ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB O ENFOQUE DA SAÚDE DO TRABALHADOR E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

BULLYING IN THE WORKPLACE : AN ANALYSIS FROM THE WORKER HEALTH FOCUS AND HUMAN DIGNITY

Juliana De Oliveira[1]
Yuri Schneider[2]

RESUMO: A presente pesquisa demonstra que o assédio moral no ambiente de trabalho traz consequências diretas à saúde do trabalhador assediado, afetando a sua dignidade humana. Parte-se do pressuposto de que o Assédio Moral no ambiente de trabalho é um instituto que deriva do dano moral, sendo esse cometido somente em relações empregatícias gerando enormes danos para a vítima, pois se configura na pratica reiterada ou não da destruição pessoal através de atos, gestos ou palavras que humilhem ou constrangem o empregado, resultando tal conduta em danos à saúde do trabalhador, ferindo diretamente a dignidade da pessoa humana, entrando em conflito com as disposições da nossa carta constitucional, , afetando também o Estado e toda a sociedade, que indiretamente sofrem as consequências deste germe do ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral; Ambiente de Trabalho, Saúde; Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT: This research shows that bullying in the workplace has direct consequences on the health of the harassed worker, affecting their human dignity. It starts from the assumption that the Moral Harassment in the workplace is an institute that derives from the moral damage, and this made only in employment relationships generating enormous damage to the victim, because it sets the repeated or not the practice of personal destruction through acts, gestures or words that humiliate or embarrass the employee, resulting in such conduct in damage to workers' health, wounding directly to human dignity, conflicting with the provisions of our charter, also affecting the state and the whole society which indirectly suffer the consequences of this germ desktop.

---

[1] Mestranda em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), nas Dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais, linha de pesquisa Direitos fundamentais sociais: relações de trabalho e seguridade social. É bolsista pelo Programa Uniedu Pós-Graduação do Estado de Santa Catarina. Possui Pós Graduação Universidade do Oeste de Santa Catarina em Direito e Processo do Trabalho (2011), Direito e Processo Civil (2012) e Advocacia Civil e Empresarial (2015). Possui graduação em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (2011). Atualmente é Advogada (Oliveira Advogados Associados) e Assessora Jurídica do MUNICÍPIO DE SAUDADES. Atua como docente universitária na Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Civil, Empresarial, Previdenciário, Administrativo e Tributário.

[2] É Doutor(2013) e Mestre(2006) em Direito Público pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS, instituição na qual, também graduou-se em Ciências Jurídicas e Sociais (2000). Professor de Direitos Fundamentais e Políticas Públicas do Programa de Pós Graduação em Direito (Mestrado) da Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC. Professor de Direito Administrativo e Econômico (Graduação e Pós Graduação) da Faculdade de Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul - FMP/RS. Professor e Coordenador do Pós Graduação (EAD) em Direito Administrativo no Centro Universitário Otávio Bastos - UNIFEOB/SP. Membro dos grupos de pesquisa "Teorias da Democracia no Âmbito da Efetivação dos Direitos Fundamentais" e "Direitos Humanos Fundamentais e Democracia a partir de Jürgen Habermas. Níveis de efetivação". Seus estudos e pesquisas versam sobre Direito Administrativo, Direitos Fundamentais, Direito Econômico e Políticas Públicas. É sócio-fundador da J. Vidor, Schneider & Bastos - Advogados, onde exerce a advocacia e a direção jurídica da área de Direito Administrativo e Econômico/Regulatório, com sede em Porto Alegre/RS e correspondentes em diversas capitais da federação. Editor-Chefe da Revista de Direito da Faculdade de Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público do RS. Editor-Associado da Revista Espaço Jurídico - Journal of Law da UNOESC.

Keywords: Moral harassment; Work Environment; Health; Dignity of human person.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivos analisar a evolução histórica do direito do trabalho no Brasil, analisar o instituto do assédio moral no ambiente de trabalho demonstrando sua evolução e principais formas de ocorrência, por fim buscando visualizar qual a extensão da responsabilidade civil do empregador ante as situações de assédio moral cometidas no ambiente laboral, já que estes atos atingem a saúde do trabalhador e em consequência afrontam a dignidade da pessoa humana.

A pesquisa é de extrema relevância por abordar um assunto que esta em destaque tanto no Brasil como no mundo, pois as condutas de assédio moral crescem nos ambientes laborais a um ritmo extremamente acelerado, impulsionadas pela globalização e pelas exigências de alta produção em pouco espaço de tempo, prejudicando cada vez um número maior de trabalhadores, levando-os a problemas de ordem física e psíquica, além de atingirem toda a sociedade que sai prejudicada pela ocorrência deste mal, conforme demonstrar-se-á na pesquisa.

O método científico utilizado para o desenvolvimento dessa monografia é o indutivo, utilizando-se a documentação indireta, através da consulta em bibliografia de fontes primárias e secundárias de autores nacionais e eventualmente internacionais, bem como pesquisas em internet, a fim de avaliar as dimensões do instituto do assédio moral no ambiente de trabalho, fere diretamente a dignidade da pessoa humana.

A presente pesquisa será desenvolvida em três partes: 1º) Assédio Moral nas relações de trabalho; 2º) Modalidades e sujeitos do assédio moral; 3º) Direito à saúde do trabalhador: assédio moral uma afronta a dignidade da pessoa humana.

Ao final, apresentam-se conclusões e propostas de enfrentamento do problema no espaço de trabalho e na formação de profissionais do Direito, tendo em vista melhor abordagem do mesmo, na prestação jurisdicional.

1 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A máxima – O homem é um ser social – exprime uma necessidade inerente a todos os seres humanos, qual seja, o convívio social.

Apesar de a vida em sociedade ser uma necessidade vital, muitas vezes acaba sendo fonte de desentendimentos, violações de direitos e desrespeito ao contrato social. No âmbito trabalhista, infelizmente a sociedade possui tendência de atribuir maior valor à produção e ao lucro do que ao próprio ser humano. Neste sentido, a violência tem sido indicada como um dos piores males da sociedade moderna. Assim surge a preocupação com a degradação de valores assegurados constitucionalmente, como a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa humana que passam a ceder lugar para os valores econômicos, impulsionados pela globalização econômica. (FERREIRA, 2010)

Os conflitos trabalhistas representam uma modalidade dos conflitos sociais, eles dirigem-se aqueles que se acham diretamente envolvidos nas relações de produção, ainda que possam não ter ocupado as posições de empregado e empregador. Devido a importância social das relações de produção no seio da sociedade, quando os conflitos de trabalho atingem um elevado patamar de hostilidade, aumentam os índices de confrontos nas outras esferas de relacionamento humano no interior da empresa e em toda a comunidade. (ARAÚJO, 2007)

A violência psicológica mostra-se na maioria das vezes mais prejudicial que a agressão física, assim a doutrina majoritária afirma que a violência no trabalho assumiu sua forma mais destrutiva, capaz de conduzir ao que chamam de “assassinato psíquico” do trabalhador.

Neste contexto atual, surge a figura do assédio moral, chamado por alguns de terror psicológico, mascarado na manipulação psicológica no ambiente de trabalho. Segundo Hirigoyen

(2002, p. 65) o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser definido como "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, a dignidade ou à integridade física de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho".

