

# Mas o que foi que eu fiz?

## Considerações sobre o assédio moral e as implicações tangíveis pelo ordenamento jurídico brasileiro na atualidade

*Luciana Oliveira Police de Freitas*

Bacharela em Direito pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE

### RESUMO:

O assédio moral no trabalho é uma prática que remonta aos tempos mais longínquos, tendo sido encarado, por muito tempo, como mero conflito natural. Contudo, a partir das duas últimas décadas do século XX essa conduta passou a ser objeto de estudo entre as Ciências, sobretudo nas áreas da Medicina e Psicologia. Atualmente, certo é afirmar que a psicoviolência no ambiente laboral e seus malefícios ao corpo e à alma têm, também, incitado o ordenamento jurídico a encontrar aparato legal capaz de erradicar tamanha perversidade. No Brasil, há de se reconhecer expressivo esforço dos tribunais no sentido de compreender essa forma de violência e de promover a prestação jurisdicional sob o enfoque de preceitos já consagrados no âmbito do Direito Constitucional, Direito Civil e Direito do Trabalho. Assim é que se pode cogitar que a violência psicológica no trabalho afeta a saúde e fere a dignidade do trabalhador. Outrossim, desrespeita o direito a um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e a sua valorização social. Ademais, comporta a reparação civil em razão dos gravames suportados pelo obreiro tanto na esfera moral, quanto material. E, por fim, é visto sob o enfoque da infortunística laboral e como motivo para a despedida indireta. Ante o exposto, o presente trabalho foi desenvolvido com vistas a investigar o terror psicológico no trabalho e apresentar as implicações tangíveis pelo ordenamento jurídico na atualidade.

**Palavras-chave:** Assédio – Moral – Trabalho – Ordenamento - Jurídico.

**Sumário:** 1. Introdução. 2. O Assédio Moral No Trabalho. 2.1. Momento do despertar. 2.2. Nomenclatura da violência moral: um giro pelo mundo. 2.3. O que é assédio moral no trabalho. 2.4. O que não é assédio moral no trabalho. 2.5. Personagens do psicoterror. 2.6. Tipologia do assédio moral. 2.7. O terror psicológico: suas fases e efeitos sobre a saúde do trabalhador. 2.8. Outros efeitos do assédio moral: para além da figura do obreiro assediado.

3. O ordenamento jurídico brasileiro em face do assédio moral no ambiente de trabalho. 3.1. A Constituição Federal e suas garantias contra o assédio moral. 3.2. O Código Civil e a reparação do dano causado pelo psicoterror no trabalho. 3.3. A Consolidação das Leis do Trabalho: a proteção ao trabalhador assediado. 3.4. A problemática da prova judicial do assédio moral. 4 Considerações Finais.

---

## **1. INTRODUÇÃO:**

O assédio moral é mesmo assim... No início são somente brincadeiras de mau gosto, nada que não possa ser contornado com um cordial sorriso.

Seguem-se as ironias e a hostilidade vai ficando mais habitual e intensa. Então, a vítima percebe que algo não vai bem e passa a questionar-se: "mas o que foi que eu fiz?".

Mesmo assim, ela prefere dar tempo ao tempo, na esperança por momentos melhores, pois, passa por sua mente que tudo não é mais que um grande mal entendido e que, com os dias, tudo voltará à normalidade.

No entanto, as manobras vão se tornando mais rudes e surgem as críticas ao seu desempenho profissional, o tratamento áspero marcado por zombarias e pela ridicularização, tudo com a pura intenção de destruí-la moralmente.

Por vezes, obrigam-na a executar tarefas inferiores a sua capacidade ou, então, superiores as suas forças. Deixam-na numa sala vazia, sem nenhuma tarefa, sem nenhuma dignidade.

Nesse momento, o trabalho já se tornou um verdadeiro martírio e surgem os primeiros sinais da degradação do espírito na forma de perturbações sobre o corpo e a mente. Não raro, a vítima passa a preferir a morte a ter de ir trabalhar...

Diante disso, ela começa a ausentar-se com frequência, passando a ser encarada como um estorvo, de forma que aumentam as exigências em torno dela e a saída forçada do mundo do trabalho passa a ser uma questão de muito pouco tempo.

O presente trabalho possui por escopo investigar o fenômeno da violência moral e as possíveis implicações tangíveis, hodiernamente, pelo ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista a incontestável relevância da discussão acerca do tema, pois, o homem merece, sem dúvida, encontrar no trabalho a sua realização enquanto ser produtivo.

---

## **2. O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

### **2.1. Momento do despertar**

O assédio moral, prática que remonta aos tempos mais longínquos da humanidade, já foi encarado como procedimento amplamente consentido nas relações de trabalho.

A mudança desse paradigma somente ocorreu a partir das últimas décadas do século XX, em razão de pesquisa realizada pelo psiquiatra alemão - naturalizado sueco - Heinz Leymann que apontou, pela primeira vez, a ocorrência do fenômeno na esfera trabalhista.

As pesquisas de Leymann se realizaram, sobretudo, na Suécia e culminaram em um ensaio científico publicado no ano de 1984.

Difundidos esses apontamentos em mais países do norte da Europa, muitos outros estudiosos também passaram a se debruçar sobre o tema e novas pesquisas pulularam de modo generalizado por todo aquele continente.

Na França, nos anos de 1990, a psiquiatra Marie-France Hirigoyen, ao tratar do fenômeno em sua obra "Assédio moral: a violência no cotidiano", denunciou-o para o mundo.

No Brasil, investigações a respeito do assédio moral tiveram por marco inicial a dissertação de mestrado em Psicologia Social, defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em maio de 2000, pela médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto sob o título "Uma jornada de humilhações", em que ela, com sensibilidade, relata a mortificação que essa conduta funesta desperta no trabalhador.

## 2.2. Nomenclatura da violência moral: um giro pelo mundo

Em países como Itália, Alemanha e Países Escandinavos, o assédio moral é definido como *mobbing* que, segundo HIRIGOYEN (2002, p. 77). "[...] vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa máfia."

