

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Andrea Isa de Oliveira¹

Orientador: Abraham Lincoln Barros Ferreira²

RESUMO

A presente pesquisa versa a respeito das várias ações que ocorrem no ambiente de trabalho, em específico de empregador para empregado, ou até mesmo entre colegas, atualmente conhecido como assédio moral, mas é um assunto há muito tempo em discussão. Tem como objetivo esse trabalho demonstrar que as inúmeras formas de agressão, principalmente verbal, é um fato social e que precisa ser punida com rigor. Portanto, os Tribunais têm abordado esse assunto com mais afinco, tentando punir de forma que impeça de prosseguir esse tipo de conduta. Aborda-se ainda, histórico desse tema um tanto polêmico e subjetivo, a importância dos estudos realizados por grandes pesquisadores para garantir a aplicação dos direitos fundamentais, bem como assegurar a punição daqueles que cometem esse ilícito a todo tempo como se tais atitudes soassem normais.

Palavras-chave: Relação de Trabalho. Relação de Emprego. Assédio Moral.

1 INTRODUÇÃO

Ao abordar um assunto de grandes proporções, com muita ocorrência no ambiente laboral, o que se pretende é demonstrar que o problema é de todos, um problema social, que atinge cada vez mais pessoas, e permitir que seja compreendido como e de que forma ele ocorre.

O assédio moral é um fator preponderante entre as pessoas, mas no ambiente de trabalho torna-se cada vez mais habitual, face a grande concorrência no mercado de trabalho, e principalmente, a insistente conquista do “chefe”.

Nesse trabalho será elencado pontos pertinentes que demonstram a evolução desse enigma, como ele ocorre, as situações que envolvem essa doença pragmática, e por fim, o entendimento dos tribunais, que vêm observando o aumento de casos que tem como principal pedido, a reparação moral pelo danos causados pelo assédio.

¹Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário de Várzea Grande (Univag). Email: <andreaisafernandes@hotmail.com>.

²Professor do Centro Universitário de Várzea Grande (Univag). Mestre em Direito. Advogado. Email: <lincolnferreira10@hotmail.com>.

2 BREVE HISTÓRICO

Ao tratar de um tema polêmico é necessário entender o ponto de partida que decorreu os fatos, que foram manifestados de certa maneira que tenha trazido algum prejuízo para terceiro, que nada contribuiu para ser vitimado por um tipo de censura.

Para melhor compreender o instituto jurídico a ser discutido, interessante é buscar as fontes que ensejaram a descoberta do assédio moral, senão vejamos:

O primeiro cientista a constatar a existência do assédio moral foi o Dr. Heinz Leimann, um alemão naturalizado sueco. Psicólogo e cientista médico, com mestrado em psiquiatria, o Dr. Leimann detectou, na década de 60, um tipo de comportamento hostil, em algumas crianças em idade escolar, ao qual deu o nome de *mobbing*. (LOPES, 2003, p. 323)

Inicialmente, cumpre registrar que, os estudos partiram do comportamento dos animais e a evolução desse estudo foi denominada de *mobbing*, conforme o próprio Dr. Leimann incita, ao denominar o comportamento das crianças.

O *mobbing* é um tipo de fenômeno que está ligado ao conjunto, coletivo, portanto, o estudo se volta para grupos, com intuito de analisar atitudes comportamentais de convívio entre aqueles que ocupam o mesmo espaço, independentemente, de ser um ambiente escolar, laboral, familiar etc.

O assédio moral não é uma problemática dos tempos atuais, na verdade, ele advém de anos atrás e somente agora com o acesso pelos diversos meios de comunicação é que ganhou espaço para conhecimento daqueles que são alvos de posturas nada convencionais.

O tema em si não é algo simples, mas sim um impasse social que ocupa diversas áreas e inclusive atinge países de primeiro mundo, pois dizer que ele decorre de situação que envolve apenas a classe social menos favorecida é tapar o problema de maneira obsoleta.

Destarte mencionar que, por mais novo que pareça o assunto, este vem sendo discutido ao longo de muitos anos, por várias pessoas, como cientistas, psicólogos, sociólogos, que lutavam em busca de informações que colaborassem para o desenvolvimento desse estudo, até que o doutrinador Thome trouxe um ponto relevante para melhor compreensão dessa etapa:

O tema assédio moral no local de trabalho é novo, mas o fenômeno ocorre há muito tempo. Há jurisprudência francesa, datada de 16/03/60, condenando uma empresa a pagar 150.000 francos a empregado cujas funções foram, gradativamente, retiradas, bem como suas prerrogativas. Desde há um quarto de século as relações de trabalho vem se endurecendo e se atomizando, gerando o desenvolvimento desse procedimento perverso. (THOME, 2009, p. 24).

