujo propósito é de degradar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução normal do contrato, tornando o ato abusivo e, portanto, ilícito. O exercício abusivo do direito e o conseqüente ato ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também denominado *mobbingou bullying*, e enseja justa reparação da lesão dele decorrente, que vai atuar como lenitivo dos sentimentos de indignação e angústia suportados pelo ofendido (TRTRO- 00227-2004-020-03-00-5, Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima, DJ 07.08.2004).

No caso a seguir, o demandante alegou que sofria excessiva pressão para o cumprimento das metas estipuladas pela empresa, afirmando que as mesmas eram de difícil realização e que quando não conseguia atingi-las, tinha o seu nome exposto em um quadro na empresa, bem como era advertido publicamente pelos superiores hierárquicos, configurando assédio moral descendente, sendo por vezes ameaçado de dispensa, o que lhe causava transtornos psicológicos e grande constrangimento.

Ao analisar o referido caso, o relator ressaltou que o dano moral proveniente de assédio moral se trata de direito constitutivo, logo, cabe a aquele que alega provar. Dessa forma, o reclamante deveria se munir de um conjunto probatório contundente que levasse o órgão jurisdicional a formar a sua convicção no sentido do reconhecimento do dano.

Entretanto, o trabalhador não conseguiu compor um conjunto probatório que consubstanciasse o dano alegado, esse foi o entendimento do douto julgador ad quem:

De outra via, vejo que as provas produzidas (documentos e confissão do autor) desdizem seus argumentos. Constato que os relatórios de disponibilidade do sistema demonstram que o reclamante usufruía de longas pausas para uso de banheiro (fl. 29), por vezes superiores a 15 minutos. Observo, ainda, que o reclamante confessou que os transtornos psicológicos não tiveram correlação com sua atividade laborativa, in verbis: “que no dia 31/03/2011 aconteceu um acidente quando saía da reclamada e ia para casa; que esse fato foi registrado no boletim de ocorrência numa delegacia, e a empresa emitiu uma CAT por conta disso; que passou por tratamento médico e psicológico em razão do acidente; que os atestados de fls. 32 e 33 referem-se a esse tratamento”. De outra via, o reclamante consigna que, quando ocorrentes chamados pelo seu superior, este se dava por escrito ou de forma particular, in verbis: “que se houve algum procedimento inadequado no atendimento ao cliente, pode ocorrer punição disciplinar; que sofreu advertência por escrito, na frente dos colegas, e por e-mail; que quando o supervisor precisava falar com o atendente geralmente ia até à mesa dele, e às vezes chamava para um outro local... que recebeu uma suspensão por escrito” É de se ponderar que a produtividade exigida (tempo de atendimento e metas) deve-se aos índices estabelecidos pela ANAEL, não ficando comprovado que esta fosse causa de dispensas ou de constrangimentos. Nesse contexto, não se tendo o obreiro desincumbido do encargo processual que lhe competia, qual seja, a prova do dano moral, é de ser mantida a sentença que indeferiu o pedido reparatório.

Dessa forma, entendeu o tribunal que a sentença de piso que indeferiu o pleito de assédio moral decorrente de assédio moral deveria ser mantida.

Ao analisar o referido caso, o relator ressaltou que o dano moral proveniente de assédio moral se trata de direito constitutivo, logo, cabe a aquele que alega provar. Dessa forma, o reclamante deveria se munir de um conjunto probatório contundente que levasse o órgão jurisdicional a formas a sua convicção no sentido do reconhecimento do dano.

Entretanto, o trabalhador não conseguiu compor um conjunto probatório que consubstanciasse o dano alegado, esse foi o entendimento do douto julgador ad quem:

De outra via, vejo que as provas produzidas (documentos e confissão do autor) desdizem seus argumentos. Constato que os relatórios de disponibilidade do sistema demonstram que o reclamante usufruía de longas pausas para uso de banheiro (fl. 29), por vezes superiores a 15 minutos. Observo, ainda, que o reclamante confessou que os transtornos psicológicos não tiveram correlação com sua atividade laborativa, in verbis: “que no dia 31/03/2011 aconteceu um acidente quando saía da reclamada e ia para casa; que esse fato foi registrado no boletim de ocorrência numa delegacia, e a empresa

emitiu uma CAT por conta disso; que passou por tratamento médico e psicológico em razão do acidente; que os atestados de fls. 32 e 33 referem-se a esse tratamento”. De outra via, o reclamante consigna que, quando ocorrentes chamados pelo seu superior, este se dava por escrito ou de forma particular, in verbis: “que se houve algum procedimento inadequado no atendimento ao cliente, pode ocorrer punição disciplinar; que sofreu advertência por escrito, na frente dos colegas, e por e-mail; que quando o supervisor precisava falar com o atendente geralmente ia até à mesa dele, e às vezes chamava para um outro local... que recebeu uma suspensão por escrito” É de se ponderar que a produtividade exigida (tempo de atendimento e metas) deve-se aos índices estabelecidos pela ANAEL, não ficando comprovado que esta fosse causa de dispensas ou de constrangimentos. Nesse contexto, não se tendo o obreiro desincumbido do encargo processual que lhe competia, qual seja, a prova do dano moral, é de se manter a sentença que indeferiu o pedido reparatório.