Já na Inglaterra, tendo em vista o tratamento tirânico, grosseiro e desumano característico da violência moral, a nomenclatura escolhida foi *bullying*, cuja origem reside na palavra *bully*, ou seja, aquele que ataca os mais fracos.

Por sua vez, nos Estados Unidos, o vocábulo utilizado é *harassment* em homenagem às pesquisas de Carroll Brodsky que resultaram na obra denominada "The harassed worker" e, no Japão, onde a concepção do individual não é bem aceita, a prática violenta é definida por *ijime*, cujo objetivo é "[...] inserir os indivíduos no grupo e os tornar adaptados. Um provérbio japonês resume claramente o fato: 'O prego que avança vai encontrar o martelo.' (HIRIGOYEN, 2002, p. 83).

Nos países de Língua Espanhola, é denominado *psicoterror laboral* ou *acoso moral* e nos de Língua Portuguesa, também pode ser encontrado sob o título de terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho.

## 2.3. O que é assédio moral no trabalho

O fenômeno denominado assédio moral no trabalho tem despertado expressivo interesse em vários setores da sociedade. Medicina e Psicologia foram os primeiros ramos da Ciência a se debruçar sobre o tema. Atualmente, o Direito também tem contribuído para a definição dessa prática tão malévola contra o trabalhador.

Precursor da matéria, LEYMANN expôs que, para o estabelecimento da coação moral, necessário seria que a prática ocorresse durante um lapso temporal delimitado: em média uma vez por semana por um período de aproximadamente seis meses.

Assim, nos seus dizeres, o assédio moral pode ser

A situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns seis meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. (LEYMANN apud BARROS, 2008).

Essa definição sofreu muitas críticas, porquanto muito rigorosa. De acordo com BARROS (2008), "hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas vice-versa e entre colegas de trabalho com vários objetivos [...]"

Por assédio moral, HIRIGOYEN (2003, p. 65) entende

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

E na concepção de BARRETO, pode ser compreendido como

[...] atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do(s) assediado(s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil." (BARRETO apud TARCITANO e GUIMARÃES).

Se por um lado, essas definições trazem à baila o que vem a ser a violência moral contra o trabalhador, de certo que, por outro, também anunciam que nem toda violência pode ser entendida como tal, havendo assim uma necessidade em se promover uma distinção precisa entre essa conduta abusiva e as demais formas de sofrimento no trabalho.

#### 2.4. O que não é assédio moral no trabalho

A partir das publicações de Marie-France Hirigoyen, percebeu-se, no caso do continente europeu, uma forte tomada de consciência pela sociedade.

Destarte, diante de um panorama de mobilização em repúdio a essa forma de afronta à dignidade do trabalhador, que se notou, num segundo momento, a imperatividade em se promover uma conceituação mais precisa e delimitada do fenômeno, eis que, se antes havia um desconhecimento sobre o mesmo, depois se passou a uma generalização da prática abusiva: qualquer forma de conflito e sofrimento no ambiente laboral passou a ser encarada como manipulação perversa no trabalho.

Em verdade, estresse profissional não é assédio moral, uma vez que, em situações de terror psicológico, o que predomina é a falta de respeito, havendo uma relação preponderantemente marcada pela repetida mortificação do indivíduo.

De certo que há uma notória distinção entre uma e outra forma de atentado contra o trabalhador e, nesse sentido, HIRIGOYEN (2002, p. 164) pondera que

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

Ademais, impende afiançar que o assédio moral também não é a agressão isolada, mas, pelo contrário, caracteriza-se pela continuidade, pela repetição. Possui alguma perpetuidade e, por conseguinte, nada tem a ver com agressões pontuais que são uma forma de violência destacada e não-premeditada.

De acordo com CAIXETA apud FONSECA (2007)

Em um grupo, é normal que os conflitos se manifestem. Um comentário ferino em um momento de irritação ou de mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor.

E na concepção de NASCIMENTO (2004),

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima. [...] Assim, o arco

temporal deve ser suficientemente longo para que cause um impacto real e de verdadeira perseguição pelo assediador.

Logo, para caracterização da coação moral no trabalho, urge concorrer a constância de uma conduta ofensiva e humilhante no tempo e eventos pontuais e esporádicos não o são.

## 2.5. Personagens do psicoterror

Correto é reconhecer que, em algum momento da vida, qualquer indivíduo pode servir-se, de um modo ou de outro, de meios perversos para defender seus interesses. Trata-se de um comportamento eventual que, por sua vez, naturalmente, culmina em um pesar por parte de quem os deu vazão.

Ao tratar da distinção entre o comportamento perverso casual e a perversidade sistematizada, GUEDES (2005, p. 62) elucida que

A vontade de nos vingar, de destruir o outro, quando nos sentimos lesados, é natural. O que nos distingue de um sujeito perverso é que esses sentimentos não passam de reações ocasionais, momentâneas, passageiras e que são seguidas de remorso e arrependimentos. O sujeito perverso, ao contrário, tem esses comportamentos como regra de vida. Na realidade a perversidade implica estratégia de utilização e depois de destruição do outro, sem a menor culpa.

Com efeito, o efetivo perverso é firme no propósito de humilhar, acarretar sofrimento. Ele não se compadece com o sofrimento alheio. Pelo contrário, satisfaz-se. O que o move, por vezes, é a satisfação em rebaixar o seu semelhante.

O agressor realmente não demonstra uma inclinação da sua alma para ações amáveis e dignas e age sem o menor escrúpulo, mostrando-se insensível diante do mal que enseja à sua vítima.

Segundo WALTER, citado por GUEDES (2005, p. 63), os agressores têm, assim, seu modo de agir:

1 – entre duas alternativas de comportamento escolhem justamente aquela mais agressiva; 2 – quando se encontram em uma situação de conflito, empenham-se ativamente a fim de que o conflito evolua e se intensifique; 3 – conhecem e aceitam de modo ativo as conseqüências negativas do assédio moral que golpeia a vítima, sempre repetindo que a culpa é da própria vítima; 4 – conhecem e aceitam passivamente as conseqüências negativas da violência moral que fere a vítima, sempre se defendendo: "O que devo fazer?" "Não fiz por maldade, alguém deve perder."; 5 – ignoram as conseqüências negativas que o mobbing tem para a vítima, e repetem frases como: "O que é que não vai bem para você?" "Não se faça de vítima"; 6 – Não demonstram qualquer sentimento de culpa; 7 – Estão convencidos de que não têm culpa, mas realmente crêem estar fazendo alguma coisa boa; 8 –

Dão aos outros a culpa e estão convencidos de haverem apenas reagido a uma provocação.