Portanto, como se verifica, o problema é decorrente de muitos anos, todavia, por ser algo muito subjetivo, não era algo de fácil constatação, pois para isso era necessário muita observação para de fato, alcançar o objetivo, que é identificar o tipo de repreensão o colaborador sofre.

O que se percebe no decorrer dos anos com estudos e análises dos profissionais é que essa manifestação também conhecida como *bullying*, onde uma colega por “brincadeiras” ofende a moral de outro, vem ganhando espaço e sofrendo punições devidas para cada tipo de conduta.

Apesar de ser uma deficiência existente já em outros países, no Brasil esse tema passou a ser observado recentemente, todavia a justiça brasileira tenta de todas as formas erradicar atitudes que sejam prejudiciais ao colaborador, implantando políticas institucionais para que as empresas atuem com regularidade e respeito.

Os Tribunais têm buscado trazer esse tema para fazer parte da Consolidação das Leis do Trabalho, com a finalidade de ampliar o conhecimento sobre as características que perfazem esse tipo de “doença”, e punir os “agressores” de maneira coerente e devida.

Portanto, o tema será abordado de forma ampla e específica para assim entender os motivos que englobam essa problemática, as formas recorrentes, os elementos caracterizadores predominantes do assédio moral, os sujeitos que fazem parte dos grupos e, por fim, como esse tema tem sido abordado pelos Tribunais que atualmente tratam desse assunto com mais rigorosidade.

3 ASSEDIO MORAL

3.1 Conceito

O assédio moral é a manifestação de perturbação **psicológica, moral** ou **física** gerada no ambiente de trabalho, através de perseguições e humilhações repetidas e prolongadas, que abalam o assediado.

Margarida BARRETO, conceitua o assédio moral como sendo:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e nos exercícios de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e atéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (BARRETO, disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>, acessado em 10.maio.2016).

Observa-se que o assédio moral decorre de um conjunto de violência, que ocorre, face a repetidas perseguições no ambiente de trabalho, em específico, na jornada do empregado, com a finalidade de desestabilizá-lo.

Imperioso destacar que o assédio moral designa uma ofensa, um tipo de agressão que sobrevém de maneira repetitiva, e muitas das vezes prolongada, principalmente durante o expediente e no exercício das funções, modificando o ambiente de trabalho, tornando-o um local de difícil convivência, devido a hostilidade e tortura psicológica, resultando, em algumas situações, em um dano a personalidade irreparável. (INACIO, 2012, p.25).

Ao exercer a atividade laborativa, a saúde mental do empregado é extremamente importante para que o desempenho dessa atividade alcance o resultado esperado, ou seja, dando prosseguimento na cadeia laboral.

Quando o empregador estrutura sua equipe, o que se espera é que as atividades destinadas a cada empregado seja desenvolvida de forma plena, trazendo bons resultado, pois a responsabilidade destinada a cada um alcança o “trabalho formiguinha”, o que é possível observar nesse contexto que, a união da equipe atinge bons patamares.

Todavia, nem sempre é assim, pois a ganância e a insegurança do ser humano muda totalmente a estrutura de uma equipe, e na maioria das vezes decorre de pessoas que desejam um cargo melhor e de superioridade, e pra isso não medem esforços para atingir essa meta.

É nesse momento que surgem, boa parte, das manifestações de assédio moral, onde a pessoa humilha, ofende a outra para obter o que pretende, diminuindo o seu companheiro de equipe, aquela pessoa que é tão importante, quanto as demais para compor um bom trabalho.

Para melhor entender os fatos que englobam o assédio moral, fundamental foram os estudos desenvolvidos para tentar compreender as atitudes do ser humano no ambiente de trabalho, e para isso o termo *mobbing* foi criado com intuito de explicar o comportamento dos opressores e oprimidos.

O *mobbing* está relacionado com a forma de tratamento entre as pessoas, e normalmente esse tratamento é intimidador, acompanhado de brincadeiras ofensivas e diminuidoras.

