



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU
DIREITO DO TRABALHO

RODRIGO NASCIMENTO DOS SANTOS

**O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL E A RESPONSABILIDADE
JURÍDICA DO EMPREGADOR SOB O OLHAR DA JURISPRUDÊNCIA**

SALVADOR
2017

RODRIGO NASCIMENTO DOS SANTOS

**O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL E A RESPONSABILIDADE
JURÍDICA DO EMPREGADOR SOB O OLHAR DA JURISPRUDÊNCIA**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito como requisito parcial para a obtenção de grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

**SALVADOR
2017**

RODRIGO NASCIMENTO DOS SANTOS

**O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL E A RESPONSABILIDADE
JURÍDICA DO EMPREGADOR SOB O OLHAR DA JURISPRUDÊNCIA**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito e
Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2017

Dedico este trabalho aos meus pais Zenaide e Arlindo, e a minha namorada Daiane, por estarem ao meu lado sem medir esforços para que eu pudesse realizar esta conquista, apoiando-me e fazendo-me acreditar que era capaz.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por tornar possível essa caminhada me dando o dom da vida.

Aos meus queridos pais, Arlindo e Zenaide, meu alicerce! Por caminhar sempre ao meu lado, acreditando e me dando forças, sempre presentes nos momentos de alegria e tristeza.

Aos meus irmãos, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Aos amigos que conheci durante esses anos, e aqueles que permanecem em meus pensamentos e no meu coração, pelos momentos agradáveis e pelo incentivo para que eu pudesse continuar minha jornada acadêmica.

À Instituição e todo seu corpo docente, pelo ambiente criativo e amigável proporcionado.

“É melhor tentar e falhar, que preocupar-se a ver a vida passar. É melhor tentar, ainda que em vão, que sentir-se fazendo nada até o final. Eu prefiro na chuva caminhar, que em dias tristes em casa me esconder. Prefiro ser feliz, embora louco, que em conformidade viver.”

Martin Luther King

RESUMO

Este trabalho tem como objeto de estudo o assédio moral no trabalho, dando ênfase ao assédio moral praticado entre seus empregados, denominado assédio moral horizontal, modalidade em que os grupos são incapazes de conviver com as diferenças, da mesma forma que as empresas tendem a apresentar dificuldades de lidar com as situações de assédio moral horizontal, ignorando, desse modo, o problema, deixando o assediado à mercê da situação, o que torna a empresa cúmplice dos assediadores. Por conta disto, cresce o debate acirrado sobre a responsabilidade do empregador nos casos de assédio moral horizontal, questionando-se se esta é objetiva ou subjetiva. Diante destas circunstâncias, busca-se nesse estudo analisar os critérios utilizados nos julgados dos tribunais trabalhistas brasileiros para verificar a responsabilidade do empregador nos casos de assédio moral praticado entre seus empregados. Trata-se de um estudo bibliográfico, cuja trajetória metodológica percorrida apoiou-se em leituras exploratória e descritiva do material de pesquisa. As fontes de pesquisas foram: a doutrina do Direito do Trabalho, Direito Constitucional, como também, documentos bibliográficos, artigos científicos e meios eletrônicos. A pesquisa revelou que esse tipo de assédio traz diversas consequências ao assediado, atingindo de forma irrecuperável a vítima, tanto na vida pessoal como na profissional. Para o empregador, sua prática também resulta negativa, ocasionando problemas diversos, incluindo-se os prejuízos decorrentes de reparações judiciais. No campo jurídico, fere os princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e à própria alocação do fato social do trabalho vislumbrado na legislação. Como resultado, verificou-se que, o posicionamento já consolidado nas decisões é o de que, nas questões que envolvem assédio moral horizontal, a responsabilidade do empregador é objetiva, ou seja, responderá civilmente independente da culpa, caso haja relação de causalidade entre o dano sofrido pela vítima e o ato do agente causador, e a ele será atribuído o dever de reparar o dano causado.

Palavras-Chave: Assédio Moral Horizontal; Responsabilidade do Empregador; Tribunais Trabalhistas.

ABSTRACT

This study aims to study moral harassment at work, emphasizing the harassment practiced among its employees, termed horizontal harassment, modality in which groups are unable to cope with differences, in the same way that companies tend to present Difficulties in dealing with situations of horizontal moral harassment, thus ignoring the problem, leaving the harassed at the mercy of the situation, which makes the company complicit with the stalkers. Because of this, the heated debate over the responsibility of the employer in cases of horizontal harassment grows, questioning whether it is objective or subjective. In view of these circumstances, this study seeks to analyze the criteria used in Brazilian labor court judgments to verify the responsibility of the employer in cases of moral harassment among employees. This is a bibliographic study, whose methodological trajectory has been based on exploratory and descriptive readings of the research material. The sources of research were: the doctrine of Labor Law, Constitutional Law, as well as bibliographic documents, scientific articles and electronic media. The research revealed that this type of harassment brings several consequences to the harassed, reaching irrecoverably the victim, both in personal and professional life. For the employer, his practice is also negative, causing several problems, including the damages resulting from judicial reparations. In the legal field, it violates the principles of equality, the dignity of the human person and the very allocation of the social fact of work envisaged in legislation. As a result, it has been verified that the position already consolidated in the decisions is that, in matters involving horizontal moral harassment, the responsibility of the employer is objective, that is, it will respond civilly regardless of the fault, if there is a causal relationship between the Damage suffered by the victim and the act of the causative agent, and he shall be assigned the duty to repair the damage caused.

Keywords: Horizontal Moral Harassment; Employer's Responsibility; Labor Courts.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
JT	Justiça do Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
Rel.	Relator
RO	Recurso Ordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STJ	Superior Tribunal de Justiça

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO	15
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO	15
2.2 O AMBIENTE DE TRABALHO E A RELAÇÃO JURÍDICA	18
2.3 DISTINÇÕES ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	19
2.4 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO	20
2.4.1 O empregador	20
2.4.2 O empregado	22
2.5 O CONTRATO DE TRABALHO	23
3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	27
3.1 CONTEXTO HISTÓRICO	27
3.2 CONCEITO	28
3.3 CARACTERÍSTICAS DETERMINANTES	31
3.4 PERFIL DO ASSEDIADO E DO ASSEDIADOR	34
3.5 TÉCNICAS DE ABUSOS POR PARTE DO AGRESSOR	35
3.6 DISTINÇÕES ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL	40
3.7 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL	41
4 O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL E A RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR SOB O OLHAR DA JURISPRUDÊNCIA	45
4.1 CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	47
4.2 O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL COMO VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR	50
4.2.1 Princípio da Proteção	51
4.2.2 Princípio da Igualdade	52
4.2.3 Princípio da Dignidade Humana	52
4.3 DA RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	54
4.4 O DANO E O DEVER DE INDENIZAR	58
4.5 FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO	61
4.6 COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO	65
4.7 A NECESSIDADE DE UMA LEI ESPECÍFICA E A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA	66
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS	74

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objeto de estudo o assédio moral no trabalho, dando ênfase ao assédio moral praticado entre empregados, que embora seja mais rara sua ocorrência, vem sendo estudado na literatura jurídica brasileira nos últimos anos.

Estudos em nível nacional e internacional revelam que o assédio moral na atividade laboral vem sendo analisado em virtude da problemática da mitigação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. As pesquisas enfatizam que a ocorrência do assédio moral está assentada em vários fatores como: econômicos, pessoais, à banalização das relações sociais, o despreparo profissional, a ambição pelo poder e pelo sucesso, a antipatia, a discriminação e a indiferença, entre outros. Nessas condições, o assédio moral caracteriza-se pela submissão dos trabalhadores a situações de constrangimentos e humilhações repetidas e prolongadas (PRATA, 2014).

O assédio moral desenvolve-se a partir das próprias estruturas históricas, ideológicas e econômicas que envolvem o pacto laboral enquanto dimensão de existência social e não a partir do perfil psicológico das vítimas.

Um estudo realizado por Prata (2014) revelou que o assédio moral no trabalho é um tema estudado no mundo inteiro, nos Estados Unidos, em fevereiro de 2014, o *Wokplace Bullying Institue* entrevistou mil americanos adultos e deste montante 27% dos trabalhadores afirmaram ter sofrido condutas abusivas no ambiente de trabalho. A Organização Mundial da Saúde (OIT) apontou que, na União Europeia 9% dos trabalhadores, correspondendo a um total de 13 (treze) milhões de pessoas convivem com o assédio moral. No Brasil, os dados não são menores, uma pesquisa revelou que 42 mil trabalhadores em todo o país estão submetidos ao assédio moral em seu local de trabalho.