O perverso fascina os que o cercam e isso se explica em razão da mensagem de poder e superioridade que ele transmite. Para os espectadores, o assediador é astuto e a vítima, frouxa, covarde ou dotada de pouca esperteza.

Destarte, há de se reconhecer que, no mais das vezes, o espectador é enlevado pela prática perversa. De outro lado, também, pode agir com condescendência no melhor estilo "você são brancos... que se entendam!", especialmente nesses tempos modernos em que há uma notória precarização das relações de trabalho e um irrefragável enfraquecimento dos laços de solidariedade entre os homens.

HIRIGOYEN (2003, p.12) denuncia que

Realmente, uma forma atual de tolerância consiste em abster-se de intervir nas ações e opiniões de outras pessoas, mesmo quando essas ações ou opiniões nos pareçam desagradáveis ou até moralmente censuráveis. Temos igualmente uma indulgência espantosa com relação a mentiras e manipulações dos que estão no poder. [...] O contexto sociocultural atual tolera a perversão e com isso permite que ela se desenvolva. Nossa época recusa o estabelecimento de normas. Colocar um limite dando nome a uma manipulação perversa é visto como intenção de censura. Perdemos os limites morais e religiosos que constituíam uma espécie de código de civilidade e que poderiam levar-nos a exclamar: "Isso não se faz!" E não encontramos mais nossa capacidade de indignação, a não ser depois que os fatos aparecem na cena pública, registrados e ampliados pela mídia.

E é nesse panorama que a vítima é imersa: embora inocente, sofre com a indiferença – ou até a desconfiança - dos seus colegas de trabalho.

Note-se que o assediado não é, via de regra, o empregado desidioso ou negligente. Distintamente, pode ser visto como um obreiro responsável e virtuoso.

De acordo com GUEDES (2005, p. 69),

[...] os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa-fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais.

Em verdade, a vitimização pode possuir sua raiz na diferença – ou na sua recusa. A mulher, o homossexual, o portador de necessidades especiais, aqueles que adotam um estilo próprio são possuidores de um perfil ideal para o assediador empregar toda a sua perversidade.

HIRIGOYEN (2002, p. 104) coloca que

O assédio dirigido aos deficientes consiste por vezes em ataques vexatórios a respeito da enfermidade, mas, na maioria dos casos, é feito de forma mais sutil. [...] O assédio que tem em vista homossexuais é antes de tudo um assédio de grupo executado por colegas.

Outrossim, os empregados sob a égide da estabilidade empregatícia podem ser vistos como vítimas em potencial da perseguição implacável do agressor, da mesma forma que os obreiros envolvidos na atividade sindical são um outro grupo passível da prática insidiosa, pois

É inegável que o assédio é uma maneira de se livrar de alguém que não pode ser demitido e, por causa disso, os representantes de funcionários são particularmente visados. Não somente são protegidos [...] como ainda se beneficiam, dentro do horário de expediente, de horas reservadas para suas atividades. Alguns patrões não gostam disso, pois têm a impressão de estarem pagando alguém que age contra eles. (HIRIGOYEN, 2002, p. 105).

Então, enredados numa arguta violência em face do ser humano, algoz, imolado e espectadores são os personagens dessa espécie de tragédia dos tempos modernos.

## 2.6. Tipologia do assédio moral

A dinâmica do assédio moral pode se exprimir segundo duas modalidades: o assédio moral vertical e o assédio moral horizontal, sendo que o processo de violência vertical ainda comporta uma subdivisão em ascendente e descendente.

Por assédio moral vertical descendente, entendem-se as relações autoritárias e desumanas existentes entre um superior hierárquico e um subordinado.

Em razão da dependência jurídica, técnica e hierárquica em que se desenvolvem as relações trabalhistas, trata-se da espécie mais recorrente, porquanto, de acordo com FONSECA (2007), "o estado de subordinação próprio da relação de emprego proporciona o florescimento desse tipo de conduta [...]".

Outra faceta cruel do terror psicológico descendente é o que se denomina *mobbing* estratégico, tática utilizada por determinadas organizações com vistas a se desfazerem dos funcionários que não oferecem mais utilidade para a empresa – em geral, os empregados mais antigos.

Segundo GUEDES (2005, p.38),

Entre diretores, empregados e executivos, em geral, é muito conhecido o *mobbing* estratégico, especialmente no modelo "geladeira". A frequência maior dessa espécie se verifica durante os processos de fusão e incorporação

das organizações, nos quais a nova direção vai eliminando os velhos quadros, mas de modo a preservar os segredos industriais, daí o largo uso do método empregado com o objetivo de esfriar as informações daqueles que serão afastados. Nesse tipo de *mobbing*, a vítima é duplamente golpeada: além de sofrer pesadas humilhações, é completamente esvaziada dos elementos essenciais que informam sua profissão e, conseqüentemente, sua personalidade; a término do processo, sente-se como O Homem que Virou Suco. As estatísticas indicam uma incidência maior de suicídios entre os executivos assediados.

Ademais, o assédio moral vertical descendente é comumente utilizado contra os obreiros marcados pela infortúnica laboral, pois, doentes não mais oferecem as mesmas vantagens de outrora à organização para a qual o importante, conforme RIBEIRO, citado por BARRETO (2006, p.148), "não é a saúde do trabalhador, mas a saúde necessária à produção."

De outro vértice, o assédio moral vertical ascendente há de ser entendido como aquele promovido de baixo para cima, a partir de um subordinado ao seu superior e, em razão da estrutura organizacional pautada na subordinação hierárquica, pode-se afirmar que essa forma de violência é muito menos freqüente.