Nos últimos tempos o assédio moral no trabalho tornou-se manchete nos principais meios de comunicação e tema de várias decisões judiciais na esfera trabalhista, mas na realidade, há indícios suficientes para afirmarmos que o assédio moral existe desde os tempos mais remotos da humanidade, todavia, somente recentemente se percebeu as conseqüências do assédio moral para o trabalhador, para a empresa e para a sociedade, possuindo efeito reflexo em toda a estrutura social.

Ademais, a ordem jurídica nacional não admite nenhuma forma de violência, tortura e práticas degradantes sobre o homem, conforme dispõe o art. 5º, III da Constituição da República (2011, p. 9):

> **Art. 5.º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
>
> (...)
>
> III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

Além disso, a Constituição Federal assegura a vítima, no art. 5º, X (2011, p. 10), a indenização advinda do dano moral ou material como meio de reparação razoável em face da lesão sofrida pelo cidadão:

> **Art. 5.º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
>
> (...)
>
> X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Portanto, a preocupação de se evitar a prática do assédio moral nas relações de trabalho diz respeito à obrigação do empregador de proteger cada um dos sujeitos individualmente considerados e todo o ambiente de trabalho (ARAÚJO, 2007).

Passaremos a estudar o conceito, elementos caracterizadores, sujeitos e tudo o mais relacionado com o instituto do assédio moral, porém, infelizmente, não há por ora, muitas fontes de pesquisas, visto que pouco se escreveu sobre o assédio moral, no âmbito do Direito.

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

A globalização e a revolução tecnológica vêm transformando, de maneira drástica, as relações de trabalho em todo o mundo.

Esses fenômenos têm causado distorções nessas relações, aumentando a intensidade de intercâmbio de capitais e bens, redução de custos de transportes, diminuição das restrições políticas e legais..., assim sendo, geram crises de desemprego em, praticamente, todos os países. Essas mudanças no âmbito global, que atravessam fronteiras, locais de trabalho e grupos ocupacionais aumentaram a violência nas relações de emprego, gerando estresse e favorecendo a expressão da perversidade (THOME, 2009).

De acordo com Aguiar (2007, p 53), “o espaço interno da organização é traçado de modo a atender as exigências externas do mercado, bem distante das preocupações e necessidades do trabalhador e bem longe também da felicidade e autorrealização daqueles que ali estão”. Neste sentido identificamos que o ambiente de trabalho se volta para o mercado e não para a pessoa do trabalhador, e quando da ocorrência da violência neste ambiente, observa-se o desrespeito ao principio fundamental da dignidade da pessoa humana.

Além da evolução histórica nos aspectos econômicos, outros fatores influenciaram para a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. O direito sempre esteve estritamente ligado à cultura, à evolução histórica da sociedade. Assim, as raízes culturais do país influenciaram diretamente no desenvolvimento e no modo como o assédio moral é praticado no Brasil (THOME, 2009). Conforme palavras de Aguiar (2007, p. 30), o assédio moral é “o resultado do abuso de poder, da permissividade de agressões no local de trabalho e também da impunidade para ações dessa natureza (...) bem como a influencia da cultura nacional na sua forma de gerir as pessoas”. Assim toda a história de exploração de mão-de-obra no país, desde o seu descobrimento, leva ao seu estado atual, uma sociedade que somente se preocupa com o capital e esquece o fator humano e a dignidade a qual todos os homens possuem, constitucionalmente assegurada.

Observando a evolução histórica deste importante instituto que é o assédio moral, podemos passar a análise do seu conceito.

1.2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas sociais mais sérios enfrentados na atualidade, por ser um tipo de violência moral de difícil identificação e um fenômeno típico da era da globalização. Assim, esse fenômeno pode ser denominado por diversas expressões. Na língua portuguesa, o verbo “assediar” é definido da seguinte forma: “pôr assédio, cerco, ou sítio a (uma praça ou lugar fortificado). Perseguir com insistência, importunar”. Conforme doutrina de Lima Filho (2009, p. 36):

> (...) a expressão assédio moral é, indubitavelmente, a mais conhecida. Porém, o fenômeno também pode ser chamado de mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcelement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (paises da língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países da língua portuguesa).

Segundo Hirigoyen (2000), o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser definido como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, a dignidade ou à integridade física de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

Quanto ao conceito de assédio moral, pode-se afirmar que atualmente existem duas concepções a respeito, a concepção subjetiva e a objetiva. A primeira leva em consideração a intencionalidade do agente assediante como elemento constitutivo do assédio moral no trabalho. Já a segunda concepção entende “que a intencionalidade supõem na verdade um elemento acessório do conceito de assédio moral, cuja concorrência não é indispensável para que se possa apreciar a sua existência”. (LIMA FILHO, 2009, p. 37)

Para o doutrinador Pamplona Filho (2006), o assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psicológica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente de trabalho. Neste mesmo sentido, Lima Filho (2009) entende que o assédio moral é constituído por condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados, ou destes sobre aqueles ou de colegas, que cria um

ambiente de degradação no entorno laboral, tornando a continuidade da relação de emprego extremamente penosa ou até mesmo insuportável.

Segundo ensinamentos de Araújo (2007, p. 220) o assédio moral pode ser conceituado da seguinte forma:

> O assédio no local de trabalho deve ser compreendido como todo e qualquer ato, comportamento, gesto, escritos, palavras que possam ferir a dignidade física, moral ou psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego, a sua integridade corpórea ou espiritual ou degradando o ambiente de trabalho. As atitudes reiteradas de isolamento, eu desacreditam o trabalhador, que o induzam a erro, que impeçam a comunicação da vitima com os demais colegas de trabalho, configuram essa modalidade de violência que a doutrina denomina de assédio moral.

Ainda segundo entendimento de Araújo (2007) é suficiente que se configure a ofensa à dignidade pessoal, o atentado à liberdade física ou psíquica do trabalhador no interior da empresa, de forma reiterada, continuada, para que se revele o denominado assédio moral.

Neste viés, acreditamos que a concepção objetiva retrata mais claramente o instituto do assédio moral, definindo o como atentado á dignidade da pessoa humana, exercido de forma reiterada, não desejada e potencialmente lesiva, dirigida contra um ou mais trabalhadores no ambiente de trabalho.

Em síntese, conforme palavras de Ferreira (2010, p. 42), o assédio moral "é o processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde física e mental, a qual conduz a vítima ao chamado assassinato psíquico".

Assim, para a identificação precisa do assédio moral nas relações de trabalho é necessária a violação da dignidade do trabalhador por condutas abusivas desenvolvidas dentro do contexto profissional. Neste sentido, passamos a verificar os elementos que caracterizam tão dissimulada violência nas relações de trabalho.

1.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Os principais elementos que caracterizam o assédio moral no ambiente de trabalho são: dano, repetição, intencionalidade, duração no tempo, premeditação, intensidade da violência psicológica e existência de danos psíquicos.

1.3.1 Dano

O primeiro elemento para que haja a caracterização do assédio moral no trabalho é o ato agressor, o dano à dignidade do trabalhador, ou seja, os atos perpetrados pelo agressor devem ser de natureza negativa e indesejáveis.

Neste aspecto, não é necessário que o dano seja físico-psíquico, mas os atos devem causar uma degradação das condições de trabalho, sendo dispensada a prova direta do dano, pois ficando configurada a conduta de assédio moral, já se presume o dano (THOME, 2009).

Pamplona Filho (2006) afirma que não há a necessidade da prova direta do dano, uma vez que a mera existência do assédio moral já configura a conduta abusiva. Nesta mesma linha de pensamento, Oliveira (2004) ensina ser dispensável a prova do sofrimento da vitima, na medida em que não há necessidade de demonstração do que é ordinatório e decorrente da própria natureza humana.