Ao longo da evolução da sociedade, fatores que se estabelecem com o pacto laboral, tais como: a subordinação do empregado às prerrogativas do poder de comando do empregador e à ordem social perversa que se estabeleceu, tem desencadeado certos comportamentos no ambiente de trabalho. Nesse contexto, na relação de emprego constata-se que a violência moral e psicológica atua como forma de operação corriqueira.

Desse modo, cresce o debate acirrado sobre o dano moral nas relações de trabalho, gerando bastante polêmica, em virtude das discussões sobre a prova do dano moral e dos critérios para reparação e fixação do *quantum* indenizatório, uma vez que o direito não repara qualquer padecimento, dor ou aflição, mas aqueles que forem decorrentes da privação de um bem jurídico sobre o qual a vítima teria interesse reconhecido juridicamente. Por sua vez, o dano moral é o ferimento dos valores da pessoa. Lesa a composição de sua personalidade e de seu prestígio social. Não só os valores econômicos e materiais, mas também o patrimônio moral deve ser resguardado.

A Constituição Federal de 1988 preceitua que, qualquer pessoa, tem direito a receber indenização por dano moral. Na seara do direito do trabalho, o trabalhador precisa provar em juízo o evento do dano moral. O direito processual trabalhista vem buscando selecionar este tipo de conflito. A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 483 dispõe sobre o ato praticado contra o empregado, como lesivo da honra ou da boa-fé, ofendendo sua moral, são passíveis de rescisão indireta do contrato de trabalho, e o empregado poderá buscar a indenização moral (BRASIL, 2009).

O assédio moral permite categorizá-lo dentro de um sistema classificatório amplo, como: vertical, que se divide em ascendente e descendente; horizontal e misto. O Assédio moral ascendente, conforme Hirigoyen (2011), ocorre com menos frequência em relação aos outros tipos de assédio, ela se configura quando um trabalhador ou mais subordinados assedia(m) o superior hierárquico, daí a nomenclatura “ascendente” (de baixo para cima).

O assédio vertical descendente é o mais comumente observado no contexto atual. Para as autoras ele ocorre quando a conduta degradante é praticada por superior hierárquico, que, na relação de emprego, papel desempenhado pelo próprio empregador. Assim, o assédio vertical descendente ocorre de cima para baixo, geralmente por intermédio de ações autoritárias (GUEDES, 2011).

Já o assédio moral horizontal, objeto de estudo desta pesquisa, é gerado por pessoas situadas no mesmo patamar hierárquico da ou das vítimas. Nessa modalidade de assédio os grupos são incapazes de conviver com as diferenças, da mesma forma que as empresas tendem a apresentar dificuldades de lidar com as

situações de assédio moral horizontal, ignorando, desse modo, o problema, deixando o assediado a mercê da situação, o que tornar a empresa cúmplice dos assediadores (GUEDES, 2011).

Por fim, o chamado assédio moral misto, cuja frequência é mais rara do que as outras modalidades encontradas, onde as agressões à vítima ocorrem tanto pelo superior hierárquico, quanto pelos que estão no mesmo patamar hierárquico do empregado vitimado, necessitando para sua caracterização que as agressões sejam de ambos os sujeitos (chefe e colegas de trabalho).

Em virtude do exposto, cresce o debate sobre a responsabilidade do empregador nos casos de assédio moral horizontal nas relações de trabalho, questionando-se se esta é objetiva ou subjetiva.

Diante destas circunstâncias, busca-se neste estudo: verificar os critérios de julgamento na jurisprudência brasileira acerca do assédio moral horizontal no ambiente de trabalho, tendo como premissa o seguinte questionamento: Qual o entendimento jurisprudencial acerca da responsabilidade do empregador nos casos de assédio moral praticado entre empregados?

A fim de responder à problemática apresentada, estuda-se o fenômeno do assédio moral horizontal, examinando o que há e o que se propõe para o seu enfrentamento. Nesse sentido, o Direito do Trabalho contribui para disciplinar qualquer tipo de discriminação no trabalho, principalmente quanto aos aspectos relacionados ao acesso ao trabalho e ao tratamento diferenciado no ambiente laboral.

Trata-se de um estudo bibliográfico, cuja trajetória metodológica percorrida apoiou-se em leituras exploratória e descritiva do material de pesquisa. Em uma pesquisa exploratória torna-se comum um maior envolvimento e a busca por conhecimento por parte do pesquisador acerca do tema ou problema da pesquisa.

No tocante às pesquisas descritivas, Vergara (2011) afirma que estas objetivam a descrição de características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo, quando necessário, uma relação entre variáveis. Caracteriza-se por possuir procedimentos formais, estruturados e com objetivo direcionar a resolução do problema.

As fontes de pesquisas foram: a doutrina do Direito do Trabalho, Direito Constitucional, como também, documentos bibliográficos, artigos científicos e meios eletrônicos que enfocam o ângulo da presente pesquisa.

Nessa análise tomam-se como parâmetro os dispositivos legais consagrados na Constituição Federal de 1988, na CLT, no Código Civil Brasileiro e o entendimento Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, incluindo-se os julgados acerca do tema.

Para a revisão as fontes de informação selecionadas, foi utilizada a biblioteca virtual SCIELO. Com intuito científico e em cumprimento aos aspectos éticos foram citados os autores usados no estudo, visando uma reflexão dos mesmos em detrimento dos objetivos pretendidos, verificando a veracidade dos mesmos e, se confirmados, chegando às conclusões desejadas.

Para dar desenvolvimento ao estudo aqui realizado, tratou-se de sistematizá-lo em cinco seções:

A primeira seção, de caráter meramente introdutório, abordou o tema, a problematização, os objetivos e a estrutura do trabalho. Na segunda seção, foi contextualizado o direito do trabalho, bem como os direitos fundamentais do trabalhador, destacando a proteção e dignidade do trabalhador nas reações de trabalho.

Na terceira seção discorreu-se sobre o aparato conceitual que envolve o assédio moral no trabalho, traçando o contexto histórico, conceitos, características e modalidades, voltando a ênfase para o assédio moral horizontal, ou seja, aquele praticado entre sujeitos da mesma hierarquia.

A quarta seção foi destinada a desenvolver uma análise sobre o assédio moral horizontal sob a ótica da doutrina e da jurisprudência, descrevendo algumas decisões em julgados do TST e TRT e o entendimento firmado acerca da responsabilidade do empregador nos casos dessa modalidade de assédio. Por fim, na última seção, a conclusão acerca da temática. Com isso, procurou-se descrever as considerações finais acerca da temática apresentada e a relevância do presente trabalho, no fomento de práticas aptas à elaboração de estratégias que garantam os direitos de emprego compatíveis com um Estado dito Democrático de Direito.

2 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

Quando se estuda a história do Direito do Trabalho, prova-se que há algum tempo, a primeira forma de trabalho existente foi a escravidão; nela o escravo era considerado apenas uma coisa sem a menor importância, não tendo qualquer direito, principalmente, trabalhista. Ser escravo representava não possuir direitos.

Martins (2012) comenta que o trabalho do escravo perdurou por muitos séculos, ou mais precisamente, até o momento em que este foi libertado, porém, sem direito algum, apenas o de trabalhar.

Posteriormente, segundo Barros (2011), aparece a servidão, simbolizando o feudalismo, sistema esse em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas estes eram obrigados a prestar serviços na terra do senhor feudal, entregando também parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.

Observa-se, então, que antes do século XIX, nas relações de trabalho reinavam as mais diversas formas de discriminação, manifestando-se através das relações de subordinação, em que o “trabalhador” era privado de sua liberdade e, conseqüentemente, de sua própria identidade de ser humano.

A partir da Revolução Industrial o trabalho passou a ser livre, com essa transformação, as relações trabalhistas ganharam novos contornos, pois uma nova tradição foi absolvida em detrimento da antiga.

Foi a expansão do capitalismo que fomentou um novo modelo institucional que garantisse o modo de produção capitalista. Pereira (2007) ensina que a Revolução Francesa foi o marco do Estado liberal, dando destaque a burguesia, mediante a extinção dos privilégios da nobreza e do clero, momento em que se sustentou a neutralidade do Estado em relação ao capital e aos indivíduos. Assim, a segurança jurídica passou a se positivar, principalmente, nas constituições das colônias americanas e, em 1789, por intercessão da Declaração dos Direitos do Homem.

Castilho (2013, p. 56) completa que, por meio da Revolução Francesa foram consagradas teorias que “ganharam um estatuto jurídico. Seu mais importante documento, a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, que, como informa o Preâmbulo, se destina a resgatar os direitos naturais dos homens, os quais estavam esquecidos”.