Já o assédio moral horizontal é aquele desencadeado por colegas em um mesmo grau na escala hierárquica da empresa. Surge da competitividade desmesurada ou de motivos mais pessoais, como a inveja, a xenofobia, o sexismo e outros.

São as modalidades empregadas no assédio moral: de cima para baixo, de baixo para cima ou no mesmo nível de hierarquia, todas um desrespeito à dignidade do trabalhador.

## 2.7. O terror psicológico: suas fases e efeitos sobre a saúde do trabalhador

O assédio moral é um processo composto de diversas manobras, ou seja, é marcado por uma consecução de determinados atos no tempo.

De acordo com HIRIGOYEN (2003, p. 66),

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior. Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se.

Num primeiro momento, tem-se que o fenômeno efetivamente ainda não se instalou, pois, há somente um ambiente propício para que ele se desenvolva. Trata-se da condição zero.

Segundo GUEDES (2005, p. 56),

A condição zero se caracteriza pela presença, no ambiente de trabalho, de condições favoráveis ao desenvolvimento do *mobbing* e consiste em um clima particularmente desfavorável do mercado de trabalho, ou da ambição de alguns, ou da concorrência entre os trabalhadores.

Segue-se a fase um que, de acordo com a mesma autora, "[...] se caracteriza pela individualização da vítima, ou seja, do sujeito contra o qual serão dirigidas as hostilidades, aquele que se tornará o bode expiatório para todos os problemas [...]" (2005, p. 56).

A seguir, passa-se ao embate confesso, sobre a qual HIRIGOYEN (2003, p. 90) tece que "quando a vítima reage e tenta rebelar-se, a maldade latente dá lugar a uma hostilidade declarada. Trata-se, pois, da fase dois.

Na fase três surgem os primeiros sinais físicos e psíquicos desencadeados pelo psicoterror, manifestando-se nesse momento a insônia, os distúrbios digestivos e hormonais, as doenças dermatológicas, a hipertensão arterial e outras.

HIRIGOYEN (2002, p.161) esclarece que

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

A autora ainda assevera que "[...] a vítima perde progressivamente a confiança em si, e por vezes fica tão confusa que pode chegar a dar razão a seu agressor: 'Eu sou nulo, eu não consigo, eu não estou à altura!'"(2003, p.88).

Já na fase quatro, o que se vê é o afloramento do absentéismo, da baixa produtividade, da redução na qualidade do serviço porque o trabalhador descobre que foi mero objeto de serventia e não se identifica mais com seu trabalho.

De acordo com GUEDES (2005, p.56),

A fase quatro se caracteriza pela objetividade e publicidade do fenômeno, que se torna de domínio público e objeto de avaliação da administração de pessoal. A vítima se afasta com frequência por motivos de saúde, se desconcentra e erra na execução das tarefas mais simples, assim se tornando um "problema" para o departamento de pessoal.

A fase cinco, por sua vez, é caracterizada por ações disciplinares da empresa contra a vítima que apresenta uma piora no seu quadro clínico. Sofrendo de depressão, ela desenvolve uma absoluta falta de motivação ou entusiasmo.

Assim é que, chegando à fase seis, a vítima alcança o total esgotamento. Para GUEDES (2005, p.56) é nessa fase, "[...] que se realiza a exclusão da vítima do mundo do trabalho, seja por demissão 'voluntária', dispensa, afastamento para tratamento de saúde ou mesmo com o ato extremo do homicídio ou do suicídio".

## 2.8. Outros efeitos do assédio moral: para além da figura do obreiro assediado

Trata-se o assédio moral de uma violência contra a essência da vítima, porquanto, ferida em sua dignidade e identidade, sofre desordens emocionais de sorte que sua vida - de um modo geral - fica exposta a efeitos nefastos.

RUFINO (2006, p.53) informa que "[...] a vítima assediada passa a nutrir uma sensação de impotência, de desvalorização e fracasso, que interfere amplamente na vida comportamental do assediado, interferindo em suas relações interpessoais tanto em nível profissional, quanto familiar e social".

De fato, o assediado acaba reproduzindo no meio familiar e social as humilhações sofridas no ambiente de trabalho: é na família e entre os amigos que a vítima do assédio moral desafogará todas as suas frustrações.

Em outro âmbito, o terror psicológico também traz prejuízos à coletividade, pois que, ensejará custos com a manutenção desse trabalhador longe de suas atividades laborativas.

Em verdade, o obreiro assediado poderá não mais retomar seu posto de trabalho, o que, sem dúvida, ocasiona uma série de gravames sociais pela prestação de amparo ao indivíduo doente e desacreditado.

De outro vértice, o assédio moral também traz perdas ao empregador na medida em que o fenômeno desperta, justificadamente, no assediado um total desestímulo pelas tarefas outrora desempenhadas com tanto zelo.

Em verdade, o absentéismo, a queda da produtividade, a alta rotatividade de mão-de-obra, a menor eficiência no serviço são exemplos dos ônus suportados pelo empregador.

Por conseguinte, ultima-se que, o assédio moral não acarreta sequer um benefício à organização e, ainda, traz prejuízos a toda a sociedade devendo ser encarado, assim, como uma conduta malévola que merece ser erradicada do ambiente de trabalho.

---

### **3. O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO EM FACE DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

No Brasil, o ordenamento jurídico tem asseverado sua desaprovação à prática abusiva do assédio moral, não obstante se tratar de uma apreciação ainda tímida.

De outra ponta, todavia, compete afirmar que, apesar de incipiente no tema, o direito pátrio - desde já - não afasta da sua apreciação o assédio moral quando prevê, sob a ótica da Constituição Federal, do Código Civil e da Consolidação das Leis do Trabalho, meios de combate a essa forma de tortura psicológica contra o trabalhador.

### 3.1. A Constituição Federal e suas garantias contra o assédio moral

Quando a prática maliciosa do assédio moral se instala, o que se observa é o surgimento das mais variadas formas de aviltamento contra o obreiro.

Dentro desse contexto, dúvida não pode haver no sentido de que o assédio moral afronta a dignidade da pessoa humana, baluarte contido na Constituição Federativa do Brasil, no artigo 1º, inciso III.