Dessa forma, entendeu o tribunal que a sentença de piso que indeferiu o pleito de assédio moral decorrente de assédio moral deveria ser mantida.

A ementa a seguir trata-se de uma reclamação trabalhista proposta pelo empregado que, entre outros pleitos, pugnou pela procedência do pedido de assédio moral, vejamos:

RECUSO DA EMPRESA CARTEIRO. DOENÇA LABORAL. CONCAUSA. READAPTAÇÃO DO EMPREGADO EM FUNÇÃO ADMINISTRATIVA. Restando demonstrada a culpa da empresa e igualmente demonstrado o nexo de causalidade entre as atividades desempenhadas pelo empregado e a moléstia desenvolvida, o empregador tem a obrigação de readaptá-lo em função administrativa, como forma de reparar civilmente a perda da saúde do reclamante e de manter a higidez do ambiente de trabalho.
RECURSO DO RECLAMANTE DO DANO MORAL. ÔNUS DA PROVA. É do empregado o ônus de provar os fatos que dão supedâneo à sua pretensão de se ver indenizado por suposto dano moral que lhe teria causado o empregador. In casu, tendo o obreiro se desincumbido do encargo que titularizou, é de se deferir o pedido reparatório. Recurso empresarial e obreiro conhecidos (em parte, o a empresa) e parcialmente providos. (AÇÃO/RECURSO: RECURSO ORDINÁRIO N°. 0001754-33.2010.5.20.0005 PROCESSO N°. 0001754-33.2010.5.20.0005 ORIGEM: 5ª VARA DO TRABALHO DE ARACAJU. RELATOR: DESEMBARGADOR FABIO TÚLIO CORREIA RIBEIRO.

Acontece que a mesma fora julgada improcedente pelo juízo de piso, entendendo a inépcia do pedido, conforme segue trecho da decisão:

“No item C da inicial, o autor pede que “no caso de resistência por parte da empresa, requer seja condenada ao pagamento de indenização por assédio moral, no valor a ser arbitrado por sentença (...).” O pedido padece de inépcia porque dos fatos narrados na inicial não se deduz, logicamente, a conclusão (artigo 295, §único, II

do CPC). No caso de resistência em cumprir a determinação judicial requerida no item B da inicial, não caberia a condenação por assédio moral, mas sim a execução da obrigação de fazer, através da cobrança da astreinte. Portanto, indefere-se a inicial, de ofício, quanto ao pedido de letra C, com extinção do processo sem resolução do mérito, no particular (artigo 267, I do CPC).”

Indignado com a referida decisão, o reclamante recorreu ao tribunal a fim de reformar a sentença, sob a alegação de que havia sofrido várias punições de maneira sistemática e despropositada, e que era obrigado a carregar pesos incompatíveis com a sua situação de saúde, conforme relatórios médicos apresentados a reclamada que desconsiderou as observações médicas acerca do quadro de Ciatalgia em sua coluna lombar.

O relator ao proferir seu voto, inicialmente desconsiderou a alegação do julgado em 1º grau de que o pedido era inepto, haja vista que se encontrava em perfeita consonância o pedido e a causa de pedir.

No mérito do assédio moral, esclareceu que para que seja deferida qualquer indenização por dano moral, no âmbito da responsabilidade civil, se faz imprescindível que o trabalhador tenha sofrido algum tipo de dano, devidamente comprovado.

Nesse contexto, entendeu que a conduta da reclamada, não atendendo as recomendações médicas, conforme excerto da decisão a seguir:

“Logo, a atitude de desrespeitar deliberadamente as recomendações médicas (que permitiriam a recomposição da saúde do obreiro), sem a observância das normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador, comprovam o abuso da empregadora no exercício do seu poder potestativo, o que causou lesão ao patrimônio imaterial do autor, sem dúvida alguma. Assim, comprovado a conduta arbitrária da ré, reformo a sentença para determinar o pagamento de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a título de danos morais. Entendo que o valor estimado para o dano moral é razoável, uma vez que o reclamante encontra-se incapacitado para o exercício de suas funções (carteiro- desempenhada desde 2003)”.

No tocante ao quantum indenizatório fixado, verifica-se que fora arbitrado levando-se em consideração a gravidade do dano causado pela conduta ilícita e reiterada da reclamada, acarretando na incapacidade do obreiro, reformando a decisão proferida pelo juízo a quo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do presente trabalho buscou-se analisar o instituto assédio moral no âmbito do espaço laboral, para tanto foi realizado um estudo acerca do contexto histórico, apresentação conceitual, delimitação dos sujeitos envolvidos, espécies de assédio moral, suas consequências, sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana e jurisprudência pátria.