Por conta disso, pode-se dizer que o direito do trabalho é fruto do capitalismo e, atualmente, é um ramo muito dinâmico e está intensamente arrolado a questões econômicas, notadamente ao vínculo que se estabelece entre o empregado e o empregador através de contrato de trabalho.

Martins (2012, p. 61) define direito do trabalho como:

[...] um conjunto de princípios, normas e instituições pertinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, com vistas a assegurar melhores condições ao trabalhador, sejam estas de trabalho ou até mesmo e sociais conforme dispõe as normas de protetivas a ele destinadas.

Diversos foram os avanços normativos que contribuíram para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores que ampliaram os limites da tutela jurisprudencial do estado, visando o equilíbrio da relação de emprego e proteger a própria dignidade da pessoa humana. Por conta disso, pode-se dizer que o Direito do Trabalho é fruto do capitalismo.

No contexto atual, o ramo do Direito do trabalho é muito dinâmico e está intimamente relacionado a questões econômicas, notadamente ao vínculo que se estabelece entre o empregado e o empregador através de contrato de trabalho.

Na concepção de Delgado (2013, p.51):

A existência de trabalho livre é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado, tendo, quase sempre, por consequência a relação empregatícia. Para esse autor, as relações jurídicas escravistas e servis eram incompatíveis com o Direito do Trabalho, pois supunham a sujeição pessoal, que reproduz a falta de liberdade do trabalhador, e não a subordinação, que traduz uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho.

Com isso, a sociedade evoluiu e, juntamente com esse desenvolvimento, foram consagradas novas gerações de direitos fundamentais que podem ser considerados

como verdadeiros instrumentos de defesa jurídica contra as agressões à dignidade humana sob todos os seus aspectos.

Martins (2012) define Direito do Trabalho como “um conjunto de princípios, normas e instituições pertinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, com vistas a assegurar melhores condições ao trabalhador”.

Em face da história, explicam Jorge Neto e Cavalcante (2012) é inegável que a valorização e a dignidade do trabalho sempre irão depender da política econômica que se adote, vale dizer, a efetiva concretude dos direitos sociais necessitam das medidas estatais na área da política econômica, porém nem sempre é fácil fazer a distinção entre direito econômico e social.

Silva (2012, p. 235) afirma que: “O direito econômico tem uma dimensão institucional, enquanto os direitos sociais constituem formas de tutela pessoal. O direito econômico é o direito da realização de determinada política econômica”.

No entendimento de Jorge Neto e Cavalcante (2012, p. 12) os direitos sociais disciplinam situações subjetivas pessoais de caráter concreto. Assim,

[...] os direitos econômicos podem ser entendidos como pressupostos de existência dos direitos sociais, pois, sem uma política econômica orientada para a intervenção e participação estatal na economia, não será possível compor às premissas necessárias ao surgimento democrático de conteúdo tutelar dos fracos mais numerosos.

Acrescentam ainda os autores que os direitos sociais abrangem os direitos fundamentais do homem, sendo, portanto, direitos de todos, porém, o exercício de tais direitos pressupõe um tratamento diferenciado as pessoas que, em função de algumas condições, sejam físicas, sociais ou econômicas, não podem gozar desses direitos.

O art. 193, caput, da Constituição Federal (CF), estabelece, segundo Jorge Neto e Cavalcante (2012) que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos, o bem-estar e a justiça social, de que a forma de ordem social deve ser vista como um sistema de proteção de força de trabalho. Ainda, o art. 6º do texto constitucional define o trabalho como um direito social, ficando evidente a proteção constitucional.

É importante destacar que vários e diversificados são os elementos que oferecem sua contribuição para a estrutura básica do que, hoje, poder-se-ia denominar de sistema de tutela dos direitos fundamentais. Nessa perspectiva, ganha destaque o princípio da dignidade e da proteção do trabalhador.

Assim compreendido, verifica-se que por se tratarem de direitos fundamentais, as tutelas foram disciplinadas de forma especial pelo poder constituinte originário, visando conferir segurança e estabilidade às relações jurídicas que são estabelecidas continuamente no seio social, dentre estas, a celebração dos contratos, especialmente, o contrato de trabalho.

2.2 O AMBIENTE DE TRABALHO E A RELAÇÃO JURÍDICA

A definição do termo “ambiente de trabalho” é algo muito além da simples relação entre empregador e empregado, já que envolve uma série de fatores que influenciam o ambiente profissional.

O doutrinador José Afonso da Silva (2012, p.156) apresenta seu entendimento acerca do ambiente de trabalho salientando que ele pode ser definido como um “complexo de bem imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam”.

Nascimento (2012, p. 584), por sua vez, expõe que o meio ambiente de trabalho é:

[...] o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de matérias que formam o conjunto de condições de trabalho...

Corroborando, Rocha (2011, p.30) enfatiza que: “o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano”.

Considerando-se os conceitos apresentados, infere-se que o meio ambiente de trabalho pode ser entendido como um local onde homens e mulheres maiores de idade desenvolvem determinadas atividades e funções, promovendo assim sua sobrevivência e desenvolvimento sempre em harmonia com o ecossistema.

Um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado é um direito resguardado a todos os cidadãos trabalhadores. Fiorillo (2010, p.145) ensina que:

A salvaguarda do homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu labuto, que é essencial a sua sadia qualidade de vida, é sem dúvida, um direito difuso.

Portanto, o direito ao meio ambiente de trabalho é um direito coletivo por se tratar de um direito de natureza indivisível no qual o grupo se faz titular, difuso por pertencer a todos sem ser privativo de ninguém e metaindividual.

2.3 DISTINÇÕES ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de trabalho, no entendimento de Delgado (2016, p.138), “é toda relação jurídica caracterizada por ter sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”.

Desse modo, explica ainda esse mesmo autor que a relação de trabalho pode ser entendida como todo modelo de contratação de força de trabalho, e conglobera a relação de emprego, de trabalho autônomo, de trabalho eventual, de trabalho avulso, entre outras modalidades, desde que sejam admissíveis. Portanto, a relação de trabalho nada mais é do que o gênero, comporta variadas formas de contratação vigentes juridicamente, com a finalidade de prestação de trabalho.

Nascimento (2012, p.328), por sua vez, explica que a relação de emprego se refere a uma “relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador, e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”.

Observa-se, portanto, que a relação de emprego engloba um grande número de empregados no mercado de trabalho, que estão sob o regime celetista. Devido

isso, ela possui uma série de elementos caracterizadores, tais como: pessoa física, personalidade, onerosidade, subordinação e a não eventualidade.

2.4 SUJEITOS DA RELAÇÃO CONTRATUAL DE TRABALHO

2.4.1 O Empregador

A CLT, em seu art. 2º, define empregador como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

A Lei nº 8.036/90, no § 1º do art. 15, também apresenta uma definição para o termo empregador, segundo a qual por empregador:

A pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar (BRASIL, 1990).

Já o § 1º do art. 2º da CLT, assim dispõe que: “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.

O empregador possui poderes e controle patronal da atuação do empregado, contudo, existe uma série de conflitos envolvendo tal situação, principalmente, quando esse poder colide com os princípios da dignidade e no valor social do trabalho.

Sendo assim, na perspectiva do empregado, deve-se considerar o direito à dignidade e a proteção do trabalhador, na medida em que o empregador não poderia exercer o controle excessivo e prejudicial ao empregado.

Belmonte (2014) explica que nenhum direito pode ser exercido sem restrições, uma vez que onde começa o direito de um, termina o do outro. Por essa razão, é

preciso considerar a posição do empregador, tendo o direito à propriedade privada, como também o poder diretivo que exerce controle da execução do serviço.

No mesmo sentido, Souza (2009, p. 03) chama a atenção para a existência de “limites ao exercício do poder diretivo pelo empregador e como ocorre a relação entre tal poder, fundamentado no direito de propriedade, e os demais direitos fundamentais assentados na Constituição Federal”.

A esse respeito advoga Delgado (2016) que o poder do empregador se materializa nas dimensões diretivas, no poder disciplinar, regulamentar e de controle. Para corroborar, preleciona Brito Filho (2011, p. 59) que o direito do empregador engloba “os poderes de direção e de comando, de controle e de aplicar penalidades disciplinares o poder empregatício atua, propriamente, sobre a forma de prestação de serviços realizada pelo empregado”.

Souza (2009) explica que são diversas teorias que tratam do poder diretivo do empregador, das quais é importante destacar que, independentemente de qual seja adotada, a ação do empregador deve ser dirigida não somente para a consolidação dos objetivos organizacionais, não importando se haverá malefícios para os trabalhadores; mas sim, direcionar seus esforços em benefício dos seus colaboradores, de acordo ditames legais e, principalmente, em consonância com os princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato, pois estes são os basilares norteadores da relação de emprego.