Não há controvérsias na doutrina acerca da necessidade da existência do dano para a configuração do assédio moral, porém, é importante frisar que alguns atos, num primeiro momento,

podem parecer sem importância, ou sem intuito de lesar direitos da personalidade do empregado, mas diante da análise dos demais elementos caracterizadores, ficara configurado o assédio.

1.3.2 Repetição

A repetição dos atos agressores é um requisito exigido pela doutrina e jurisprudência para a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho (THOME, 2009). Segundo ensinamentos de Hirigoyen (2000), o termo assédio moral não é apropriado para qualificar uma atitude agressiva qualquer que seja pontual, ainda que referida agressão tenha sido um ato de violência extremamente grave. Desta forma, a repetição das agressões trata-se de requisito indispensável para a configuração do assédio moral. Assim sendo, não havendo repetição dos atos agressivos não há o que se falar em assédio moral.

No que se refere ao número de repetições, há controvérsias na doutrina e jurisprudência. A delimitação rígida da quantidade de repetições pode causar injustiças, visto que há várias gradações e tipos de assédio moral, que podem, por sua vez, gerar efeitos com um número maior ou menor de repetições (THOME, 2009).

1.3.3 Duração

Alguns autores consideram a duração das agressões um dos requisitos fundamentais para a configuração do assédio moral.

Hirigoyen (2000) não determina uma duração mínima das agressões para a configuração do assédio.

Todavia, Barros (2004) entende que a duração do assédio moral no tempo é um requisito intrínseco para a sua configuração. De acordo com seu entendimento, o ato de colocar um empregado sentado em uma cadeira durante três dias, sem qualquer atividade, não configura assédio moral no ambiente de trabalho por faltar o requisito da duração, do prolongamento no tempo.

Assim, cabe analisar o caso concreto e relacionado com os demais elementos caracterizadores para determinar se determinada conduta caracteriza ou não o assédio moral.

1.3.4 Intencionalidade

Para alguns autores de renome a intencionalidade configura um requisito importante para a configuração do assédio moral.

Hirigoyen (2000) entende que o assédio moral se consubstancia quando há a intenção perversa, afirmando ainda que o assédio moral de diferencia das más condições de trabalho pela intenção de prejudicar ou atingir, moralmente, uma pessoa. Porém, afirma ainda que não há uma dicotomia nítida entre a existência ou não da intencionalidade, considerando então que uma solução mais equânime seria considerar a existência da intencionalidade implícita quando da ocorrência do assédio moral no trabalho. Assim, pode-se criar dificuldades quanto a produção da prova da intencionalidade do agente agressor, e deixar sem proteção situações fronteiriças de intencionalidade.

Desta forma, o que deve determinar a existência do assédio moral nas relações de emprego é a existência ou não de degradação psicológica das condições de trabalho e não a intencionalidade do sujeito ativo/agressor.

1.3.5 Premeditação

Premeditação é a conduta de o agente assediador prever e querer a violência psicológica e o mal que se pretende causar.

Para uma corrente da doutrina, por ser o assédio moral uma agressão que se perpetua no tempo, faz-se necessário que ela seja também premeditada pelo agente assediador, caso não fosse premeditado, poderia ser uma simples agressão pontual (HIRIGOYEN, 2000).

Porém para outra, para ser configurado, o assédio moral pode ser espontâneo, sem haver nenhuma premeditação para a afronta, como por exemplo, nos casos de assédio moral coletivo.

1.3.6 Intensidade da violência psicológica

A intensidade da violência psicológica é um requisito defendido por alguns doutrinadores como imprescindível para a configuração do assédio moral, já que essa violência deverá ser de intensidade tal que afete a dignidade da pessoa do trabalhador. Entretanto, para outros, ela é dispensável.

Para Barros (2004), um dos elementos do assédio moral é a intensidade da violência psicológica.

Todavia, segundo entendimento de Thome (2009, p. 43), "a intensidade parece ser mais adequada para a fixação da indenização devida do que para a configuração do assédio moral em si".

Assim, há discussões no campo doutrinário sobre a necessidade deste requisito estar presente para a configuração da violência psicológica.

1.3.7 Existência de danos psíquicos

Para que se atinja a dignidade do trabalhador, é necessário que existam danos psíquicos à sua personalidade.

De acordo com entendimento de Barros (2004), um dos elementos caracterizadores do assédio moral é a existência de danos psíquicos, que significa que deve haver um dano psíquico permanente ou transitório com nexo causal com o assédio moral, ou mero agravamento do dano psíquico anteriormente existente. A autora considera que este elemento é dispensável, já que a Constituição Federal protege não apenas a integridade psíquica como também a moral.

A grande dificuldade encontrada para a configuração de danos psíquicos é a sua dilação probatória, pois na grade maioria das vezes é difícil identificar quais foram os danos/prejuízos psíquicos que o agente sofreu, ou seja, qual era o seu *status quo ante* da ocorrência do assédio moral.

2 MODALIDADES E SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

2.1 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser horizontal ou vertical, ou seja, pode ocorrer entre pessoas de grau hierárquico diferente (vertical) ou de mesmo grau hierárquico na empresa (horizontal). Passamos a analisar as formas e tipos de assédio moral para melhor compreensão da sua ocorrência.

2.1.1 Assédio moral vertical descendente ou vertical ascendente

O assédio moral vertical é o assédio que ocorre entre pessoas de diferentes graus hierárquicos e é o tipo de assédio mais comumente encontrado. Ele pode ser desmembrado em ascendente ou descendente.

Pode-se afirmar que o assédio moral vertical ascendente caracteriza-se por atitudes agressivas ou uso de violência psicológica constantes feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima (THOME, 2009), onde a forma de ação se dá com a intenção de assediar seu superior hierárquico com a intenção de destituí-lo do cargo para algum proveito do assediando (os), ou por estar visando seu cargo ou ainda por falta de gestão do assediado.

Alkimin (2008) denomina o Assédio Moral Vertical ascendente como, o assédio de um ou de vários subordinados contra seu superior hierárquico quando por insegurança ou inexperiência da função na qual exerce não consegue manter o controle sobre seus trabalhadores, sendo por vezes desrespeitado ou suas ordens deturpadas, partindo daí o assédio de seus trabalhadores para se livrar do superior hierárquico indesejado.

Tal assédio é dificilmente encontrado, pois geralmente quem detém cargo hierarquicamente superior é dotado de poderes dentro da empresa. O exemplo mais comum encontrado na doutrina é quando o colega é promovido sem que possua méritos para o cargo ou sem a concordância da equipe com que irá trabalhar.

Já o assédio moral vertical descendente, de ocorrência mais freqüente, é efetuado por agente de grau hierárquico superior ao da vítima. Esse é o tipo de assédio que mais causa prejuízos a saúde psíquica da vítima, pois ela se sente mais isolada e com menos recursos (THOME, 2009). Este tipo de assedio é muito comum nas instituições que possuem metas e prazos a serem cumpridos.

Assim, pode-se afirmar que o assédio moral vertical descendente caracteriza-se por um superior hierárquico em relação a seus subordinados onde o mesmo mantém relação de medo, crueldade, antiética e autoritária fazendo do ambiente de trabalho uma disputa para a obtenção de metas inatingíveis que começam a ser objeto de uma valorização irreal e destrutiva para os empregados que buscam no ambiente laboral o sucesso profissional, o meio de seu sustento e o prazer pela satisfação de trabalho cumprido, sendo estes frustrados com tais metas inatingíveis começam a partir deste momento o surgimento dos problemas psicossomáticos de danos por muitas vezes irreversíveis. (BARRETO, 2007).