Pois bem, para melhor compreensão do trabalho a ser desenvolvido é importante tratar da relação de emprego, que abarca o vínculo empregatício, e para isso art. 3º da CLT, aborda quais são os requisitos para existência desse vínculo, senão vejamos:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, art. 3º, 2016)

A relação de trabalho decorre de uma prestação de serviço com onerosidade, que compreende a relação de emprego, a relação autônoma de trabalho, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário. (GIESELER, 2016, p. 1167).

Já a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, a qual tem como característica a prestação de serviço com subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, que são os requisitos que compõem o vínculo empregatício. (GIESELER, 2016, p. 1167).

Os elementos caracterizadores da relação de emprego traz um em especial que está atrelado ao assédio moral, que é a subordinação, e por ter a pessoa um cargo superior, em algumas situações esse elemento causa grandes transtornos para aquele que é subordinado.

Para facilitar o entendimento acerca dos motivos que englobam o assédio moral, interessante é tratar também da subordinação, que nada mais é que a relação que envolve empregado e empregador, onde aquele deve acatar as ordens e determinações deste, após formalizado o contrato de trabalho. (SARAIVA, TONASSI e MANFREDINI, 2016, p. 26).

Portanto, daí decorre uma hierarquia, onde aquele que detém o poder repassará ao seu subordinado as suas funções e como elas serão exercidas, devendo realizar suas atividades com presteza e objetividade.

Todavia, se este não atua de forma que atenda as expectativas do subordinador, provavelmente o empregado sofrerá as consequências por não atingir a meta pretendida.

Dessa forma, é possível notar que diante de um resultado não pretendido, o empregado poderá sofrer a repreensão como crítica construtiva, mas em algumas situações será ao contrário, a repreensão virá acompanhada de ofensas e palavras que rebaixam a pessoa, o que por si só já caracteriza o assédio moral.

Nesse sentido o assédio moral divide-se em três formas:

- Assédio moral vertical: é aquele que a prática decorre do chefe, encarregado, gerente, diretor etc.;

- Assédio moral horizontal: também conhecido como simétrico, é aquele que ocorre entre os colegas de trabalho, onde o assediador por ser apenas um empregado ou vários, e na maioria das vezes acontece quando há uma disputa de cargo ou promoção;

- Assédio moral misto: é aquele decorre da junção do vertical e horizontal, onde o assédio acontece pode todos, tanto colegas, como pelo superior hierárquico.

Tais elementos serão analisados de forma mais detalhadas para entender melhor como acontece e quem são os sujeitos que compreendem esse grupo.

3.2 Espécies de assédio moral

Nessa perspectiva, o assédio moral, como já mencionado anteriormente, um assunto que não é tão novo, mas que causa muito impacto, pois é um tipo de violência praticada que a vítima suporta, na maioria das vezes calada e que traz muitos efeitos negativos.

Para isso houve uma análise detalhada, a fim de definir os tipos de assédios existentes no ambiente de trabalho, os quais dependem muito do tipo de situação e como elas acontecem, e sua classificação do assédio moral tem como o vertical, horizontal e misto.

O primeiro deles a ser estudado é o assédio moral horizontal que tem como agente agressor uma ou mais pessoas, normalmente em grau hierárquico comum, ou seja, ocorre entre colegas de trabalho, que possam ter a mesma função. (THOME, 2009, p. 61).

Nesse sentido Rodenas aborda o assédio moral horizontal de tal forma que explana como ocorre esse tipo de agressão, vejamos:

Se produz quando um trabalhador, ou, na maioria dos casos, vários trabalhadores que ocupam uma posição de igualdade na estrutura organizativa da empresa, desencadeiam uma bateria de atuações agressivas frente o outro ou outros trabalhadores, com o consentimento ou a passividade do empresário ou dos superiores hierárquicos. (RODENAS, 2005, p. 16).

Destarte frisar que “a força que vem do causador do *mobbing* em relação à vítima não resulta de uma relação de subordinação, e sim de uma maior força psicológica pessoal ou da união com outros colegas de trabalho”. (CASTRO, 2014, p. 58).

Portanto, o que verifica é que há uma atitude permissiva da empresa, que não se faz presente para destituir o problema, e isso ocasiona uma seleção natural, devido ao enfretamento entre os colegas.

Os motivos que enlaçam esse tipo de atitude estão instintivamente ligados a competição, inveja, racismo, preferência do chefe, entre outras situações, que estejam conectadas com a disputa no ambiente de trabalho. (RUFINO, 2007 p. 83).