Neste contexto, é notório que o exercício do poder diretivo depara com limitações decorrentes da dignidade, da proteção e do valor social do trabalho, a fim de que o empregado tenha assegurado, um trabalho decente como advoga Brito Filho (2011, p. 61):

[...] um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

A partir dos direitos de ambos (empregador e empregado), é possível considerar que se o poder diretivo do empregador tem limitações na dignidade da

pessoa humana do trabalhador, por sua vez o direito do empregado também tem tutela na dignidade e proteção ao trabalhador.

2.4.2 O Empregado

A legislação trabalhista define o empregado como sendo: “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 2002, p. 19).

Compreende-se, então, que, para que possa existir a figura do empregado, devem estar presentes características como: pessoalidade (pessoa física), habitualidade (não eventual), subordinação (dependência) e onerosidade (salário).

Conforme Menezes (2010), a pessoalidade é uma característica própria, que apesar de unida à ideia de pessoa física, possui algumas particularidades, haja vista que é uma característica exclusiva do empregado. O trabalho exercido pela pessoa física deve ser realizado com caráter de infungibilidade e a relação que se estabelece pelo empregado no vínculo empregatício deve ser *intuito personae*. No entanto, Delgado (2016) chama a atenção para o fato de existir situações que exijam substituição do trabalhador, sem prejuízo à pessoalidade inerente à relação empregatícia.

Com relação à questão da habitualidade (não eventualidade), salienta-se que é uma das maiores discussões trazidas pelos doutrinadores, contudo, para dar ênfase à mesma, devem ser abordadas algumas teorias, dentre as quais destacam-se a descontinuidade, que segundo Delgado (2016, p. 282):

Informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado, portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado.

Vale destacar que a CLT não adotou este critério, pois optou em declarar a expressão não eventual, rejeitando-se, assim, a teoria da descontinuidade na caracterização da relação de emprego.

Pode-se dizer que o critério majoritário na doutrina e jurisprudência é o de que o trabalho não eventual é aquele que está ligado às atividades normais da empresa, sendo aquelas atividades necessárias para atingir o fim a que se destina.

Quanto à questão da subordinação, este é o requisito mais importante para caracterização da relação de emprego, e ao longo do tempo sofreu diversos contornos diante das teorias justralhistas que tinham posições doutrinárias diferentes. Entretanto, atualmente a posição doutrinária e jurisprudencial dominante é a de que a subordinação remonta a ideia de dependência, sendo tratada como uma subordinação jurídica, pois decorre do próprio contrato de trabalho e da lei, cabendo ao empregador dirigir a prestação de serviços dos seus empregados no limite da lei e dos princípios.

Nesse sentido, Delgado (2016, p. 311) assevera que:

A subordinação corresponde ao polo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade desempenhada.

Alerte-se para o fato de que existem ainda as correntes doutrinárias que defendem a subordinação econômica (dependência econômica); subordinação técnica (dependência técnica); subordinação social. Entretanto, como não fazem parte do núcleo principal desta monografia, foram tratadas de forma sintética, sem esgotar o tema.

A onerosidade, assim como em grande parte das relações de trabalho, é fator imprescindível, uma vez que o aspecto econômico é garantidor da relação que se estabelece entre as partes envolvidas na relação. De forma que o valor econômico é o resultado do desprendimento da força de trabalho do empregado, paga pelo empregador, que por sua vez, remunera-o com salário estabelecido no contrato.

2.5 O CONTRATO DE TRABALHO

Um contrato estabelece uma relação jurídica entre as partes envolvidas, e por isso, deve possuir pressupostos como: acordo de vontades; agente capaz; objeto lícito, determinado e possível; e forma prescrita ou não proibida em lei.

Na definição Gomes (2010, p.4) o contrato é “uma espécie de negócio jurídico que se distingue, na formação, por exigir a presença pelo menos de duas partes. Contrato é, portanto, negócio jurídico bilateral, ou plurilateral”.

O principal fundamento do contrato é, segundo Diniz (2012) é a vontade humana, desde que esta esteja em concordância com a ordem jurídica, já que seu habitat é o ordenamento jurídico.

Uma vez entendida a definição do contrato para o ordenamento jurídico, pode-se dizer que o contrato de trabalho pode ser entendido, conforme Jorge Neto e Vasconcelos (2012, p. 78) como:

Um ato pelo qual se cria um negócio jurídico de acordo com a vontade dos contratantes, e, tudo o que nele constar, desde que esteja em conformidade com a lei, deverá ser seguido à risca pelas partes envolvidas no mesmo, pois ele enuncia os direitos e as obrigações recíprocas que regulam a conduta do empregador e do empregado, e, uma vez lido e assinado, nenhum dos contratantes poderá negar ou discordar do que foi acordado e estipulado no contrato, como também, o que nele não constar, jamais poderá ser utilizado por uma das partes contra a outra.

Na definição da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o contrato individual de trabalho é um pacto implícito ou expresso correspondente à relação de emprego. Assim sendo,

[...] as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (CLT, art. 444).

Em síntese, o contrato de trabalho é um “tipo de relação jurídica em que uma pessoa física presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (CLT, art. 3°).

Portanto, ao celebrar o contrato de trabalho, o empregado assume uma obrigação de fazer, transformando-se no próprio objeto do contrato, devendo, por meio de seus esforços, realizar um negócio lícito.

Quanto às espécies de contratos de trabalho, a CLT classifica quanto:

- a) À forma;
- b) Quanto à jornada;
- c) Quanto à duração.

E, no art. 443, dispõe sobre duas modalidades de contratos: O contrato por prazo determinado ou indeterminado.

Sobre o contrato a prazo indeterminado, Oliveira (2011, p.1) expõe que: “é aquele cuja vigência não tem termo prefixado, ou seja, não estipula ajuste quanto ao término dele”.

Martins (2012, p. 111), por sua, observa que:

Esse tipo de contrato é o que mais se conforma com o Direito do Trabalho, sendo o contrato de trabalho a prazo indeterminado um contrato de prestações sucessivas, de duração. Tendo em vista o princípio da continuidade do contrato de trabalho, supõe-se que ele irá perdurar no tempo.

Quanto ao contrato por prazo determinado, no Brasil é uma das modalidades que regulamentam a relação de emprego, estando sua definição, regras de aplicação e rescisão previstas na CLT e, como o nome sugere, é uma espécie de contrato com predeterminação do prazo.

Como foi possível observar ao longo deste capítulo, a relação que se estabelece no ambiente laboral não é uma relação qualquer, e envolve diversas implicações, pois, ao longo da evolução de sociedade, fatores que se estabelecem com o pacto laboral, tais como: a subordinação do empregado, as prerrogativas do poder de comando do empregador e a ordem social perversa que se estabeleceu, tem desencadeado certos comportamentos no ambiente de trabalho. Nesse contexto, na relação de emprego constata-se que a violência moral e psicológica vem atuando como forma de operação corriqueira. Assim, o meio em que o trabalho se desenvolve

vem se tornando um terreno fértil para a disseminação das práticas definidas como assédio moral, assunto que será tratado nos capítulos subsequentes.

3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 CONTEXTO HISTÓRICO

A história revela que o meio laboral se desenvolve é um terreno fecundo para a disseminação das práticas definidas como assédio moral. Segundo Hirigoyen (2010), a existência de tal comportamento acha-se, em grande parte, identificada tanto com antigas quanto com as mais modernas práticas gestoras como também na visão histórica de que o trabalhador é um ser humano menor, ou mesmo um mero instrumento na linha de produção.

Como fato social, o assédio moral desenvolve-se a partir das próprias estruturas históricas, ideológicas e econômicas que envolvem o pacto laboral enquanto dimensão de existência social e não a partir do perfil psicológico das vítimas.

Sendo assim, o fenômeno do assédio moral tem variações no tempo e história. Ao longo da história da humanidade, a violência psicológica e o abuso moral são práticas arraigadas no seio da sociedade Guedes (2011, p.19) define assédio moral como:

[...] uma espécie de violência cruel e degradante das relações sociais [...] que sobreviveu por séculos ignorados por médicos e juristas [...], sendo certo, nessa linha de raciocínio, que, se tal padrão de conduta não se restringe ao ambiente de trabalho, estando suas ações e omissões humilhantes, presentes em todas as dimensões da vida social, é inegável que numa relação profundamente assimétrica como a trabalhista, seu potencial de ocorrência e capacidade de lesão adquire mais força e abrangência.