Oportunamente, MORAES (2006, p. 48) evidencia que

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

E RUFINO (2006, p. 26) arremata que "a dignidade do trabalhador é uma característica inerente ao ser, de valor imensurável, não se resumindo à satisfação dos interesses capitalistas, como se o operário fosse uma coisa descartável, devendo ser valorizada e priorizada [...]".

A Carta Constitucional também afiança o direito à saúde. É o que se extrai do de seu artigo 6º, *caput*, referente aos direitos sociais.

Sobre esses direitos sociais, MORAES (2006, p. 479) menciona que

[...] são direitos fundamentais do homem, que se caracterizam como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes [...].

Em verdade, a psicoviolência expõe o trabalhador a situações desumanas que vão minando sua saúde física e mental e entendimento diverso não pode haver quando se reconhece que,

a partir da instalação desse procedimento malévolo, a vítima experimenta a visível degradação do seu corpo e da sua alma na forma de uma série de enfermidades.

De outra parte, a psicoviolência moral também afronta a Constituição Federal em seu no artigo 1º, inciso IV, eis que, na medida em que "coisifica" o trabalhador, desrespeita a concepção de prevalência dos valores sociais do trabalho sobre os interesses particulares do capital.

De acordo com RUFINO (2006, p. 26) "a dignidade do trabalhador é uma característica inerente ao ser, de valor imensurável, não se resumindo à satisfação dos interesses capitalistas, como se o operário fosse uma coisa descartável, devendo ser valorizada e priorizada [...]".

E, ainda, assegura a Carta Magna, no artigo 225 coadunado ao artigo 200, inciso VIII, o meio ambiente ecologicamente equilibrado do trabalho que, por sua vez, conforme a doutrina de DALLEGRAVE NETO (2005, p. 235), atribui "[...] ao empregador a obrigação de assegurar ao empregado um ambiente de trabalho sadio", o que, como já demonstrado, não se observa quando da instalação do terror psicológico.

Destarte, a Constituição Federal, desde logo, tangencia meios passíveis de se salvaguardar o trabalhador da conduta perversa e degradante intitulada assédio moral no ambiente onde desenvolve suas atividades.

### 3.2. O Código Civil e a reparação do dano causado pelo psicoterror no trabalho

Atos humilhantes como a repreensão em público ou por meio de circular interna, a divulgação de boatos maldosos, o rebaixamento injustificável de função, o empobrecimento das tarefas, as ameaças constantes de dispensa, a crítica grosseira ao desempenho das atividades, a segregação, a inação forçada, a imposição maliciosa de metas inatingíveis são exemplos de práticas intoleráveis e tão recorrentes num ambiente hostil permeado pela prática do assédio moral que violam o patrimônio ideal do obreiro e, sem sombra de dúvida, possibilitam o direito à indenização por dano moral.

Para RUFINO (2006, p. 95), "o assédio moral, como ilícito trabalhista, dá direito à indenização extrapatrimonial, por atingir interesses da personalidade, da liberdade e da dignidade da pessoa."

Nessa oportunidade, relevância possui a doutrina de SILVA (2003, p. 200) ao afirmar que

A vida humana não é apenas um conjunto de elementos materiais. Integram-na, outrossim, valores imateriais, como os morais. [...] A moral individual sintetiza a honra da pessoa, o bom nome, a boa fama, a reputação que integram a vida humana como dimensão imaterial. Ela e seus componentes são atributos sem os quais a pessoa fica reduzida a uma condição animal de pequena significação.

O assédio moral, inquestionavelmente, promove uma mácula aos direitos essenciais do trabalhador, pois que, de acordo com DALLEGRAVE NETO (2005, p.234) "[...] ofende o seu direito de personalidade, máxime sua honra e intimidade."

A esse respeito, a doutrina de PONTES DE MIRANDA, citado por SOUZA, (2002, p. 48) clarifica que a honra "é a soma da dignidade pessoal (sentimento e consciência de ser digno) com a estima e consideração moral dos outros".

E, no que se refere à imagem, SOUZA leciona que

Hoje, sob o aspecto jurídico, o termo ganha profundidade e extensão, na medida em que se compreende como sendo a imagem da pessoa física ou jurídica não só o seu semblante, no aspecto físico (imagem retrato), mas também a imagem que as outras pessoas têm daquele ser (imagem atributo), vale dizer, aquela imagem que alguém faz de outrem quanto aos seus valores éticos-morais. (2002, p. 84)

Sobre o dano moral, GAGLIANO e PAMPLONA FILHO (2006, p. 55) informam que

[...] consiste na lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos de personalidade) violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.

De outra parte, também há de se reconhecer a ocorrência de prejuízos de ordem material, na medida em que, diante do quadro de miséria humana experimentado, o assediado poderá ter de arcar, conforme MENEZES (2002), com "[...] gravames de ordem econômica (perda do emprego, despesas com médicos, psicólogos [...])"

Em verdade, o dano moral e material possuem, num primeiro plano, aporte na própria Constituição Federal que estatui, em seu artigo 5º, inciso X:

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;

Por sua vez, o Código Civil traz arrimo protetivo em face desses prejuízos quando estabelece:

Artigo 186 Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Artigo 187 Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

A responsabilidade civil tem seu nascedouro no brocardo latino *neminem laedere*, isto é, "a ninguém é dado causar prejuízo a outrem".

Note-se que, para a configuração da responsabilidade civil, necessário é que exista ato ilícito, dano e nexó de causalidade. São os seus pressupostos.

No caso do assédio moral, esses elementos se mostram presentes porque a conduta dolosa e mal-intencionada do agente, sem dúvida, gera no assediado algum prejuízo – quer de ordem moral, quer material - tornando-se, dessa maneira, admissível a reparação civil como compensação do dano à vítima, bem como punição do ofensor e desestímulo social da conduta lesiva.

DINIZ (2002, p. 34) ensina que

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesmo praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

Destarte, infere-se que, hodiernamente, respondem pelo ilícito tanto o agente, quanto quem por ele responde, como é o caso do empregador ou comitente.

Tratam-se, as duas possibilidades, dos institutos da responsabilidade civil subjetiva e da responsabilidade civil objetiva, respectivamente.