A manifestação desse tipo de assédio geralmente decorre de várias maneiras como brincadeira maldosa, piadas de mau gosto, alguns gestos obscenos, isolamento, modo de falar

grosseiro, ou seja, atos que para alguns parece comum, para outros se tornam verdadeiras ofensas. (CASTRO, 2014, p.58).

Dessa forma, analisando esses tipos comportamentais é possível compreender que decorre de alguns fatores conforme Maria Aparecida Alkimin demonstra:

Conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque perante a chefia, discriminação sexual etc.); competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo e disputar cargos ou para obter promoção. (ALKIMIN, 2008, p. 64).

Pois bem, o que se percebe é que o assédio horizontal nada mais é que a disputa por atenção com foco em manter-se no emprego, bem como conquistar a preferência do chefe, para obter, algumas regalias.

Enquanto que o assédio moral vertical é aquele que ocorre entre pessoas que possuem um grau hierárquico diferente, e pode acontecer de duas formas, tanto ascendente que é o praticado pelo subordinado para atingir o seu superior, e o descendente é o sentido inverso.

Tem-se por assédio moral vertical ascendente atitudes de maneira grosseira e que ocorrem constantemente realizadas por uma ou várias pessoas que possuem grau hierárquico inferior ao agredido. (THOME, 2009, p. 62).

Um exemplo comum para caracterizar de forma mais clara o que seria esse tipo de assédio, costuma ter por objeto “quando um colega é promovido sem que tenha méritos para tal ou sem a concordância da equipe com quem vai trabalhar”. (GUEDES, 2008, p. 37-38).

Esse tipo de assédio, apesar de existir, ocorre muito que esporadicamente, ou seja, com raridade, pois se o subordinado trata seu superior com desrespeito, coloca seu emprego em risco, portanto, “difícilmente um trabalhador vai assediar um empresário, pois, com ele, de forma consciente estaria pondo fim à sua relação laboral”. (TÁRREGA, 2008, p. 75).

Os motivos que normalmente desencadeiam esse tipo de assédio podem ter como um bom exemplo, a fusão de empresas, oportunidade que os empregados passarão a depender de um chefe, o qual não fazia parte daquela equipe, além do superior hierárquico agir de forma autoritária, com objetivo de instaurar a competitividade na equipe. (CASTRO, 2014, p. 57).

Maria Aparecida Alkimin, mais uma vez traz pontos relevantes para melhor compreensão desses fatores que estão envolto do assédio moral ascendente, senão vejamos:

Insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter o domínio sobre o(s) trabalhador(es), sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do(s) assediador(es) para se livrar do superior hierárquico indesejado. (ALKIMIN, 2008, p. 65).

Há um ponto importante que merece destaque com relação ao superior hierárquico, quando este tem idade inferior aos seus subordinados, comum é a atitude destes em tentar prejudicá-lo de certa forma, pois de certa forma existe um preconceito.

Todavia, no ambiente laboral não se limita a essas formas de assédio, mas muitas outras, pois a intenção é atingir o superior de qualquer maneira e para isso qualquer método é válido.

Já o assédio moral descendente tem como sujeitos o superior hierárquico e o subordinado, ou seja, a vítima, o qual se vê numa situação desconfortável, pois depende do emprego e acaba se submetendo a mandos e desmandos que possuem tendência de diminuir o colaborador a tal nível que lhes cause consequências graves.

Um exemplo clássico desse tipo de assédio ocorre com tanta frequência que entendemos ser comum, mas na verdade é forma típica de usar do poder para conquistar metas, como vendas ou até mesmo cumprir prazos. (THOME, 2009, p. 62).

Essa conduta abusiva de poder é conhecida como *bossing*, que vem do termo *boss* que significa chefe, ou seja, clara é a sintonia que existe entre a pessoa e o cargo que ocupa, pois ele será fator ponderante para caracterizar esse tipo de assédio.

Nessa diapasão é pontuado que o assédio moral vertical tem elementos um tanto pertinentes, senão vejamos:

O assédio moral “vertical descendente” diz respeito à relação de assimetria de poder entre o assediador e a vítima. Ou seja, esta se encontra em uma relação de subordinação, de tal modo que o causador do *mobbing* vale-se de sua superioridade hierárquica para praticar condutas ilícitas de assédio sobre a vítima, que dificilmente consegue se desvencilhar da situação. Isso porque a própria relação de dependência ou o temor da perda do emprego a impedem de dar resposta. (THOME, 2009, p. 54).