Para o autor acima citado, o fenômeno do assédio moral é repetidamente acobertado e visto como uma simples relação de dominação, levando-o, muitas vezes, a se considerarem coniventes com a situação humilhante. Melhado (2012, p.21), por sua vez, afirma que:

As características próprias da interação assimétrica na relação de trabalho de cunho empregatício, bem como a histórica mitigação da condição humana do trabalhador, e ainda, a estruturação do sistema de produção também como um meio de dominação social e de quebra da capacidade de organização e resistência dos trabalhadores, têm viabilizado a existência de práticas de violência psicológica,

particularmente danosas e degradantes no ambiente de trabalho. No entanto, tais atitudes têm sido consideradas normais.

Corroborando com o acima exposto, Guedes (2007) comenta que os primeiros estudos desenvolvidos sobre o fenômeno do assédio moral, já tiveram o meio laboral como laboratório, dando a profunda assimetria e a fácil proliferação das condutas opressivas, de maus tratos, tradicionalmente identificadas com a realidade dos trabalhadores.

No Brasil, as principais terminologias usadas para a definição das condutas sociais consideradas como assédio moral, são: *mobbing* (Inglaterra e Suécia), *bullying e harassment* (EUA), *acoso moral e psicoterror* (Espanha); *harcèlement moral* (França), *Ijime* (Japão). O termo *mobbing*, como assinala Guedes (2007, p.19):

Foi utilizado pela primeira vez em 1972, num trabalho do médico sueco Heinemann, para descrever o comportamento de caráter destrutivo de um grupo de estudantes em face de colegas da mesma classe, demonstrando que a crueldade não é qualidade exclusiva dos adultos.

Hirigoyen (2011) observa que essa compreensão inicial é fundamental para rastrear o fenômeno, ou seja, a inteligência de que, como fato social, não é suficiente apreender de forma mecânica a exteriorização dos padrões de conduta abarcados pelas práticas definidas como assédio moral, que são extremamente variadas; é necessário, antes, observar as condições estruturais de ordem social e da dinâmica psicológica de muitas ações e omissões humanas, propícias ao seu florescimento.

Compreende-se, desse modo, que o assédio moral se insere num conceito amplo e possui variadas feições, que não são expressas, necessariamente, numa análise caso a caso, por isso a necessidade de aprofundar seus conceitos.

3.2 CONCEITO

Antes de conceituar o assédio moral, algumas observações são necessárias. O objeto do presente trabalho está circunscrito ao assédio moral no trabalho, que, em regra, demanda compreender os tradicionais desvios da evolução da vida humana em sociedade, agravados por condições peculiares da interação estabelecida pelo pacto laboral.

Um conceito geral e abrangente foi amoldado por Guedes (2007, p. 19) é “[...] uma espécie de violência cruel e degradante das relações sociais [...] que sobreviveu por séculos ignorados por médicos e juristas [...]”, sendo certo, nessa linha de raciocínio, que, se tal padrão de conduta não se restringe ao ambiente de trabalho, estando suas ações e omissões humilhantes presentes em todas as dimensões da vida social, é inegável que numa relação profundamente assimétrica como a trabalhista, seu potencial de ocorrência e capacidade de lesão adquire mais força e abrangência.

Destacando a visão banalizada que ainda predomina acerca do assédio moral, a autora supracitada aduz que o fenômeno:

[...] é frequentemente dissimulado e havido como uma simples relação de dominação, e mesmo a psicanálise não tem ajudado as vítimas a se defenderem, levando-as, muitas vezes, a se considerarem cúmplices e culpadas pela situação humilhante (GUEDES, 2011, p. 19).

Comenta Melhado (2010) que as características próprias da diária interação assimétrica verificada na relação de trabalho de cunho empregatício, ao lado da histórica mitigação da condição humana do trabalhador e ainda, nessa dinâmica peculiar, incluída a estruturação do sistema de produção também como um meio de dominação social e de quebra da capacidade de organização e resistência dos trabalhadores viabilizam, no mundo do trabalho, a existência de práticas de violência psicológica, particularmente danosas e degradantes, tidas como normais.

Sendo assim, apresentar uma conceituação de assédio moral unívoca é complexo, pois a compreensão de fenômeno necessita de conhecimentos dos planos histórico, social, econômico e psicológico da organização da vida humana em sociedade.

Hirigoyen (2011, p. 67), ao formular seu conceito, não se afasta de Guedes (2007), faz uma relação entre assédio moral e violência psicológica desde os tempos mais remotos da humanidade:

A violência psicológica e o assédio moral são práticas identificadas desde os primórdios da vida em sociedade. Ao contrário do verificado com a evolução da repressão sócio estatal a violência puramente física, que evoluiu de maneira direta para uma política geral de

coibição, ao menos no mundo ocidental, de controle e ponderação, lastreada na negação da autotutela e na intervenção estatal jurisdicional, constata-se que a produção de lesões de ordem psicológica relacionada à destruição da autoestima das vítimas, ainda se perpetua, em acentuado grau, como um método tido como normal e viril de conduta social, banalizado e tolerado, ou mesmo camuflado como paranoia, acusação comumente empregada em relação a quem demonstra perceber sua prática e tem consciência de seu caráter lesivo.

Observa-se que o significado das práticas de conduta de assédio moral é construído socialmente, ou seja, para sua verificação, é necessária a existência de relações interpessoais, factíveis de um comportamento que estabeleça uma conduta abusiva nas relações de caráter empregatício. Tais práticas evidenciam-se como:

[...] relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima (BRASIL, 2009, p. 12).

O assédio moral encerra um conceito vasto; que ele possui variadas feições. Logo, humilhação, situações vexatórias, constrangedoras, repetitivas e prolongadas são elementos comuns a todas as práticas apresentadas, por isso, abstraindo as concepções que assemelham assédio moral no trabalho, um conceito simples, mas abrangente, qual seja: “exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções” (BRASIL, 2009).

Conforme observa Hirigoyen (2011, p.37):

[...] o assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual [...]. Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não se correr o risco de receber uma sanção. Quando a recusa se origina de um grupo, para ele é difícil aceitar alguém que pensa ou age de forma diferente ou tem espírito crítico.

Rufino (2011, p. 44) ressalta que “[...] algumas dessas condutas aparecem de forma tão corriqueira, que passam despercebidas. Ou, simplesmente, se definem como atos isolados de desrespeito ou mentiras justificáveis”, o que evidencia a existência de um hábil mecanismo construído para dissimular e, de tal forma, permitir a continuidade da prática de condutas vexatórias e degradantes no cotidiano das relações sociais e trabalhistas.

Tais peculiaridades acentuam a constatação de que enfrentar o problema do assédio moral envolve a decisão de se encarar o ser humano, a larga margem, também como uma criatura perversa e indiferente, cuja conduta no meio laboral está, em larga escala, baseada em atitudes egoístas, como inferem Guedes (2011) e Dejourn (2012), e também na busca doentia por reconhecimento e ascensão, num mecanismo que facilmente constrói um cerco obstinado à vítima.

Ilustrados alguns meios para a percepção do fenômeno, faz-se possível a apresentação de mais conceituações. Afirma Hirigoyen (2011, p. 65):

[...] por assédio moral em um local de trabalho temos que entender 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 da pessoa, pôr em perigo sem emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

A referida autora alerta para a compreensão precisa do termo moral, uma vez que torna impossível estudar tal temática sem levar em consideração as perspectivas éticas que exigem uma tomada de posição acerca do tema, por isso, é importante analisar suas características.

Portanto, o conceito de assédio moral assenta-se várias características, conforme analisadas no próximo item.

3.3 CARACTERÍSTICAS DETERMINANTES

Na análise do fenômeno do assédio moral no trabalho é possível identificar algumas características peculiares da violência moral, entre elas, a banalização.

Verificam-se, também, as múltiplas formas de sua operação, ricas e variadas como a própria dinâmica das relações sociais.

De qualquer forma, conforme demonstrado anteriormente, o assédio moral no trabalho comumente ocorre entre chefe e subordinados, independente de sua classe social, e não está restrito um tipo específico de área profissional. Hirigoyen (2011, p. 85) caracteriza-o como “perseguições coletivas ou violência ligadas a uma organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física”.

A autora acima citada, ao tratar do assunto, inclui os conceitos de *bullying* e *mobbing*. O primeiro refere-se a uma violência moral, compreendida como maus-tratos, ameaça e opressão intencional e repetidamente, sendo as principais formas de violentar as gozações, os apelidos e xingamentos, o que causam muita dor e sofrimento para o agredido, podendo causar sérios prejuízos emocionais, como: perda de autoestima e exclusão social.