Sobre a responsabilidade civil objetiva, prescreve o Novo Código Civil, em seu artigo 932, inciso III que "são também responsáveis pela reparação civil, o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele."

Outrossim, estabelece o artigo 942, parágrafo único, do mesmo Diploma Civilista que "são solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932."

Para DALLEGRAVE NETO (2005, p. 237-8),

Quando o assediante for a própria pessoa do empregador, indubitável que ele será o responsável direto pela reparação dos danos infligidos à vítima,

recaindo na regra da responsabilidade civil subjetiva, vez que presentes os elementos dano, ato ilícito e nexa causal [...] Se o assediante for um empregado investido de cargo hierarquicamente superior ao da vítima e, nessas circunstâncias, constrange-a de forma reiterada [...] causa-lhe inevitável dano moral. Com efeito, o empregador será responsabilizado por ato praticado por seu preposto (assediante) consoante dispõe o art. 932, III, do Novo Código Civil [...] a responsabilidade do empregador por ato de seu empregado perante terceiro é sempre objetiva, seja pela presunção *juris et de jure de culpa in eligendo e in vigilando*, conforme dicção da Súmula n. 341 do STF, seja pelo que preconiza o art. 933 do novo Código Civil que responsabiliza o empregador "ainda que não haja culpa de sua parte".

Todavia, cumpre salientar que, em tal hipótese, o ordenamento jurídico faculta ao empregador utilizar-se do instituto da denúncia à lide ou pleitear ação regressiva em face do assediante, conforme regramento trazido pelo Código Civil e pelo Código de Processo Civil, os quais se transcrevem respectivamente:

Artigo 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Artigo 70 A denúncia da lide é obrigatória:

[...]

III àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda.

A respeito, GUEDES vaticina que

Abriu também o Código a possibilidade do direito de regresso daquele que ressarcir o dano causado por outrem. Assim, ao empregador preservou-se o direito de ajuizar ação de regresso para se reembolsar do prejuízo que pagou por danos praticados por seus empregados e prepostos. (2005, p. 119).

Logo, infere-se que o Código Civil pode, por intermédio da previsão de reparação dos danos moral e material, propiciar a punição do malfeitor, amenizar o prejuízo suportado pelo obreiro assediado e, ainda, desestimular a conduta no seio da sociedade.

### 3.3. A Consolidação das Leis do Trabalho: a proteção ao trabalhador assediado

A Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1º de maio de 1943, igualmente, pode ser apontada como Diploma Legal a tratar genericamente da prática abusiva definida como assédio moral.

Trata-se da possibilidade de rescisão indireta por parte do empregado em razão de ato culposo do empregador, encartada no artigo 483 do Diploma Consolidado, *in verbis*:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Nos dizeres de NASCIMENTO (2005, p. 784) a dispensa indireta "... é a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, tendo em vista justa causa praticada pelo empregador".

Note-se que, nesse caso, as verbas oriundas do término do contrato de trabalho, em que pese a iniciativa de extinção ter partido do empregado, são de responsabilidade do empregador, eis que o obreiro certamente não deu causa ao seu pedido de dispensa.

Na visão de DALLEGRAVE NETO (2005, p. 236-7),

[...] o assédio praticado pelo empregador, além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta a honra do empregado, autorizando-o a deixar o emprego para postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com esteio no art. 483, alíneas 'd' e 'e', da CLT.

Já para BARROS (2008), os comportamentos que envolvem o assédio moral,

[...] poderão ser enquadrados em várias alíneas do artigo 483 da CLT (como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais e contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e boa fama).

Em verdade, o episódio do terror psicológico, no mais das vezes, resta permeado de condutas que obrigam o trabalhador a executar tarefas superiores às suas forças e, também, alheias ao contrato de trabalho. É o que ocorre, por exemplo, quando o assediador, sendo hierarquicamente superior, ordena ao empregado que cumpra metas inatingíveis ou quando a este é determinado desempenhar tarefas inúteis, banais, aquém da sua capacidade intelectual com flagrante desvio de função.

Da mesma maneira, o rigor excessivo dispensado exclusivamente ao assediado pode ser visto com bastante frequência.

Nem se fale no perigo manifesto de mal considerável que o terror psicológico no trabalho propicia quando se reconhece que, a partir dele, pode-se levar o trabalhador às mais variadas doenças e até a morte.

O fenômeno, outrossim, por sua própria natureza, encontra-se abalizado por insultos e demais atos lesivos à honra e boa-fama do trabalhador, podendo alcançar, até mesmo, um grau mais avançado de abusividade e culminar na ofensa física.

Além disso, de sua parte, comum é o empregador utilizar-se do descumprimento das suas obrigações contratuais como forma de desestímulo ao empregado em permanecer ali desenvolvendo suas atividades laborativas, como quando recusa a entrega dos equipamentos de segurança necessários à execução das atividades desempenhadas pelo obreiro ou quando atrasa, propositadamente, o pagamento do salário, fonte de sobrevivência do trabalhador.

Com efeito, o psicoterror no trabalho enseja tamanho quadro de incompatibilidade com a continuação do serviço que obriga o trabalhador a buscar a extinção do contrato de trabalho por razões alheias a sua vontade.

Não obstante, GUEDES alerta que

A proteção da dignidade do trabalhador brasileiro também se encontra encartada na CLT, que dispõe sobre as hipóteses de justa causa do empregador (art. 483, alíneas de "a" a "g"), mas é insuficiente. Concedeu-se

ao empregado a possibilidade de resistência, diante do abuso de poder do empregador, ou o poder de rescindir o contrato e receber a indenização. A norma celetista não cuida de outra coisa senão de direitos fundamentais dos trabalhadores, neles incluindo direitos prestacionais, alínea "g". Diante do atual contexto de desemprego estrutural, soa ingênua a norma que pretende igualar empregado e empregador na faculdade de romper o contrato por justa causa. Por outro lado, o *jus resistantiae* do empregado brasileiro inexistente, mormente, se inexistem garantias de emprego. (2005, p. 121).