O assédio moral vertical descendente é também caracterizado por Alkimin (2008, p. 63):

> [...] como o fenômeno compreendido na expressão do empregador ou qualquer outro que detenha relação de hierarquia com o objetivo de eliminar do ambiente de trabalho o empregado por este lhe apresentar perigo a seu cargo ou desempenho. Ocorre neste momento o descumprimento da garantia constitucionalmente estabelecida que é o respeito à dignidade da pessoa humana.

Conforme visto, a assédio moral vertical ascendente é muito raro, pois quem é o superior hierárquico geralmente detém o poder de comando, enquanto que a espécie do assédio moral vertical descendente é a forma mais comum encontrada, onde o agente assediador é o superior hierárquico e possui poder de mando sobre todos os demais.

2.1.2 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal ocorre quando o agente agressor possui o mesmo grau hierárquico da vítima.

De acordo com Barreto (2003, p. 152), “as situações em que os próprios pares ridicularizam um trabalhador são, fortemente, verbalizadas e de difícil conciliação”.

Esse tipo de assédio, também chamado de transversal, normalmente, é desencadeado por alguma discriminação do grupo em relação a alguma diferença da vítima entre eles (THOME, 2009).

Trata-se de Assédio Moral cometido com intenção de atingir colegas de serviço e se manifesta através de brincadeiras maldosas, piadas grosseiras, gestos obscenos, menosprezo, isolamento podendo ser resultante de rivalidade, competitividade para alcançar determinada meta. (ALKIMIN, 2008).

De acordo com Santucci (2006), o Assédio Moral Horizontal está relacionado intimamente com a pressão dos superiores para produção com qualidade e baixo custo criando a submissão do funcionário por medo da perda do trabalho e o não retorno ao ambiente laboral favorecendo com tais atos a disseminação do temor no ambiente do trabalho reforçando o individualismo, competição, indiferença ao sofrimento do outro entre os trabalhadores.

Na grande maioria dos casos, o assédio moral horizontal de da de forma coletiva, onde a maioria dos colegas acabam por praticar a violência psicológica contra um único indivíduo do grupo, que por algum ou qualquer motivo acaba sendo repudiado.

2.1.3 Assédio moral misto

O assédio moral misto se configura pela existência concomitante de relações hierárquicas horizontais e verticais.

É considerado pela doutrina majoritária como sendo o mais danoso ao indivíduo, pois ele é assediado tanto pelo assediador horizontal como pelo vertical, neste tem de haver no mínimo três sujeitos, incluindo a vítima. Segundo definição de Hirigoyen (2000, p. 114):

> Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado. Bem depressa ninguém mais a suporta.

Neste caso verifica-se que o chefe consegue de forma astuta o apoio dos colegas de mesma hierarquia da vítima para o cometimento dos danos ao trabalhador. Por serem várias pessoas a assediá-lo aumenta a sua dor e os danos psicológicos causados, pois se com uma só pessoa o assediando ele já começava a duvidar de sua capacidade o ataque em conjunto não dá chance de recuperação tendo ele não mais a dúvida, mas sim a certeza de sua derrota e fracasso pois é atacada injustamente por vários membros de seu ambiente laboral.

2.2 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

2.2.1 Sujeito ativo: o agressor

O fenômeno do assédio moral costuma nascer no seio das relações laborais altamente regulamentadas e homogêneas, bem como em instituições conservadoras, nas quais existe pouca tolerância à diversidade.

Nestas instituições a cultura de exploração considera o poder e o controle como valores prioritários sobre a produtividade e a eficácia (LIMA FILHO, 2009).

O sujeito ativo do assédio moral é o agressor, aquele que visa a desestabilizar emocionalmente outrem para alcançar determinado objetivo. Para Hirigoyen (2000), o perfil do agressor é de uma pessoa que depende da opinião alheia para sobreviver, só pensa em si, e seu objetivo é satisfazer suas próprias necessidades, à custa da violência psicológica de outrem.

No caso do assédio moral ascendente, o objetivo do agressor é ter a mesma vida que a vítima e, para alcançar esse objetivo, ele não poupa esforços, ou seja, o sujeito ativo é movido pela inveja.

Na hipótese do assédio moral descendente, segundo Marques Jr. (2009, p. 26), "o agressor é um narcisista, um megalômano que se acha demasiadamente importante, especial, que tem muita necessidade de ser admirado e possui fantasias em que se vê rodeado das vantagens auferidas em decorrência do sucesso profissional". Ele acredita ser uma peça essencial e indispensável para a manutenção ou obtenção do almejado sucesso da empresa em que trabalha.

Na modalidade de assédio moral horizontal, o agressor pode ser movido por vários motivos, como por exemplo, inveja de seu colega que consegue atingir a felicidade no desempenho de suas

funções, a inveja decorrente de uma promoção que o agressor se julgava merecedor, ressentimentos oriundos de "rixas" entre colegas... (MARQUES JR., 2009).

No caso do assédio moral misto, o perfil do agressor, é um conjunto que engloba os perfis de todos os outros tipos de assédio moral anteriormente citados.

Em todos os casos de assédio moral, o fato de o agressor estar causando sofrimento ou algum tipo de mal à vítima causa nele uma sensação de prazer. Neste aspecto, quanto mais ele assediar a vítima, melhor vai estar consigo mesmo (HIRIGOYEN, 2000).

Assim, poderíamos afirmar que o agente assediador nem sempre é o empregador, podendo ser um superior hierárquico, um chefe de setor, um inferior hierárquico ou até mesmo um colega na mesma hierarquia funcional da vítima, etc. O agente assediador sente prazer em realizar tal conduta, pois de alguma forma ele se beneficia com a sensibilidade da vítima.

2.2.2 Sujeito passivo: a vítima

Qualquer trabalhador pode se tornar vítima do assédio moral, já que trata-se de um mal que assola praticamente todos os ambientes de trabalho.

Todavia, existem certos coletivos que apresentam maiores probabilidades de virem a sofrer esse tipo de violência, na medida em que apresentam maiores debilidades perante o mercado de trabalho e na empresa (LIMA FILHO, 2009).

O sujeito passivo do assédio moral é a vítima, aquela pessoa que sofre o abuso, a violência psicológica. De acordo com palavras de Marques Jr. (2009, p. 29):

> A vítima, no ambiente de trabalho, não se revela um empregado desidioso, relapso ou negligente. Ao contrario, normalmente ela é uma pessoa responsável, que desempenha suas tarefas de uma forma bastante a contento, nos prazos estabelecidos. Essa pessoa se tornou vítima, não em decorrência de seu desempenho profissional, mas principalmente por que é bem educada, ingênua, insegura e, em razão disso, não consegue defender-se das agressões.

Neste sentido, ela se torna vítima por diversas razões. Na grande maioria das vezes por sua situação de trabalho incomodar o agressor e por ela ser uma pessoa psicologicamente frágil, encontrando assim dificuldades em contra-atacar as agressões. De acordo com Lima Filho (2009, p. 49) "não resta dúvida de que um dos elementos que denotam um processo do assédio moral é o fato de não se aceitar a diferença do outro, quer se trate de uma pessoa ou de um grupo".