Observa-se que o temor pelo emprego faz com que o subordinado submeta-se a condições nada convenientes e em alguns aspectos, nada legais, o que revela um ambiente pesado, pois o empregado deverá atender as ordens sem questionar, não importando se tem relação com sua função.

A necessidade contribui muito para que o superior hierárquico faça exigências a seu subordinado nada apropriadas, pois sabendo das condições que ele se encontra entende que não haverá recusa devido seu emprego estar ameaçado, por não atender ao “pedido”.

Para tanto, Angel Jurado Segovia pontua que:

Cabe afirmar que o arquétipo do sujeito ativo de assédio moral no trabalho será uma pessoa com certas faculdades no âmbito laboral, seja o empresário, sejam os representantes imediatos da pessoa jurídica – administradores e conselheiros – ou

outros sujeitos com poderes delegados pela empresa – diretores ou superiores hierárquicos. (SEGOVIA, 2008, p. 134).

Assim é perceptível que as pessoas que atuam como protagonistas do assédio moral vertical descendente são pessoas que tem noção plena da fragilidade do subordinado e abusa dessa posição para conquistar o resultado que deseja.

E comumente os motivos que levam o superior hierárquico a cometer tais ilicitudes são os mais banais possíveis, exemplo maior é a insegurança, o que faz crer que a pessoa esta sendo ameaçada na sua função, Maria Helena Alkimin elenca sobre essa possibilidade:

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, a organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. (ALKIMIN, 2008, p. 62-63).

Resta evidente que o medo é o maior elemento que prejudica um ambiente de trabalho saudável, com atitudes inconsequentes que elevam danos irreparáveis e até mesmo que dependam de tratamento para que o empregado se recupere do trauma sofrido, pois depois de um determinado período, o convívio com pessoas pode se tornar um sacrifício.

Um problema recorrente que banaliza o subordinado de tal forma que até desestabiliza o ambiente de trabalho, tornando-se um local de improdutividade e pode prejudicar a empresa, que ganha qualidades nada favoráveis, por simplesmente não tratar o empregado como ele realmente merece.

Portanto, após essa análise sobre o assédio vertical descendente, o próximo assunto a se tratado é a respeito do assédio moral misto, ou seja, como o próprio nome já denota esse tipo de assédio é a união do vertical ascendente com o descendente.

Neste caso, o assédio moral misto é configurado pela existência de relações hierárquicas, tanto horizontais como verticais, respectivamente. (THOME, 2009, p. 62).

Inclusive para melhor compreender esse tema, Marie-France Hirigoyen menciona que esse tipo de assédio é importante diferenciar o agressor principal daqueles que em decorrência da situação acabam agindo de forma hostil. (HIRIGOYEN, 2000, p. 91).

Para facilitar o entendimento sobre a ocorrência dos atos que envolvem o assédio moral misto, Marie-France Hirigoyen traz como exemplo a pessoa que no ambiente de trabalho comete falhas recorrentes e isso acaba incomodando os demais colegas, e a partir de então não toleram mais esse tipo de atitude. (HIRIGOYEN, 2000, p. 93).

Cumpra registrar que em determinado momento o assédio moral horizontal poderá se tornar um assédio moral descendente, pois o responsável com grau hierárquico acaba se tornando cúmplice da situação. (CASTRO, 2014, p. 60).

Dessa forma, esgota-se o assunto sobre as formas mais comuns de assédio moral, e como elas acontecem, tendo em vista que, não importa como acontece, mas sim a maneira que isso acontece, e para tanto métodos coercitivos devem fazer parte do cotidiano para penalizar os agressores e evitar que eles se alastrem como uma praga.

4 CONSEQUÊNCIAS

Diante das inúmeras possibilidades que compõem o assédio moral, certo é que haverá muitos prejuízos para empresa, por permitir que condutas ilícitas que violam o dever jurídico, principalmente no que tange ao respeito entre os colegas de trabalho, aconteçam com tanta frequência, ou seja, consequências que refletem diretamente no nome da empresa.

Ao construir uma equipe, o mínimo que se espera dessa empresa é que seja um ambiente saudável e que permitam aos empregados exercerem sua função com presteza e disciplina, para que os resultados sejam os melhores possíveis.