Felix (2009, p. 24) caracteriza o *bullying* como sendo:

[...] ação ou omissão destinada a degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões de outra pessoa por meio de intimidação, manipulação, ameaça direta ou indireta, humilhação, isolamento ou qualquer outra conduta que implique prejuízo à saúde psicológica, à autodeterminação ou ao desenvolvimento pessoal (FELIX, 2009, p.24).

Já o segundo, *mobbing* refere-se às ofensas individuais. Guedes (2007) informa que o termo *mobbing* foi utilizado pela primeira vez em 1972, num trabalho do médico sueco *Heinemann*, para descrever o comportamento de caráter destrutivo de um grupo de estudantes em face de colegas da mesma classe, demonstrando que a crueldade não é *qualidade* exclusiva dos adultos.

Ainda segundo Hirigoyen (2011, p. 68), o referido termo deriva do verbo inglês “*To mob*”, que pode ser traduzido como assediar, cercar com intenções hostis, afugentar por medo, agredir; expressão, assim, que “implica a ideia de algo inoportuno”. Registre-se que a expressão idiomática “*mob*” é um termo também usado para definir conceitos como máfia, horda ou bando.

O quadro abaixo descreve as principais caracterizações do assédio moral no trabalho:

Quadro 01 - Aspectos Gerais do Assédio Moral

CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	REAÇÕES	
	MULHERES	HOMENS
<p>Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes • Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o(a) subordinado(a) • Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações • Desmoralizar publicamente • Rir, a distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador • Querer saber o que se está conversando • Ignorar a presença do(a) trabalhador(a) • Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução • Troca de turno de trabalho sem prévio aviso • Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador • Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em gozo de férias. • Espalhar entre os(as) colegas que o(a) trabalhador(a) está com problemas nervosos • Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde • Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador 	<p>São humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima, tremores e palpitações. Insônia, depressão e diminuição da libido são manifestações características desse trauma.</p>	<p>Sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingarse. Ideias de suicídio e tendências ao alcoolismo. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima.</p>

Fonte: (Adaptado da Cartilha do MTE, BRASIL, 2009).

Essa caracterização revela de forma satisfatória as circunstâncias de perseguição, hostilidade e discriminação que transparecem das condutas identificadas com o assédio moral, que, por seu turno, tendem também a se instalar, na maioria dos casos, de modo insidioso e imperceptível, uma vez que igualmente emerge de seu significado a ideia de uma ação discriminatória dissimulada, caracterizada por diversos subterfúgios e variadas táticas de acobertamento.

Lopes Neto (2010) traz algumas características da vítima do assédio moral, ou seja, geralmente, ela pode sofrer ações negativas, ficando exposta de forma repetida e durante algum tempo a brincadeiras perversas. A vítima vai se retraindo e não revela a outras pessoas as agressões que sofrem, pois sente vergonha, receios das críticas ou insegurança, sentimentos que poderão permanecer para sempre em sua vida.

Quanto ao agressor ou assediador, suas principais características são:

Pode ser tanto do sexo masculino quanto feminino, e apresenta traços de personalidade de desrespeito e maldade que, em sua maioria, essas características são associadas a um perigoso domínio de liderança que, em geral, é obtido ou legitimado através da força física ou de intenso assédio psicológico. O agressor não aceita ser contrariado e, geralmente. O desempenho profissional costuma ser regular ou deficitário. O que lhes falta é afeto. Essa afetividade deficitária pode ter origem em lares desestruturados ou no seu próprio temperamento. Essas ações envolvem maus-tratos a irmãos, coleguinhas, animais de estimação, empregados domésticos ou funcionários do trabalho (LIMA, 2011, p. 16).

Portanto, percebe-se que a vítima do assédio moral é hostilizada, ridicularizada e desacreditada no seu local de trabalho. Logo, trata-se de uma prática que avilta ainda mais quando opera na atividade laboral, que se apresenta em várias modalidades.

3.4 PERFIL DO ASSEDIADO E DO ASSEDIADOR

Em se tratando do assediado, é possível afirmar que geralmente não se trata de pessoas fragilizadas, apesar de que as pessoas com essa característica serem alvos preferidos do assediador. Sendo assim, aqueles que possuem maior potencial produtivo e destaque nas organizações cada vez mais são identificados como vítimas deste tipo de agressão.

Hirigoyen (2011, p. 68) explica que características do assediado como: dedicação ao trabalho, escrupulo, permanência por mais tempo no local de trabalho, perfeccionismo, podem vir a despertar inveja aos que estão próximos no ambiente de trabalho.

Quanto ao agressor ou assediador, Hirigoyen (2011) diz que um perverso narcisista é um psicótico sem sintomas, e o mal que praticam não fazem de propósito, mas praticam por não saberem viver de outro modo, e acabam por descarregar a dor que não sentem em outras pessoas.

No sentido de clarificar melhor o exposto, a autora citada assim define perversos narcisistas como: “indivíduos que, mediante influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com um segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcísica do outro, a fim de desarmá-lo” (HIRIGOYEN, 2011, p.141).

A personalidade narcísica é definida por Hirigoyen (2011, p. 143) nas seguintes características:

- ✓ O sujeito tem um senso grandioso da própria importância;
- ✓ Absorve uma fantasia de sucesso ilimitado de poder, acredita ser “especial” e singular;
- ✓ Tem excessiva necessidade de ser admirado;
- ✓ Pensa que tudo lhe é devido;
- ✓ Explora o outro nas relações interpessoais;
- ✓ Não tem a menor empatia;
- ✓ Inveja muitas vezes os outros;
- ✓ Dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes

Segundo Kemberg (apud HIRIGOYEN, 2011, p. 142) diz que “as principais características dessa personalidade narcísica são um sentimento de grandeza, um egocentrismo extremado e uma total falta de empatia pelos outros, embora sejam eles próprios ávidos de obter admiração e aprovação”.

Diante das características analisadas e aprofundadas pelos autores citados, o assediador é um sujeito perverso, egocêntrico, que sente necessidade e prazer em prejudicar o outro, assim como, sentem profunda inveja daqueles que se dedicam ao trabalho e geram bons resultados.

3.5 TÉCNICAS DE ABUSOS POR PARTE DO AGRESSOR

a) Recusar a comunicação direta

Nesta prática, o agressor recusa-se a explicar suas atitudes, deixando a vítima paralisada, ou seja, como explica Hirigoyen (2011, p. 76) “sem lhe dá possibilidade de defesa. Ao recusar o diálogo, o agressor impede a vítima de encontrar uma solução para o problema. Em condutas de perversidade o que se busca impedir o outro de pensar, compreender, e de reagir”.

Assim, verifica-se que no assédio moral existem diversas formas de se provocar a perseguição psicológica, como até mesmo o agressor se recusar comunicar-se diretamente com a vítima.

b) Desqualificar

Se tratando de desqualificação, de acordo com os ensinamentos Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014), este se caracteriza por apresentar situações em que o agressor se comporta de maneira bem peculiar para com a vítima, como, por exemplo, observações desabonadoras, alusões desestabilizantes, desprezo, silêncio, suspiros seguidos, entre outros aspectos.

O assediador pretende, aos poucos, levantar dúvidas sobre a competência profissional de sua vítima, pondo em questão tudo que ela faz ou diz. Desqualificar significa a retirada de todas as qualidades de alguém, ou seja, é convencer a vítima de que ela não possui valor algum, até que ela própria perca a autoconfiança (HIRIGOYEN, 2011, p.77-125).

Nessa linha de raciocínio tem-se o processo de número 00001-2009-004-22-00-6, no qual o reclamante o Sr. Reginaldo Soares Araújo, ingressou com ação de indenização com assédio moral contra a empresa Banco Itaú S.A.

Impugna o reclamado o deferimento da indenização por dano moral, argumentando, em síntese, a inexistência de comprovação de conduta que configure a prática de assédio moral contra o reclamante. Sem razão, se não vejamos: embora não exista ainda uma definição exata dos elementos que efetivamente caracterizem a prática do assédio moral, de uma forma geral, alguns pontos já são consenso, quais sejam: atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo; tortura psicológica, desprezo e humilhação para com o empregado, devendo haver a regularidade dos ataques, com a finalidade de desestabilizar emocionalmente a vítima. (RO 00001-2009-004-22-00-6, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22 REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 16/3/2010, DJT 26/3/2010).