Hirigoyen (2000) entende que a vítima por ser psicologicamente mais frágil que a assediador, sucumbe aos encantos do agressor e se deixa seduzir por ele, que a manipula e humilha até ela não agüentar mais; ela aceita passivamente a sedução do agressor, encontra-se amarrada ao seu jogo, não consegue libertar-se sozinha, motivo pelo qual ele atua sufocando-a gradativamente. Segundo Marques Jr. (2009), as manobras do assediador reduzem a auto-estima da vítima, confundem-na e levam-na a desacreditar de si própria e a se culpar, sem propósito. A vítima reduz assim a sua produção, a qualidade de seu trabalho e o seu psicológico ficam altamente comprometidos.

Faz-se necessário registrar que o assédio moral não afeta apenas o assediado. De acordo com Lima Filho (2009, p. 51):

> Ainda que de forma indireta, interfere negativamente no ambiente familiar da vitima, especialmente sobre os filhos, o cônjuge e os pais do assediado, porquanto, tendo que se recolher em sua dor e sofrimento, costuma-se desinteressar por aqueles que o cercam e que podem inclusive ser privados da satisfação de certas necessidades materiais e morais básicas pelas quais o trabalhador vítima do assédio é responsável, especialmente quando ocorre a perda do emprego ou passa a padecer de algum mal emocional ou físico em virtude do mal trato, impossibilitando-o, até mesmo, de conseguir um novo posto de trabalho.

Assim, o sujeito passivo direto é a vítima, enquanto que indiretamente sua família e toda sociedade são atingidos, culminando num mal que se alastra rapidamente e com efeitos devastadores, atingindo todos indistintamente.

2.2.3 Os espectadores: o conformista e o inconformista

Os espectadores são as testemunhas do assédio moral, são todas aquelas pessoas que de algum modo, o vivenciam, participando dele direta ou indiretamente.

Segundo Marques Jr. (2009, p. 32), "podem ser os superiores hierárquicos, colegas de trabalho, encarregados do departamento de pessoal ou qualquer outra pessoa, desde que participe diretamente do ato ou observe a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho".

A atuação dos espectadores se divide em três categorias. Há o indivíduo que, embora testemunhe o assédio, é indiferente á ele. Há o que, além de testemunhar a violência, contribui com a ação do agressor. E por último há aquele que, ao testemunhar o assédio, defende a vítima. Os dois primeiros casos são os denominados espectadores conformistas e o último de espectador inconformista (Guedes, 2003).

Os espectadores inconformistas são aqueles que não se conformam com o assédio praticado pelo agressor. Conforme ensina Marques Jr. (2009, p. 33), "eles procuram o chefe, o departamento de pessoal ou os colegas de trabalho para mobilizá-los a fim de impedir que o agressor permaneça agredindo a vítima". Geralmente esses espectadores inconformistas acabam se tornando vítimas de algum tipo de agressão, pois tornam-se um obstáculo para que o agressor alcance seus objetivos.

Os espectadores conformistas nas palavras do doutrinador Marques Jr. (2009, p. 33) "são todos aqueles que não estão envolvidos diretamente no evento danoso, mas que têm sua quota de responsabilidade na medida em que não fazem nada para impedir a violência ou muitas vezes atuam ativamente, favorecendo a ação do agressor". Eles se dividem em duas categorias, quais sejam: os espectadores conformistas ativos e os conformistas passivos.

Os espectadores conformistas ativos são aqueles que, indiretamente, auxiliam na ação danosa do agressor, é o chamado co-autor ou partícipe da conduta agressiva, não são adversários diretos da vítima, apenas atuam indiretamente a fim de facilitar a conduta danosa do agressor. Já os espectadores conformistas passivos são aqueles que nada fazem para minimizar as agressões, eles simplesmente deixam tudo acontecer, tudo se passa á sua frente e eles fingem que nada vêem, que não esta acontecendo nada (MARQUES JR., 2009).

Vale frisar que os espectadores conformistas ativos são de certa forma uma miniatura do agente assediador, pois eles também possuem conduta devastadora na prática do assédio moral.

3 DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR: ASSÉDIO MORAL UMA AFRONTA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Por ser o Brasil um Estado Democrático de Direito, é inconcebível que o direito permita a existência de condições de trabalho desumanas e degradantes, as quais não respeitam a dignidade da pessoa humana, violando um dos princípios mais elementares do Estado brasileiro e dos Direitos Humanos.

Ao tratar deste tema que é um princípio fundamental elencado na nossa Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º (2011), sendo ele um direito adquirido no momento do nascimento e irá acompanhar a pessoa até o momento de sua morte, independentemente de raça, posição social ou qualquer outro adjetivo que a torne mais ou menos que seus semelhantes, devemos considerar que todos temos o direito a um meio ambiente laboral saudável para que possamos se desenvolver e ter uma realização pessoal digna de ser humano.

Na nova ordem constitucional, inserida pós Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana consiste num verdadeiro fundamento do Estado Social de Direito. Segundo ensinamentos de Ferreira (2010), a expressão "dignidade da pessoa humana" encerra em si um significado maior do que apenas respeito mútuo. Sarlet (2003, p. 99) assim define a dignidade da pessoa humana:

> Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoas tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições de existência mínimas para uma vida saudável, alem 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.

Complementando o conceito acima, Costa (1995, p. 16), afirma:

> A palavra dignidade provém do latim – dignitas, dignitatis – e significa, entre outras coisas, a qualidade moral que infunde respeito, a consciência do próprio valor. Ao falar-se em dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se é digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualuer forma que seja esse instrumento valioso, feito à imagem de Deus.

Filosoficamente, de acordo com ensinamentos de Ledur (1998, p. 90), podemos conceituar da seguinte forma:

> A dignidade humana, do ponto de vista filosófico, pode ser definida, em termos sucintos, como o valor da consciência de ser e do ser (consciência ontológica) e da conseqüente capacidade de agir e de incidir livremente no mundo exterior, sob imperativo categórico.

A dignidade da pessoa humana sempre foi tema da filosofia, ciências políticas e, por conseguinte, do direito, cada uma dentro das suas funções sociais de pesquisa e estudo. No campo do Direito a necessidade de regular as relações entre os homens de forma coercitiva, o princípio da dignidade da pessoa humana transformou-se em uma categoria jurídica e com a evolução do homem e da sociedade a regulamentação entre os homens também teve suas evoluções e alguns direitos anteriormente inexistentes ascenderam e novos direitos surgiram, entre os quais um melhor tratamento da conduta do homem em prol da dignidade (GOLDSCHMIDT, 2009).

Dada a extrema importância da dignidade da pessoa humana e sendo este um fundamento e o principal alicerce da República Federativa Brasileira, reveste-se de normatividade de modo a garantir plena eficácia na vida em sociedade (GOLDLSCHMIDT, 2009).

Observa-se que a constituição brasileira, denominada também de constituição cidadã, em vários momentos constrói direitos em proteção ao homem e das relações em sociedade, visando evitar conflitos sociais e a garantia do mínimo existencial. Dentre várias constituições que o Brasil já teve, a constituição de 1988 foi a primeira a inserir um capítulo próprio aos direitos fundamentais e por conseguinte a pioneira em estabelecer a dignidade humana em patamar de princípio fundamental, conforme previsto no art. 1º (2011, p. 09):

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
>
> I - a soberania;
>
> II - a cidadania
>
> III - a dignidade da pessoa humana;
>
> IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
>
> V - o pluralismo político.
>
> Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Percebe-se que o constituinte abre a carta magna brasileira preocupando-se com a dignidade, e já atribui este direito constitucional em seu primeiro artigo. Além disso, preocupa-se a constituição também com os objetivos a serem alcançados e percebe-se a busca de um Brasil solidário e a decência de seus cidadãos, buscando-se sempre o bem estar social do homem e a sua dignidade.