Todavia, devido a grande concorrência no mercado de trabalho por pessoas qualificadas e competentes, esse tão sonhado ambiente construtivo torna-se mais distante, graças a esses requisitos cada vez mais rigorosos.

Oportuno ressaltar que, o empregador é aquele que mais prejuízo tem quando ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho, pois em decorrência desse problema, o ato pode ocasionar o inadimplemento contratual pelo fato de afrontar preceitos fundamentais da Constituição Federal e da CLT.

Além do problema contratual, se comprovado que a doença adquirida pelo empregado decorreu do assédio sofrido no ambiente laboral, acarretará também o afastamento do trabalhador, pagamento de indenizações, e isso poderá causar reflexos na produção da empresa, bem como na lucratividade.

Portanto, nesse aspecto, o art. 157 da Consolidação das Leis Trabalhistas pontua que:

Art. 157 – Cabe as empresas:

- I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II – instruir os empregados, através das ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III – adotar medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, Lei 5.452/1943, art. 157, 2016).

Assim, tem-se que é do empregador a responsabilidade de criar um ambiente com mínimas condições de trabalho, bem como que as pessoas que compõem o grupo estejam capacitadas para lidar com as adversidades.

Contudo, o aumento assustador de ações com vítimas de assédio moral demonstram que a realidade é bem divergente das escritas, pois a teoria orienta para uma direção e ganância muda totalmente o destino.

Evidente é que, a partir do momento que a pessoa torna-se alvo fácil, literalmente uma presa, consequências desagradáveis e não planejadas pelo empregador podem acontecer com facilidade se não houver um plano diretivo para manter a empresa limpa de impurezas que afetam a qualidade e o bom nome construído.

Por óbvio, que além dos reflexos que surtem no ambiente laboral, certo será que essa vítima levará a doença para o convívio familiar, entre amigos, de tal forma que a simples presença humana se tornará um grande incômodo.

A Desembargadora Sonia das Dores Dionizio elenca um ponto crucial para apontar o quanto o ser humano não mede esforços para obter o que almeja, e diante dessa análise, afirma que:

A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa, através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a autoestima. (INACIO, 2012, p. 56).

As consequências mais recorrentes desse tipo de situação tem como objeto a rescisão indireta e direta do contrato de trabalho, bem como o dano ricochete, todavia será abordado a rescisão indireta que traz pontos importantes relacionados a questão indenização pelo dano sofrido ao empregado.

4.1 Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho

O tema a ser estudado tem relação com a chamada “despedida indireta”, ou seja, é aquela que decorre de falta grave, a qual é cometida pelo empregador, situação que por si só justifica que seja encerrado o contrato de trabalho. (SARAIVA, TONASSI e MANFREDINI, 2016, p. 139).

O art. 483 da CLT elenca as hipóteses que pode ocorrer a rescisão indireta, sendo estas:

Art. 483. 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; [...] (BRASIL, Lei 5.452/1943, art. 483).

Para facilitar a compreensão de situações que denotam o que trata o artigo acima, tem-se um exemplo clássico o atraso de salário, sob alegação de que a empresa passa por momento difícil e por isso não procedeu ao pagamento no dia previsto.

Em alguns casos, o empregador pode usar como meio para forçar o empregado a pedir conta, quando para ele não mais interessa a manutenção do colaborador na sua empresa e para isso usa métodos nada convenientes para alcançar o objetivo.

A atitude do empregador nesse aspecto é suficiente para demonstrar o abuso e fazer com que seja considerado um tipo de assédio, capaz de ensejar a reparação por danos morais.

O empregado deve apenas ficar atento para as moras que o empregador vem ocasionando, pois se ele afrontar as demais alíneas do art. 483 da CLT é suficiente para que o funcionário requeira judicialmente as verbas devidas.

5 RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil é um tipo de precedente que detém como regra o ato ilícito, que é composto pela ação, quer seja ela, negativa ou positiva, que normalmente viola os preceitos contidos no ordenamento jurídico.

O art. 186 do Código Civil elenca a respeito desse tema:

Art. 186 . Todo aquele por ação ou omissão espontânea, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL, Lei 10.406/2002, art. 186).

Resta claro que não importa como ocorra o ato, desde que contenha os elementos descritos no artigo citado anteriormente, incorrerá em ato ilícito, sendo suficiente para caracterizar o percebimento de danos morais.