Logo, a rescisão indireta do contrato de trabalho prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, em que pese permitir alguma igualdade entre empregado e empregador e, ainda, algum poder de resistência, por parte daquele, aos atos abusivos praticados por este último, não consegue - com efetividade - dar verdadeira guarida ao trabalhador, pois, na realidade, poucos são os que podem desfazer-se das atividades desenvolvidas sem a angústia de "se" irão conseguir uma recolocação no mercado de trabalho assombrado pela supressão de tantos postos de serviço.

Há, de outro vértice, a importância de se ressaltar que, tendo em vista o quadro de desventura suportado, a vítima poderá ser amparada pela infortunística laboral.

Sedimentando esse entendimento, MENEZES (2002) assevera que "[...] alguns já inserem o assédio moral nas doenças profissionais, com todas as conseqüências que isso pode acarretar: afastamento do empregado; contagem para tempo de serviço; estabilidade no emprego, etc."

Porém, outra vez, GUEDES (2005, p. 30) denuncia que

[...] resistir dentro de um ambiente inteiramente hostil, para não abrir mão da garantia no emprego implica ter de decidir entre dois aspectos irrenunciáveis da dignidade da pessoa humana: a saúde do corpo e da mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência.

Logo, infere-se que a Consolidação das Leis do Trabalho possui a pretensão de proporcionar ao obreiro algum amparo em face do terror psicológico, todavia, compete afirmar que a sua força normativa tem sido muito mitigada nessa moderna conjuntura estrutural em que o ser humano é posto como meio e não como fim no processo produtivo.

#### 3.4. A problemática da prova judicial do assédio moral

Eis a maior dificuldade a envolver, atualmente, o tema: a prova judicial do assédio moral.

Quando existem bilhetes, mensagens eletrônicas ou testemunhas que se comprometam a comprovar as alegações trazidas pela vítima do assédio moral, há que se reconhecer que não existem grandes dificuldades ao ônus de provar. Contudo, essa não é a realidade na maioria dos tribunais.

Como se sabe, o terror psicológico, quase sempre, não é uma agressão direta, tampouco aberta. Ao contrário, o assediador tenta agir a portas fechadas, sem deixar vestígios. Preferindo a comunicação não-verbal, a sua agressão consiste, amiúde, num olhar carregado de ódio, em maliciosos suspiros, em atitudes capazes de demonstrar indiferença àquilo que o assediado faz ou diz. Nos episódios de assédio moral, o que se nota é um ataque sutil e velado, quase imperceptível.

Diante disso, o que se reconhece é que a prova plena dessa violência contra o trabalhador se mostra de extrema dificuldade.

*Mutatis mutandis*, o Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região, no Acórdão nº 20010503530, manifestou que "exigir prova cabal e ocular para vislumbrar o assédio sexual é simplesmente impossibilitar a prova em Juízo, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo."

DALLEGRAVE NETO (2005, p. 242) ressalta que

A prova judicial da prática do assédio sexual e moral é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, em manifesta conduta pusilânime, "age às portas fechadas". Mediante essa situação, o meio mais eficaz e disponível à vítima, geralmente, é a gravação das conversas que caracterizam o assédio, devendo o julgador admiti-la sem maiores receios. E nem se cogite da invalidade da prova porque obtida "por meios ilícitos" (art. 5º, LVI, CF), pois do contrário, o direito da assediada ficaria eternamente prejudicado por falta de prova. Quando se está diante de uma colisão de direitos fundamentais, o critério de preferência e sacrifício deve ocorrer à luz do princípio da proporcionalidade.

Outrossim, BARROS (2008), tecendo comentários sobre sua atuação no Recurso Ordinário nº 1262/02, junto ao Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Região, no qual vislumbrou um caso de assédio moral com realização de gravação pela vítima, sem o conhecimento das demais pessoas presentes no ambiente de trabalho, assevera que

No nosso entendimento, essa circunstância não caracteriza a prova como obtida de forma ilegal, já que não se trata de interceptação de conversa alheia ou, mesmo, de divulgação de conversa privada. Todas as partes da gravação que interessam ao caso são aquelas em que a reclamante, autora das gravações, aparece como um dos interlocutores e tudo o que foi gravado, conforme já se disse, foi dito em público (no local de trabalho), e não em conversa reservada entre a reclamante e quaisquer das demais pessoas ali envolvidas. Por isso, não se vislumbra afronta à inviolabilidade da vida privada ou da intimidade de quem quer que seja [...]. No caso, a reclamante, indubitavelmente, estava lançando mão do seu direito de defesa, com os meios legítimos de que dispunha, isto é, registrando as palavras ofensivas que lhe foram dirigidas no seu ambiente de trabalho, ou seja, em local público, ciente da dificuldade que teria de se desincumbir do encargo

probatório das ofensas sofridas. Seria contra-senso querer alçá-las, agora, à categoria de conversas privadas, para o fim de afastar a prova.

De outra parte, tendo em vista as peculiaridades que envolvem a prática do assédio moral, hodiernamente, raia a possibilidade de uma inversão do ônus probatório, de maneira que, conforme BARROS (2008, p. 32-3),

[...] incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental.

Assim, certo é que, sabiamente, os tribunais têm admitido, como instrumento probatório, as gravações secretas efetuadas pelo obreiro, afastando a alegação de que obtidas por meios ilícitos, pois, se trata praticamente do único meio capaz de garantir ao trabalhador a demonstração da lesão sofrida nos casos de assédio moral.

Da mesma forma, repousa incontestemente que, medidas de brandura quanto à prova judicial do assédio moral são de inegável importância, pois que, caso contrário, o obreiro - vulnerável que é - jamais alcançaria a concretizada tutela em face de forma tão inerme de violência contra o ser humano.

---

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral, prática que remonta aos tempos mais longínquos da humanidade, já foi encarado como um procedimento consentido nas relações de trabalho.

A mudança desse paradigma somente ocorreu a partir das últimas décadas do século passado, em razão de pesquisa realizada pelo psiquiatra alemão, naturalizado sueco, Heinz Leymann que apontou a ocorrência do fenômeno na esfera trabalhista, denominando-o *mobbing*.