Nesse contexto, verificou-se através do estudo da evolução histórica que o assédio moral surge com as primeiras relações humanas na sociedade, tendo como seu precursor Konrad Lorenz. Desse modo, foram realizadas diversas pesquisas onde se constatou as primeiras manifestações dessa prática agressiva nos seres humanos, entretanto, somente no século XXI é que este fenômeno fora estudado no Brasil, com a publicação da dissertação “Uma jornada de humilhações” de Margarida Barreto.

Sob a ótica da doutrina e jurisprudência pátria, concluiu-se que o assédio moral consiste em qualquer conduta abusiva realizada pelo empregador ou superior hierárquico, ou ainda qualquer indivíduo vinculado ao seu local de labor, de forma repetida e prolongada, expondo os mesmos a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, causando-lhes severos danos, capazes de ofender à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no trabalho ou deteriorar o ambiente de trabalho.

No tocante aos sujeitos envolvidos restou-se demonstrado que podem ser o empregador ou superior hierárquico, como também os empregados, entretanto, para se identificar o agressor e a vítima deve-se observar o caso em concreto.

A partir da identificação de agressor e vítima é que se evidenciam as espécies de assédio moral, quais sejam, vertical descendente, esta que surge quando a agressão parte do empregador ou superior hierárquico para um empregado; vertical ascendente quando o subordinado pratica a conduta abusiva contra seu superior; horizontal quando a agressão é praticada no mesmo nível hierárquico; por fim o assédio moral misto que é decorrente da prática abusiva conjunta do empregador ou superior hierárquico com os seus empregados em face do assediado, isto é, as agressões partem do empregador ou superior hierárquico, e por receio do superior, os demais empregados passam também a praticar as agressões.

Ademais, verificou-se, ainda que as consequências do assédio moral trazem severos prejuízos aos trabalhadores, eis que ultrapassam a esfera do caráter emocional, atingindo também a saúde mental e física, acarretando em prejuízos imensuráveis e muitas vezes irreversíveis, bem como aos empregadores, tendo em vista que em longo prazo os trabalhadores acabam fraquejando a conduta agressiva, e, por conseguinte, acabam gerando um prejuízo imensamente maior à empresa, seja através de ações trabalhistas, indenizações por danos morais, ausências para tratamentos de saúde e psicológicos, ou até mesmo pela produtividade dos funcionários.

Ato contínuo a pesquisa buscou apresentar um estudo do princípio da dignidade da pessoa humana, sob uma ótica de princípio fundamental. Restou demonstrado que a dignidade é um elemento inato da personalidade da pessoa humana e, nesse contexto, deve ser respeitado por todos os integrantes da sociedade, de maneira recíproca.

Por fim, analisaram-se as jurisprudências pátrias acerca do tema, em especial a da 20ª região, verificando-se que a imensa maioria das condutas abusivas parte do empregador ou superior hierárquico, configurando-se a espécie de assédio moral vertical descendente.

Diante do exposto, se faz necessário chamar à atenção para a necessidade de extinguir-se esse instituto, dentro do ambiente de trabalho, agindo o empregador e empregados com respeito recíproco, na busca pelo completo bem estar dos mesmos, em observância ao princípio da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 2ª Ed.(ano 2008), 2ª reimp. Curitiba: Juruá, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-Francie. **Assédio moral: A violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuher, 4 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002: Le harcelement moral.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2. ed. Campinas: Russell, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**, 4ª Edição, Porto Alegre, Livraria do Advogado Editora, 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 05/10/2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação**. Disponível em:<<http://www.assediomoral.org/site/>>. Acesso em 20 de outubro de 2015.

Entrevista de Margarida Barreto, Médica do Trabalho e Pesquisadora da PUC, Seção Jornal do Judiciário. Disponível em: <<http://www.sintrajud.org.br/assedio1.htm>>. Acesso em 20 de outubro de 2015.

BULLYING IN TRBALHO JUSTICE

ABSTRACT

This article has the scope to examine the legal concept called bullying in the context of the labor courts. In this sense, we sought to initially understand your process from the perspective of your practice in the workplace, through a historical, conceptual presentation, delineation of the subjects involved, types of bullying and its consequences. Immediately thereafter approached up on the principle of human dignity, emphasizing their importance. Finally, it analyzed the existing legislation and jurisprudence homeland, especially the 20th region, with the aim of with the aim of identifying relevant issues. This article used the literature methodology and in order to help the deductible history and as the aim of a better understanding of the procedure.

Keywords: Bullying; Dignity of human person; consequences; Desktop.