Com base nas provas testemunhais há requisitos que configuram assédio moral, conforme depoimentos testemunhais:

I - Primeira testemunha apresentada pelo reclamante, GISELE DE CARVALHO GAMBOGI (fls. 152/153): "...que não se recorda, mas entre 2004 e 2005, o reclamante foi demitido, retornando por três vezes ao banco; que no primeiro retorno o reclamante passou um dia apenas; que na segunda vez ele passou três dias, ficando basicamente no Autoatendimento; que no Autoatendimento o empregado fica em pé junto aos caixas eletrônicos, prestando informações aos clientes; (...) que na terceira vez o reclamante retornou em novembro/2006, saindo em janeiro/2007; (...) que o reclamante foi gerente muitos anos e que no retorno os clientes ficavam brincando com o reclamante chegando a chama-lo de gerente

papagaio; (...) que na última vez que o reclamante retornou foi colocado no almoxarifado para expurgar papel, rasgando documentos já inservíveis, colocando-os em sacos de lixo e levando-os para um local adequado dentro da agência...”

II – Segunda testemunha apresentada pelo reclamante, GERSOMIR RODRIGUES DA SILVA (fl. 153):

[...] que por volta de 2006, encontrou o reclamante no Auto-Atendimento do Banco e lhe perguntou o que estava fazendo lá e se o mesmo era gerente do Paraguai; que tal terminologia era uma brincadeira entre os funcionários da própria agência...”. (RO 00001-2009-004-22-00-6, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22 REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 16/3/2010, DJT 26/3/2010).

Desse modo, percebe-se que no caso do gerente do banco foi vítima de assédio moral, no qual sofreu chacotas entre seus colegas e clientes. Resultando assim, em tortura psicológica causando danos à saúde da vítima.

Segundo Medeiros (2012, p. 45) no tocante à atribuição de funções diversas da que “exercia antes de sua demissão, importa dizer que o empregador, diante do poder de direção, pôde alterar a situação do empregado dentro da instituição, desde que seja resguardada a dignidade do empregado”.

A partir do momento em que a empresa não está mais satisfeita com o serviço do seu funcionário, tem o direito de rescindir o contrato de trabalho, porém não lhes dá o direito de atribuir condutas com a finalidade de forçá-lo a pedir demissão.

Sobre essa questão, Hirigoyen (2011), leciona que a simples atitude de o agressor não dirigir a palavra à vítima, não o cumprimentar, por se tratar de um desprezo, já induz à noção de assédio moral.

c) Desacreditar

Para Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014) o termo desacreditar implica em uma série de condutas da parte do agressor tais como: zombar de alguém por conta de sua enfermidade, deficiência física, dar apelidos pejorativos.

Medeiros (2012) descreve o processo TRT-RO-00137-2009-101-22-00-5, que remete o ocorrido na empresa DISMOBRAS IMPORTAÇÃO no qual o senhor Maronilton Azevedo Coelho, aduz que o senhor José Moreira sempre o tratou de forma vexatória e humilhante na presença de colegas:

O recorrido laborou para a reclamada na cidade de Parnaíba, na função de gerente, no período de 19.5.2008 a 29.12.2008 (fl. 8). Aduziu na inicial que durante toda relação empregatícia o supervisor regional da empresa, Sr. José Moreira, sempre o tratou de forma vexatória, inclusive com palavras de baixo calão, causando-lhe sérios constrangimentos na presença dos colegas de trabalho, sabendo esta a causa do seu pedido de desligamento da empresa. (RO 00137-2009-101-22-00-5, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22 REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 28/9/2009, DJT 28/10/2009).

Além do fator assédio moral, é possível que haja a prática de falso testemunho, em que muitas vezes a testemunha nega os fatos verdadeiramente ocorridos. Assim, conforme acórdão:

O trabalhador chega a pedir sua demissão por conta da insalubridade do trabalho. Na esteira dos elementos trazidos aos autos, restou evidenciado o excesso cometido pelo representante da reclamada, no exercício do seu poder diretivo, o qual extrapolava a mera função gerencial e de cobranças, utilizando, no trato com seu subordinado, expressões preconceituosas, demasiadamente grosseiras, depreciativas, obscenas e, no mínimo extremamente inapropriadas para um ambiente profissional, inadmissíveis se quer em conversas informais (MEDEIROS, 2012, p. 56).

Com a demissão da vítima o agressor conseguiu atingir seus objetivos. No entanto coube à justiça tomar as devidas providências de reparação de danos ao provocado:

No caso, a sentença, como reparação pelos danos sofridos, condenou a empresa a pagar ao recorrido a importância de R\$ 20.000,00. Entende-se que, de todo modo, o numerário afigura-se elevado, pelo que, considerados os critérios acima descritos, com destaque para a função pedagógica da punição, afim de se desestimular a reincidência da prática delituosa, e na tentativa de fugir dos extremos da irrisoriedade e do excesso, reduz-se o quantum indenizatório para R\$ 12.000,00 (dez vezes o valor da remuneração do autor – fls. 9). Razão por que se dá parcial provimento ao recurso, nesse particular. (RO 00137-2009-101-22-00-5, Rel. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, TRT DA 22 REGIÃO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 28/9/2009, DJT 28/10/2009).

d) Isolar

De acordo com Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014), com escopo de apavorar a vítima psicologicamente, o agressor a encarcera, levando-a a fragilidade.

O trabalho desenvolvido por Molon (2005, p. 4) apresenta as características das técnicas de isolamento, a saber: “a vítima é interrompida, recusa a todo o contato com ela, mesmo o visual; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros funcionários; é posta separada dos outros; proíbem os colegas de lhes falar e a deixam falar com ninguém”.

e) Vexar

Na prática de vexação, à vítima são atribuídos trabalhos inúteis ou humilhantes, tarefa no final de semana e metas que este não poderá alcançar. Medeiros (2012) analisa o processo de número 00022-2008-101-22-00-0, analisando as agressões no qual a professora Silvia é obrigada a realizar atividades no qual não há tempo hábil, conforme descrito abaixo:

Começam, então, os constrangimentos e dissabores impingidos pela faculdade reclamada. À professora contratada para a Coordenação da Extensão do curso de Sistemas de Informação foram exigidas tarefas alheias às suas atribuições, como “palestras sobre propriedade intelectual/industrial”, “palestra sobre empreendedorismo”, “exibição de filmes e/ou documentários da área” (fls. 74/75), dentre outros, argumentando o Sr. Eyder que “houve um mal-entendido” e que quando se referiu a coordenação de extensão quis dizer coordenação dos eventos de extensão do Curso de Sistemas. Convenha-se que caminham a passos largos de distância uma e outra função, não sendo possível a obreira do cabo de tais atividades no exíguo prazo e carga horária que lhe foram oferecidos. (RO 00022-2008-101-22-00-0, Rel. Desembargador MANOEL EDILSON CARDOSO, TRT DA 22 REGIÃO, SEGUNDA TURMA, julgado em 18/11/2008, DJT 9/12/2008).

Importa destacar que essa conduta acaba concretizando a afronta à dignidade do trabalhador, desestabilizando no ambiente de trabalho. Outros fatos como redução dos salários remetem ao assédio moral. As consequências disso se dão pelo fato da vítima precisar de atendimento médico.

f) Assediar Sexualmente

Abusar sexualmente de alguém independente do sexo também pode configurar-se assédio moral. Nas palavras de Hirigoyen (2011, p. 80), “o assédio

sexual está relacionado aos dois sexos, no entanto, a maioria dos casos de que se tem notícia, referem-se a mulheres abusadas por pessoas do sexo masculino, repetidas vezes por colegas de cargos mais elevados”.

3.6 DISTINÇÕES ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

No contexto atual, observa-se que vem aumentando cada vez mais a frequência e evidências da violência física e psíquica no ambiente de trabalho. Situações como repreensão e grosserias rotineiras, ser motivo de zombaria entre os colegas de trabalho, receber uma sedução do patrão prometendo uma elevação no cargo em troca de algo, acontecem rotineiramente dentro do ambiente laboral.

O termo “assédio” refere-se especificamente a duas agregações: a um cenário sexual e um campo chamado de “victimologia” que se baseia em estudar as razões que influenciam um indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimização, os resultados a que induzem e os direitos a que podem desejar.

Cassar (2011, p. 976) define o assédio como “o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”. É importante enfatizar que o assédio pode se manifestar, tanto de forma moral como sexual, expondo à vítima a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas. Por causa desses comportamentos a vítima coloca em dúvida sua autoestima, sua capacidade e sua competência, passando a acreditar que é causador dos problemas e que executa um mau trabalho.

As análises sobre esse assunto confirmam que a humilhação constrói um risco “invisível”, porém concreto, nas relações trabalhistas, que atrapalham, sobretudo, a saúde da vítima. Desse modo, compreende-se o assédio moral no ambiente laboral como uma conduta abusiva que se manifesta.