Ainda nesse aspecto, o art. 927 do mesmo dispositivo traz em seu texto que há dever de reparação a outrem, quando alguém comete ato ilícito, dessa forma confirma-se que basta que haja a existência de um dano que afete o empregado, de tal forma que o impeça de prosseguir em sua rotina diária, é suficiente para que requeira sua indenização junto a empresa que permitiu a conduta.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) pontua que o fundamento da responsabilidade que tem o empregador está com previsão legal no art. 2º, que em síntese aborda em seu texto, que a partir do momento que a pessoa decide obter um negócio, não importa qual seja, empresa, coletiva ou individual, assumirá os riscos que tem a atividade econômica.

Assim, presume-se que por ser o empregador aquele que detém vantagem econômica em detrimento do empregado, tem por responsabilidade suportar tudo que está relacionado a ele, enquanto seu subordinado, por exemplo, custear seu salário.

A partir do momento que empregador decide abrir seu próprio negócio, este precisa estar preparado para entender que toda e qualquer consequência que decorre do ambiente do trabalho será de sua responsabilidade.

Por fim, a lesão moral é subjetiva e afeta o íntimo do empregado, na maioria das vezes, e mesmo que empregador tente suprimir o dano causado a sua saúde, através de reparação monetária, tratamento, nem sempre é suficiente, pois as marcas podem nunca cicatrizar, por isso é importante entender que nem sempre uma brincadeira de mau gosto deixará boas lembranças.

6 JURISPRUDENCIA COM FOCO NOS TRIBUNAIS

Para obter um parâmetro alinhado a respeito das decisões proferidas, algumas jurisprudências serão afixadas no intuito de facilitar qual o entendimento de alguns Tribunais a respeito do tema assédio moral.

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, no acórdão do Recurso Ordinário nº 0010111-41.2012.581.0052-GO, através do Relator Elvecio Moura dos Santos, proferiu decisão no sentido de indenizar o empregado, face a situação que vivia, sendo suficiente para caracterizar a percepção do dano, conforme segue:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima o obreiro, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (TRT-18 – RO:

00101114120125180052 GO, 3ª turma, Relator: Elvecio Moura dos Santos, Data de Julgamento: 02/04/2014).

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, através do Relator Emerson José Alves Lage proferiu decisão no Recurso Ordinário nº 0000893-79.2011.5.03.0039-MG, na concepção que a partir do momento que o assédio é caracterizado, devida é a reparação ao empregado, respeitando ainda os preceitos da Constituição Federal, conforme se verifica:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. REPARAÇÃO. O assédio moral é conceituado como a manipulação perversa e insidiosa praticada pelo agente ofensor que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes. No âmbito do contrato de trabalho, é caracterizado pelo comportamento hostil de um superior hierárquico que tem por objetivo degradar o ambiente de trabalho, visando a criar no trabalhador uma instabilidade psicológica, com o claro objetivo de afastá-lo do mercado de trabalho, através de atos praticados de forma velada, sutil e, principalmente, reiterada. Tratando-se, pois, de conduta abusiva, em contrariedade ao direito, que viola o direito de personalidade do empregado, aviltando sua honra e dignidade, é cabível a reparação por danos morais, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição da República. (TRT-3 – RO: 0000893-79.2011.5.03.0039, 1ª turma, Relator: Emerson José Alves Lage, Data de Publicação 17/02/2012 16/02/2012. DEJT. Página 108. Boletim: Não).

Por fim, mais uma decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no Acórdão de nº 0065900-58.2009.5.03.0016-MG, pelo Relator Márcio José Zebende, menciona de forma plena e sábia, que o empregador por deter o poder deve agir com prudência, e uma vez que infringe esses pequenos detalhes, acabam por gerar um dano ao empregado, ensejador de reparação moral, veja-se:

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. O exercício do poder diretivo, mormente na sua feição disciplinar, não permite ao empregador expor ao ridículo a pessoa que para ele trabalha, chamando-lhe a atenção em local não reservado, sem considerar a discricção necessária no tratamento profissional diário, com vistas a se preservarem os direitos de personalidade de ambos os atores da relação de emprego. (TRT-3 – RO: 0065900-58.2009.5.03.0016, 3ª turma, Relator: Convocado Márcio Jose Zebende, Data de Publicação: 21/02/2011 18/02/2011. DEJT. Página 50. Boletim: Não.).