A preocupação com a dignidade do homem faz parte de sua evolução, em tempos modernos são inaceitáveis condutas que aterrorizaram nossa civilização em épocas passadas, tiranias da antiga Roma, perversidades da inquisição, revoluções em busca da dignidade (Revolução Francesa e Revolução Industrial), genocídios humanos (segunda guerra mundial), entre outros fatos históricos que fazem parte de um passado que evidencia a evolução do homem, visto os direitos inseridos nas normas jurídicas de quase todos os países da nossa era. Portanto a evolução do Direito esta intrinsecamente ligada à evolução da sociedade e novos direitos e novas proteções nascem com os tempos, como refere-se à identificação atual do assédio moral e a reparação causada por este dano silencioso e cotidiano que sofre o assediado.

A dignidade da pessoa humana não consiste em mera norma de conteúdo programático, mas sim, em norma de conteúdo impositivo dotada de eficácia plena e imediata, já que dela dependem os demais princípios para virem à existência. A aplicabilidade de tal princípio não se restringe somente à proteção dos direitos personalíssimos, mas também de direitos sociais, incluindo entre estes o trabalho. Assim, a dignidade da pessoa do trabalhador passa a constituir uma das finalidades da ordem econômica, devendo ser um princípio informador da organização do trabalho (FERREIRA, 2010).

A exposição do trabalhador a condições de trabalho precárias, a pressões psicológicas desumanas, evidencia frontal violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, o que pode se perceber nos casos de assédio moral (FERREIRA, 2010). Conforme Ledur (1998, p. 97), "(...) a dignidade não estaria garantida quando a pessoa é humilhada, discriminada, perseguida ou desprezada".

Desta forma, confirma-se a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. Assim, o empregador não pode, em nome do lucro ou das regras de mercado, submeter seus empregados a situações e práticas degradantes, como o assédio moral, ou mesmo permitir que isso aconteça (FERREIRA, 2010). Neste viés, Ledur (1998, p. 99) afirma que a atividade econômica deve primar pela dignidade humana:

> A prevalência da dignidade da pessoa humana como principio supremo da ordem constitucional e também como fim ultimo da ordem econômica exige que a atividade econômica contribua para a sua efetivação. Se a atividade econômica gera a indignidade, estará em desacordo com a Constituição, impondo-se a ação restauradora do Estado e da Sociedade.

Neste sentido, podemos afirmar que o assédio moral constitui uma das mais graves violências praticadas contra a dignidade humana na medida em que, além de colocar em risco o direito fundamental ao trabalho, afeta ou pode afetar de forma devastadora a saúde psicomental do trabalhador. Conforme entendimento de Ferreira (2010), tanto a empresa que permite sua prática

como o próprio agente assediador devem responder pelos prejuízos causados ao trabalhador vítima de processo tão desumano.

Superado este tópico, onde se refere ao assédio moral ser uma afronta direta à Dignidade da Pessoa Humana, passar-se-á a verificar as diferenças principais entre assédio moral e dano moral, para evitarmos a confusão de institutos.

3.1 DANOS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL

O conceito de assédio moral nasceu intimamente relacionado à saúde mental do trabalhador.

Assim, busca-se a prevenção dos riscos laborais e a preservação da segurança e da saúde do trabalhador (LIMA FILHO, 2009).

Para as vítimas do assédio moral podem decorrer diversos danos, que podem ser físicos ou psíquicos, pois ela fica exposta a situações complicadas que normalmente a excluem do grupo, a isolam, a tornam fraca e sem forças para resistir ao assédio ou até mesmo enfrentar o agente assediador. Além dos danos decorrentes do assédio afetarem a vítima, afetam indiretamente seus familiares, amigos, a própria empresa sai prejudicada e sem contar a sociedade no geral.

3.1.1 Danos à saúde física e psíquica da vítima

O direito à saúde é um direito social, constitucionalmente previsto, que assegura aos cidadãos um acesso igual e universal.

A Constituição Federal de 1988 consagrou o direito á saúde como um direito social, previsto no art. 6º, e o assegura, no art. 196, como um "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação", inserindo a saúde na seguridade social (THOME, 2009).

Segundo ensinamentos de Thome (2009, p. 90), "o art. 225 reconhece o direito ao meio ambiente equilibrado e o art. 200, inciso VIII, consagra a proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho".

No âmbito internacional, temos o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do qual o Brasil é signatário, que determina em seu art. 12.1, que "os Estados-Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental". No mesmo sentido a Convenção n. 155 da OIT, em seu art. 3º, alínea e, estabelece que "a saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho".

O direito à saúde é um direito fundamental intrinsecamente ligado ao direito à vida, indisponível e exigível do Estado. De acordo com ensinamentos de Oliveira (2004), as atuais normas sanitárias visam proteger tanto à saúde física quanto a mental dos seres humanos. Referente à saúde psíquica, afirma o autor que o bem-estar é a possibilidade de escoamento natural das energias psíquicas do trabalho, evitando a somatização de doenças.

O assédio moral é uma afronta ao direito à integridade psíquica, e segundo ensinamentos de Bittar (2000, p. 115/116):

> O direito a integridade psíquica manifesta-se pelo respeito, a todos imposto, de não afetar a estrutura psíquica de outrem, seja por ações diretas, seja por ações indiretas, seja no ritmo comum da vida, seja em tratamentos naturais, ou experimentais, ou ainda, repressivos (...). À coletividade e a cada pessoa prescreve-se então a obrigação de não interferir no aspecto interno da personalidade de outrem, como conjunto individualizador do ser, com suas idéias, suas concepções e suas convicções.

Barreto (2003) afirma que a violência moral no trabalho é uma causa agravante de problemas de saúde ocorridos no Brasil. A tecnologia, advinda da Revolução Tecnológica e da globalização, não apenas melhorou as condições de trabalho dos empregados, mas também criou maiores situações em que os trabalhadores podem sofrer acidentes de trabalho e violência psicológica.

A primeira vítima direta do assédio moral é o trabalhador sujeito ao processo de terror psicológico. Para esta vítima, a conseqüência da violência psicológica é algo bastante preocupante (FERREIRA, 2010). Segundo ensinamentos de Hirigoyen (2002), percebe-se que o processo de assédio moral quase sempre termina com a saída da vítima do emprego num estado de saúde tão debilitada, que acaba ficando sem condições físicas e mentais para se recolocar no mercado de trabalho.

Os efeitos econômicos para a vítima do assédio moral não se restringem aos prejuízos imediatos advindos com o desemprego. O desligamento da empresa torna-se ainda mais grave quando a vítima percebe que o exigente mercado de trabalho não a absorverá, em razão do seu adoecimento. Em muitos casos, a situação da saúde do trabalhador agrava-se ainda mais pela preocupação com a manutenção e sobrevivência sua e de sua família (FERREIRA, 2010).

Assim, verifica-se o dano reflexo, ou também chamado de ricochete, que além de atingir a vitima, atinge indiretamente seus familiares e grupo social, cabendo demanda judicial referente aos danos sofridos, o que não é tema desta pesquisa.