Difundidos seus apontamentos em mais países da Europa, muitos outros estudiosos também passaram a se debruçar sobre o tema e novas pesquisas pulularam por todo aquele continente.

Na França, a contribuição para os estudos sobre o fenômeno veio da psiquiatra Marie-France Hirigoyen que, por meio de sua obra "Assédio moral: a violência no cotidiano", o denunciou para o mundo.

No Brasil, as investigações sobre a psicoviolência despontaram a quase uma década, tendo por marco inicial a dissertação de mestrado da médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto, sob o título "Uma jornada de humilhações", defendida junto à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Paralelamente à pesquisa científica, o ordenamento jurídico em diversos países do globo também tem envidado esforços a fim de se extirpar essa conduta nociva à integridade física e psíquica do trabalhador.

Da mesma forma, no Brasil, há de se reconhecer expressiva diligência dos tribunais no sentido de compreender essa forma de abuso contra o trabalhador e de promover a prestação jurisdicional sob o enfoque de preceitos já consagrados na esfera do Direito Constitucional, Direito Civil e Direito do Trabalho.

O assédio moral compreende atitudes humilhantes como, por exemplo, a repreensão em público ou por meio de circular interna, a divulgação de boatos maldosos, o rebaixamento injustificável de função, o empobrecimento das tarefas, as ameaças constantes de dispensa, a crítica grosseira ao desempenho das atividades, a segregação, a inação forçada, a imposição maliciosa de metas inatingíveis, tudo com a pura intenção de destruir moralmente a vítima.

Dentro desse contexto, dúvida não pode haver no sentido de que o assédio moral afronta a dignidade, a honra e a imagem do trabalhador.

Outrossim, desrespeita a prevalência dos valores sociais do trabalho, na medida em que "coisifica" o obreiro e o torna meio e não mais fim no processo produtivo.

Por estabelecer um clima de desrespeito entre os indivíduos, certo é afirmar que não se coaduna com a concepção de ambiente laboral sadio e ecologicamente equilibrado firmada pela Carta Constitucional.

Ademais, a psicoviolência expõe o trabalhador a situações desumanas que degradam seu corpo e sua alma na forma das mais diversas enfermidades e, bem assim, deve ser visto como um desrespeito ao direito à saúde, constitucionalmente consagrado.

O assédio moral, na seara civilista, deve ser percebido como dano pessoal, eis que se trata de mácula aos direitos essenciais da pessoa, àqueles que resultam da entrada do ser humano no mundo jurídico e, assim sendo, merecem reparação.

De outro vértice, também podem comportar indenização em virtude de danos materiais, na medida em que a vítima terá de arcar com gravames de ordem econômica pelo quadro de miséria humana suportado.

No âmbito trabalhista, por sua vez, a coação moral tem sido entendida como motivo para a despedida indireta ou como causa da infortúnica do trabalho.

Todavia, no que se refere à rescisão indireta, impende observar que tal possibilidade anda muito mitigada em razão da atual conjuntura do mercado de trabalho assombrado pela supressão de tantos postos de serviço.

E, quanto ao enquadramento na infortúnica laboral, há de se salientar que buscar a permanência no ambiente hostil é, antes de tudo, ter de escolher entre o direito ao emprego e à integridade física e moral.

Por fim, há de se explicitar a questão da prova do assédio moral perante os tribunais, eis que, em se tratando de uma agressão sutil e velada, no mais das vezes, o trabalhador se apercebe na dificuldade de comprovar plenamente o padecimento da lesão.

Diante disso, por se tratarem quase que do único meio de prova, com presteza, os tribunais têm acolhido as gravações secretamente realizadas pela vítima ou, ainda, quando há indícios que levem a uma razoável suspeita, também têm sabiamente admitido a inversão do ônus de provar.

Por derradeiro, infere-se a incontestável relevância da discussão acerca do assédio moral, pois, o homem merece, sem dúvida, encontrar no trabalho a sua realização enquanto ser produtivo.

---

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Ed. EDUC, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral**. Disponível em: <http://www.prt18.mpt.gov.br/> Acesso em: 19 set. 2008.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil: 1988**. 21 ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2003.

\_\_\_\_\_, **Lei n. 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Aprova o Código Civil brasileiro. Diário Oficial da União, Brasília, 11 de janeiro de 2003.

\_\_\_\_\_, **Decreto Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 09 de agosto de 1943.

\_\_\_\_\_, **Lei n. 5.869**, de 11 de janeiro de 1973. Aprova o Código de Processo Civil, Brasília, 11 de janeiro de 1973.

\_\_\_\_\_, **Decreto Lei n. 2848**, de 07 de dezembro de 1940. Aprova o Código Penal brasileiro. Rio de Janeiro, 07 de dezembro de 1940.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Acórdão nº. 20010503530. Juíza Relatora: VERA MARTA PUBLIO DIAS Publicado em: 31/08/2001 Disponível em: <http://www.trt02.gov.br/> Acesso em: 07 out. 2008.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho: dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual.** São Paulo: LTr, 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro.** v. 7: direito das coisas, 16 ed. atual, de acordo com o Novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2002) São Paulo: Saraiva, 2002.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. **JusNavigandi**, Teresina, ano 11, n.1328, 19 fev. 2007. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>. Acesso em: 18 jul. 2008.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade Civil.** V III, 4 ed. rev, atual e reform. São Paulo: Saraiva, 2006.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** 2.ed., São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano;** tradução de Maria Helena Kühner, 6ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

\_\_\_\_\_, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral;** tradução de Rejane Jaowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, V. 68, n. 3, p. 189-195, jul/dez 2002.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º e 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência.** 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional.** 6 ed. Atualizada até a EC nº 52/06. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **JusNavigandi**, Teresina, ano 8, n. 371, 13 de jul. 2004. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433> Acesso em: 14 jun. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho,** 20ª ed., rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 2005.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa.** São Paulo: LTr, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SOUZA, Sérgio Iglesias Nunes de. **Responsabilidade civil por danos à personalidade**. Barueri, SP: Manole, 2002.

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá. Juiz de Fora/MG: 2004.