Dessa forma é possível concluir que as decisões proferidas pelos Tribunais tem embasamento legal, e principalmente que avaliam a situação, trazendo não só a norma como fonte, mas também, os princípios e costumes, que auxiliam os magistrados a dar punição correta e coerente, haja vista que atualmente ainda não previsão legal para o instituto assédio moral.

7 CONCLUSÃO

É notória a evolução da legislação em pró desse tema, que tem buscado trazer inovações favoráveis e reconhecer que os casos existem com cada vez mais frequência e que precisam de um respaldo legal.

As decisões proferidas pelos Tribunais têm sido uma grande transformação para punir as empresas que consentem que esses casos tornem-se recorrentes, e que prejudicam o empregado no seu íntimo.

Ainda não há dispositivo legal que trate especificamente desse assunto, mas os legisladores vêm lutando para conseguir incluir esse tema na CLT, e é sabido que mesmo assim, a fiscalização deve ser mantida para evitar que os números aumentem desproporcionalmente.

O ser humano deve ser tratado com dignidade, como prevê a Constituição Federal de 1988, independentemente da posição que o empregado ocupe, ele merece respeito da mesma forma que o superior hierárquico, pois é assim que se constrói uma equipe.

O poder não quer dizer que tudo pode, mas sim que a pessoa tem uma condição particular para administrar o setor com presteza e inteligência, todavia, se ele não o faz utilizando-se de elementos básicos, com certeza ele não é um profissional, será apenas mais um que fará parte da estatística de cometedores de ato ilícito.

Deve prezar sempre pela qualidade do ambiente laboral e fazer com que a equipe seja sempre motivada a trazer bons resultados para empresa, incentivando de maneira positiva para honrar o bom nome a ser zelado pelo empresário, bem como que seus colaboradores atuem de forma idônea.

8 REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

BARRETO, Margarida. **Assedio Moral no Trabalho**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>> Acesso em: 10.maio.2016.

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

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 26 de maio de 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 26 de maio de 2016.

_____.Tribunal Regional do Trabalho (18ª Região). **Recurso Ordinário nº 0010111-41.2012.518.0052-GO**. Recorrente: Branco Bradesco S.A. Recorrido: Victor Hugo Alves Arriel. Relator: Elvecio Moura dos Santos. Goiás, 02 de abril de 2014. 3ª Turma.

_____.Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário nº 0000893-79.2011.5.03.0039-MG**. Recorrente: Marlucia Maria Alves de Oliveira. Recorrido: Cassamissa Indústria e Comércio LTDA. Relator: Emerson Jose Alves Lage. Minas Gerais, 16 de fevereiro de 2012. DEJT. P.108. 1ª Turma.

_____.Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário nº 0065900-58.2009.5.03.0016-MG**. Recorrente: Rosele Vilaça Mendes. Recorrida: C & A Modas LTDA. Relator: Convocado Marcio Jose Zebende. Minas Gerais, 18 de fevereiro de 2011. DEJT. P. 50. 3ª Turma.

CASTRO, Claudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

GIESELER, Maurício. **Portal Exame de Ordem**: Doutrina direcionada: 1ª Fase OAB. 3ª edição. Recife/PE: Armador/Jusposdivm, 2016.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e straining**. Revista da Associação dos magistrados da Justiça do Trabalho d 15ª Região. Campinas, LTr, n. 1, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement moral: la violence perverse du quotidien**. Paris: Editions Le Livre de Poche, 2000.

INACIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho: doutrina, comentários, jurisprudência e casos concretos**. São Paulo: Ideias & Letras, 2012.

LAGE, Emerson Jose; LOPES, Monica Sette. **Direito e Processo do Trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann**. Hamburgo: Rororo Aktuell, 2002.

MANFREDINI, Aryanna; SARAIVA, Renato; TONASSI, Rafael. **Direito e Processo do Trabalho**. 14ª ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

RODENAS, Maria Jose Romero. **Protección frente al acoso moral en el trabajo**. 3. Ed. Albacete: Bonarzo, 2005.

RUFINO, Regina Celia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

SEGOVIA, Angel Jurado. **Acoso moral em el trabajo: análisis jurídico-laboral**. Madrid: La ley, 2008.

TARREGA, Juan Antonio Altes. **El acoso del trabajador em la empresa**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008.

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