3.1.2 O assédio moral como risco laboral

O fenômeno do assédio moral supõem um risco para a saúde física e psíquica da vítima.

Além disso, pode acarretar conseqüências para quem a rodeia e em determinadas atividades, constituir um grave perigo derivado da possibilidade de erro ou falta de concentração que a situação de stress originada pelo assédio moral pode produzir na vítima (LIMA FILHO, 2009).

O assédio moral nasceu intimamente ligado à saúde mental do trabalhador. Desta forma, em um primeiro momento, a vertente mais estudada do fenômeno é exatamente a que guarda relação com a prevenção dos riscos laborais e a preservação da saúde e segurança do trabalhador (LIMA FILHO, 2009). Ainda segundo doutrina de Lima Filho (2009, p. 81), “pode-se afirmar que o assédio moral constitui um risco laboral na medida em que contém, sempre, a possibilidade de o assediado ser vítima de acidente de trabalho e de contrair, desenvolver ou agravar algum tipo de patologia ocupacional”. Assim, pode-se afirmar que o assédio moral constitui, sem sombra de dúvidas, além de um atentado à dignidade moral do trabalhador, um dano à sua saúde mental e por vezes corporal, constituindo assim um risco laboral.

Cumpre ao empresário ou empregador garantir que o local e as condições de trabalho sob o seu controle sejam seguras e não envolvam riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, devendo ele adotar medidas contra acidentes e doenças ocupacionais, inclusive reprimindo todo tipo de violência no ambiente de trabalho, para isso, cabe à ele analisar e fiscalizar o entorno laboral. Nessa perspectiva, cabe às empresas, adotar medidas preventivas e repressivas às condutas assediantes, já que estas, além de afetarem a dignidade moral do trabalhador, colocam em risco outros direitos fundamentais, como o direito a saúde e segurança. Devem criar um ambiente de trabalho saudável e seguro, a fim de evitar a violência e o maltrato, inclusive com o fomento de criar uma cultura empresarial que repudie qualquer tipo de assédio, que deve ser denunciado e punido de forma efetiva (LIMA FILHO, 2009).

Desta forma, percebe-se que o assédio moral é considerado como um risco laboral, tendo várias outras conseqüências diretas e indiretas para todo o grupo de trabalho.

3.1.3 Prejuízos às empresas onde ocorre o Assédio moral e a sua respectiva prevenção

Algumas empresas são mais susceptíveis que outras à ocorrência de assédio moral em suas dependências.

A violência psicológica ocorre com maior freqüência nas empresas menos organizadas e menos estruturadas, onde não há uma política clara de prevenção a este mal (MARQUES JR., 2009).

A empresa, produzindo para um mercado de massa, não dispensa a exploração do trabalho humano, ainda que não se utilize dele de forma exclusiva. O uso da força produtiva do indivíduo exige uma dimensão ética, aspecto que pressupõe um perfil empresarial que, sem desconsiderar a necessidade de enfrentar a concorrência, respeite a dignidade do trabalhador (ARAÚJO, 2007).

Conforme estudos realizados por diversas organizações não-governamentais, o assédio moral causa inúmeros prejuízos às empresas, principalmente pela diminuição de produtividade da vítima, que se dá pelo fato delas sentirem-se rebaixadas, ofendidas, menosprezadas ou ultrajadas pelo agressor; e pelas indenizações que as empresas precisam pagar às vítimas em razão do dano moral sofrido, que estão cada vez mais freqüentes.

De acordo com Ferreira (2010, p. 72), "a empresa sente de forma sensível os efeitos econômicos maléficos do assédio moral em três aspectos distintos: na produtividade, na formação de passivo trabalhista, nas autuações em virtude de procedimentos fiscalizatórios por órgãos estatais".

Quanto à diminuição de produtividade, Marques Jr. (2009, p. 40) afirma que "verifica-se que o assédio moral destrói, degenera a vítima, e pode levá-la a uma incapacidade permanente ou até mesmo á morte, em decorrência do chamado bullicídio", que se configura no suicídio em decorrência do assédio moral. Segundo mais uma vez ensinamentos de Marques Jr. (2009), a agressão tende a desencadear a ansiedade e a vítima coloca-se em atitude defensiva, de hipervigilância, em razão das constantes ameaças que vem sofrendo. Quanto aos prejuízos que as empresas tendem a ter em decorrência das indenizações cominadas pelo Poder Judiciário pelo dano moral, verifica-se no país uma maior contemplação de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, determinando o pagamento de indenização às vítimas.

Ainda no que tange aos danos para Empresa encontra-se a troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal com isto gera-se o grande aumento de ações trabalhistas**,** inclusive com pedidos de reparação por danos morais.

Ademais, a empresa que for condenada pela prática de assédio moral poderá perder a possibilidade de conseguir investimentos públicos junto as agências financeiras oficiais de fomento, como Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, BNDES, dentre outras. Esta previsão vem sendo incorporada nas Leis de Diretrizes Orçamentárias – LDO nos últimos anos. Para o exercício de 2010, a Lei 12.017/09 prevê:

> CAPÍTULO VI
>
> DA POLÍTICA DE APLICAÇÃO DOS RECURSOS DAS AGÊNCIAS FINANCEIRAS OFICIAIS DE FOMENTO
>
> Art. 89. As agencias financeiras oficiais de fomento, respeitadas suas especificidades, observarão as seguintes prioridades:
>
> (...)
>
> § 1º A concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelas agencias financeiras oficiais não serão permitidas:
>
> (...)
>
> IV – às instituições cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Desta forma, segundo Marques Jr. (2009), percebe-se que os prejuízos para as empresas são enormes, se refletindo tanto na baixa produtividade da vítima, na impossibilidade de conseguir investimentos junto às agências fomentadoras oficiais, quanto nas indenizações judiciais que a empresa se obriga a pagar pela responsabilidade na ocorrência do assédio moral.

Deve-se registrar que o fenômeno do assédio moral, nas palavras de Lima Filho (2009, p. 142) "não é casual, mas causal", ou seja, é um mal que pode afetar de forma prejudicial não somente a

vítima, mas a empresa, a sua família e toda sociedade que termina pagando pelos prejuízos que ele produz. Atos preventivos em relação ao assédio moral podem ser praticados por diversas pessoas, como, por exemplo, a vítima, os espectadores, a própria empresa e os sindicatos.

O ambiente de competição entre os colegas de trabalho pode ser bastante prejudicial para a saúde dos trabalhadores se não vier acompanhado de uma serie de medidas que venham a evitar o assédio moral. Entre as medidas que devem ser adotadas pela empresa visando a prevenção à violência psicológica estão a elaboração de um Código de Ética que retrate os seus pensamentos e objetivos, com punição para quem o violar e uma conscientização dos empregados dentro da empresa. Além disso, as empresas precisam investir na implantação e manutenção das CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho) com pessoas treinadas e especializadas no combate ao assédio moral. Outro elemento muito importante é a empresa ter um canal aberto entre o seu Departamento de Recursos Humanos e os empregados (MARQUES JR., 2009).

Conforme doutrina de Marques Jr. (2009), a prevenção deve vir, primeiramente, por parte da vítima, que poderá utilizar-se de métodos repressivos a fim de cessar o assédio moral ou pelo menos minimizá-lo. Quanto aos espectadores, para evitar ou cessar a prática do assédio moral no âmbito da empresa, deverão aturar de forma inconformista, denunciando as práticas. Já as empresas para evitar a prática da violência no seu ambiente deverão desestimular a competitividade entre os colegas de trabalho, criando por exemplo, quadro de carreira ou melhorando o padrão da moralidade dentro da empresa. No que concerne aos métodos utilizados pelo sindicato para coibir as práticas do assédio moral, podemos afirmar que a melhor arma é o marketing social praticado entre os empregados da empresa vitimada pelo assédio moral, cabe á eles também promover eventos destinados a esclarecer seus associados sobre o assédio moral.

Segundo ensinamentos de Lima Filho (2009), as atividades de prevenção dos riscos psicossociais que a empresa deve realizar se classificam em prevenção primária, prevenção secundária e prevenção terciária, devendo-se citar ainda a prevenção pela via sindical.

A prevenção primária de acordo com teoria de Lima Filho (2009), tem por objetivo eliminar os fatores/causas que produzem o assédio moral. Por conseguinte, nesse primeiro momento preventivo, se impõem a adoça de um série de medidas que possam eliminar aquele ambiente de trabalho hostil, competitivo, com alto nível de pressão psicológica por metas e objetivos a serem atingidos.

Quando se trata de prevenção secundária, o objetivo é detectar as condutas, atuações ou comportamentos na organização empresarial que tenham aptidão de desencadear o assédio moral, e cuja manifestação evidencia que o dever geral de segurança não tenha sido suficientemente eficaz (LIMA FILHO, 2009).

Ao que se refere à prevenção terciária, segundo palavras de Lima Filho (2009, p. 156), “o que se visa é a reabilitação ou a reparação dos trabalhadores que tenham sido vítimas do assédio moral, ou seja, quando tenham falhado as duas espécies de prevenção anteriores”. Essa recuperação geralmente ocorre fora do âmbito da empresa, pois resulta numa incapacidade temporária para o labor.

Por último, temos a prevenção por via sindical, que se consubstancia na conscientização da categoria no sentido de prevenir as condutas do assediante. Infelizmente na realidade brasileira a grande maioria dos sindicatos não possui representatividade ou omitem essa assistência preventiva ao trabalhador.

3.1.4 Danos ao Estado e à sociedade decorrentes do assédio moral

Toda a sociedade sofre as conseqüências do assédio moral. O Estado acaba tendo que arcar com todos os custos de recuperação da vítima para que seja possibilitado que ela volte ao mercado de trabalho pós todos os transtornos sofridos em decorrência do assédio moral, desta forma, todos nós direta ou indiretamente pagam pelos prejuízos arcados pelos cofres públicos.

O assédio moral hoje representa um problema social gerando danos para saúde pública, sendo seu custo muito elevado, trazendo ônus - como já foi afirmado - para sociedade, empresa e ao indivíduo (AUGUSTIN, 2009).

As conseqüências econômicas do assédio moral também atingem a sociedade como um todo e o Estado. Quanto maior a prática da violência psicológica, mais pessoas adoecerão e um número crescente delas estará gozando de benefícios previdenciários temporários ou permanentes, em virtude da incapacidade laborativa, decorrente do assédio moral. Ocorrendo, assim, uma sobrecarga dos sistemas de saúde e previdenciário, já tão aturdidos pelas dificuldades que lhes são próprias (FERREIRA, 2010). Hirigoyen (2002, p. 122) em seus ensinamentos menciona gastos como "despesas de saúde por parte do seguro social, hospitalizações, indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas, o que, em se tratando da situação econômica de um país, transforma-se em bilhões".

Tratando-se do dano gerado ao Estado e a toda sociedade, visualiza-se que os mesmos pagam um alto custo, tanto no que diz respeito à saúde pública, quanto às aposentadorias precoces e custos direcionados à previdência social e à política trabalhista. Dessa forma fica evidente a necessidade de que o Estado deve trabalhar a questão da conscientização sobre as conseqüências do assédio moral não só para o agredido, mas para todo o ambiente das organizações empresariais.

O assédio no ambiente de trabalho possui potência para gerar danos em searas que transcendem à pessoa da vítima, como conseqüência direta acaba por gerar danos também ao Estado e a sociedade como um todo. Isto porque as complexas ramificações danosas da repercussão do fenômeno acabam por atingir de forma sistêmica as bases organizacionais do Estado, em especial no tocante a importantes pilares, tais como as ações na área da saúde, trabalho e previdência social.

CONCLUSÃO

A pesquisa sobre o assédio moral no ambiente de trabalho constitui grande desafio a ser enfrentado, visto sua notoriedade mundial e nacional.

Entre as principais formas do assédio moral, tanto em linha vertical, horizontal e mista, merecem relevo os nexos de casualidade que configuram claramente o abuso de conduta por parte do assediador, que pode ser responsabilizado, no intuito de recompor o dano causado à vítima que tem sua estrutura física e/ou psíquica abalada sensivelmente.

O assédio moral é problema individual e social. Individual, por que causa males à saúde psíquica do trabalhador, afetando diretamente a sua dignidade humana, e social, pois gera danos também na área da saúde pública, trazendo ônus para toda a sociedade, empresa e os integrantes do seu grupo familiar, que não raro, são indiretamente são afetados.

Diante da definição do instituto do assédio moral no ambiente de trabalho e a violação da dignidade da pessoa humana que o mesmo provoca, é de extrema importância a identificação da ocorrência deste mal que assola muitos trabalhadores, em seu ambiente laboral. Além da identificação da ocorrência de indicadores da violência de toda sorte, cabe ao empregado e à sociedade buscar meios de reprimi-la e combatê-la.

Cumpre observar que o direito do trabalho é a forma pela qual o Estado pode tutelar a forca de trabalho do homem e igualar esta relação jurídica entre empregado e empregador. Assim, é dever do Poder Judiciário solucionar os conflitos trabalhistas, velando pelos direitos fundamentais e pela dignidade dos trabalhadores e estabelecendo a devida indenização por danos morais às vítimas do assédio moral; e ao Poder legislativo elaborar, por meio do devido processo legislativo, normas jurídicas sobre a matéria, objetivando punir e prevenir a pratica do assédio moral.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006-2008.
AUGUSTIN, Sérgio. **Assedio moral e dano moral no trabalho**. Plenum, 2009.

BARRETO, Marco Aurelio Aguiar. **Assedio moral no ambiente de trabalho** – responsabilidade do empregador. São Paulo: LTr, 2007.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações).** São Paulo: EDUC/FAPESP, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral**. Porto Alegre: Síntese trabalhista, ano XVI, n. 184, 2004.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 4º edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

COSTA, Orlando Teixeira da. **O trabalho e a dignidade do trabalhador. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Órgão oficial da Justiça do trabalho**. vol. 64, n. 1. São Paulo: LTr, janeiro/ 1995.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2º ed. Campinas: Russell Editores, 2010.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2009

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kuher, 4º edição. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano.** Tradução de Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1998.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2009.

MARQUES JR., Fernando Antonio. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: questões sóciojuridicas.** São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4º edição. São Paulo: LTR, 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego. Disponível em: http://www.anamatra.org.br/opiniao/artigos/ler_artigos.cfm?Cod _conteudo=7987&descricao=Artigos. Acesso em 22.08.2011.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Belo Horizonte: Leiditathi, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

THOME, Candy Florêncio**. O assédio moral nas relações de emprego.** 2º ed. São Paulo: LTr, 2009.

RECEBIDO EM: 20/01/2016
APROVADO EM: 14/02/2016