Depreende-se que o assédio moral se situa numa zona de fronteira, diferenciando-se de conflito tóxico aberto, da situação de estresse, das más condições de trabalho em sentido amplo.

Todavia, não se pode deixar de mencionar que é deveras confusa a distinção entre os institutos do assédio moral e assédio sexual, mas a grande diferença reside

na intenção do assediador. No caso do assédio moral, a intenção do assediador é a de criar situações de humilhação para vítima, fazendo com que ela saia do emprego, diferentemente do caso de assédio sexual em que o assediador tem a intenção puramente de obter vantagens sexuais.

Prata (2014, p. 61) define o assédio sexual no trabalho como: “um constrangimento imposto à vítima com o propósito de obter favores sexuais, sob a promessa de qualquer vantagem”.

Completa ainda o autor acima citado que:

O elemento distintivo a aclarar os fatos é o propósito que transparece das atitudes do coator. Se o objetivo principal é obter favores sexuais trata-se de assédio sexual no trabalho. Contudo, caso o objetivo maior seja o de degradar a atmosfera laboral para excluir o obreiro, configura-se o assédio moral no trabalho (PRATA, 2014, p.62).

O assédio sexual é definido pelo art. 216-A do Código Penal Brasileiro, incluído pela Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001, sendo que a norma penal incriminadora tipifica a conduta da seguinte forma: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. ”

3.7 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

A configuração do assédio moral permite categorizá-lo dentro de um sistema classificatório amplo, como: vertical, que se divide em ascendente e descendente; e horizontal.

O Assédio moral ascendente, conforme Hirigoyen (2011), ocorre com menos frequência em relação aos outros tipos de assédio, ela se configura quando um trabalhador ou mais subordinados assedia(m) o superior hierárquico, daí a nomenclatura, “ascendentes” (de baixo para cima).

Já o assédio vertical descendente é o mais comumente observado no contexto atual. Para as autoras ele ocorre quando a conduta degradante é praticada por

superior hierárquico, que, na relação de emprego, papel desempenhado pelo próprio empregador. Assim, o assédio vertical descendente ocorre de cima para baixo, geralmente por intermédio de ações autoritárias, uso perverso do medo e desvios variados de manipulação do poder diretivo e disciplinar com vistas à degradação progressiva das condições de trabalho e lesão à dignidade e aos direitos personalíssimos da vítima, ou das vítimas (GUEDES, 2011).

Em relação aos trabalhadores subordinados, muitas vezes contando com a cumplicidade dos colegas de trabalho, que tendem a se alinhar com o agressor, de forma elementar, por medo, concordância ou simples indiferença. Ele ocorre na posição vertical, de cima para baixo, geralmente por intermédio de ações autoritárias.

Completa ainda Hirigoyen (2011, p.75) que, nessa modalidade:

Se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo, se quiserem manter o emprego, ao mesmo tempo em que, ao lado do mero abuso de poder, a autora também observa que o assédio pode ser uma matriz eminentemente egoística, pois “pode ser também uma manobra perversa de um indivíduo que, para engrandecer-se, sente necessidade de rebaixar os demais [...] de destruir um determinado indivíduo escolhido como bode expiatório.

Em muitos casos do assédio moral, o assediador induz para que o assediado (vítima) seja demitido por justa causa, fazendo com que suas atitudes de isolamento e menor eficiência causem esse resultado.

Guedes (2011) acrescenta ainda que existe um subgênero do assédio vertical descendente denominado assédio estratégico, e é um modelo de operação conhecido também entre altos empregados, diretores e executivos, observado, por exemplo, nos processos empresariais de fusão e incorporação, com o objetivo de eliminar quadros, preservando-se os segredos industriais e empresariais.

Para tanto, são utilizados métodos de isolamento e repentino corte no acesso às informações, em alguns círculos denominados, por termos como “*geladeira*” ou “*fritura*”, por exemplo, relacionados ao processo de degradação e isolamento impostos a certos funcionários ou empregados indesejados, com o intuito de lhes levar a tomar a iniciativa de romper o vínculo.

O assédio vertical descendente trata-se de modelo de operação conhecido também entre altos empregados, diretores e executivos, tendo o objetivo de eliminar quadros, preservando-se os segredos industriais e empresariais. Conceituando essa categoria, Prata (2014, p. 129) diz: “é aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos. Quando exercido pelo hierarquicamente inferior agir com o intuito de assediar o seu superior”.

Quanto ao assédio moral horizontal, este é gerado por pessoas situadas no mesmo patamar hierárquico da ou das vítimas. Ele está relacionado tanto com a dificuldade de convívio com a diferença, como situa Prata (2014), quanto com a concorrência, destaque da vítima, mera antipatia pessoal, preferências pessoais dos chefes para com alguns subordinados, cobiça, xenofobismo.

Compreende-se que o assédio moral horizontal é aquele desencadeado por sujeitos situados no mesmo patamar hierárquico da ou das vítimas e está relacionado tanto com a dificuldade de convívio com a diferença quanto com a competitividade.

Por fim, o assédio moral misto, modalidade caracterizada pelas agressões desencadeadas tanto pelo superior hierárquico, quanto pelos colegas de trabalho que se encontram no mesmo patamar hierárquico da vítima, necessitando para sua caracterização que nessas agressões impingidas tenham a presença do assediador vertical, o horizontal e o assediado (WYZYKOWSKI, BARROS E PAMPLONA FILHO, 2014).

Alguns doutrinadores preferem não incluir essa definição aos seus estudos, tendo em vista de que essa modalidade é definida muitas vezes como a extensão das outras modalidades de assédio moral. Contudo, alguns doutrinadores acreditam que, muitas vezes, o assédio moral pode iniciar-se da forma horizontal e posteriormente tomando a proporção para o assédio moral vertical descendente.

Nesse sentido, ensina Hirigoyen (2002, p.114):

Mesmo que se trate de uma história muito particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. [...] quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado.

Assim, no assédio moral misto a vítima é atingida por “todos os lados” WYZYKOWSKI, BARROS E PAMPLONA FILHO (2014, pg. 130), haja vista a vítima passa ser hostilizada tanto pelos colegas de trabalho que ocupam o mesmo nível hierárquico, quanto por seu superior hierárquico. Daí alguns doutrinadores denominarem ainda de “*mobbing* combinado”; CASTRO (2014, pg. 59).

As categorias de assédio moral revelam seu caráter eclético, permeado por condutas inseridas no mundo fático, cujo estudo requer de uma abordagem interdisciplinar, pois sua prática encerra a contínua degradação moral de uma pessoa ou de um grupo de pessoas, através de perseguições diversas, humilhações, discriminações, descomposturas, hostilidade e uma séria de outras condutas que deflagram nas suas vítimas sérias consequências físicas e psíquicas.

Observa-se que o assédio moral possui diversas modalidades, e dentre estas, o assédio horizontal, quando é gerado por pessoas situadas no mesmo patamar hierárquico das vítimas, sendo esse o objeto de estudo desta pesquisa. No próximo capítulo serão apresentadas, de forma mais detalhada, algumas características dessa modalidade de assédio no ambiente laboral, bem como, o entendimento jurisprudencial acerca da Responsabilidade do empregador nos casos de assédio moral horizontal.

4 O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL E A RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR SOB O OLHAR DA JURISPRUDÊNCIA

Conforme já salientado anteriormente, a expressão “assédio moral” resume as diversas formas de perseguição no trabalho que objetivam tornar o ambiente de trabalho insuportável para o empregado (Martins, 2012, p. 316), cujas condutas são praticadas pelo empregador ou seus prepostos que conduzem o trabalho do empregado, sendo denominado de assédio moral horizontal.

O assédio moral horizontal é aquele desencadeado por sujeitos situados no mesmo patamar hierárquico da ou das vítimas e está relacionado tanto com a dificuldade de convívio com a diferença quanto com a competitividade.

Conforme Prata (2014), o assédio moral horizontal está relacionado tanto com a dificuldade de convívio com a diferença quanto com a concorrência, destaque da vítima, mera antipatia pessoal, preferências pessoais dos chefes para com alguns subordinados, cobiça, xenofobismo, sendo os casos mais corriqueiros do *mobbing* horizontal: os preconceitos raciais, étnicos e decorrentes da orientação sexual.

Já na visão de Guedes (2011) é uma espécie de psicoterror que tanto pode ocorrer de forma individual quanto coletiva. Nesse último caso, o assediado vira o “bode expiatório” do grupo, que, colaborando com o perverso, desafoga sua intolerância, preconceitos, frustrações, inveja, agravando, sensivelmente, o sofrimento da vítima.

Hirigoyen (2011) por sua vez, explica que essa espécie de assédio remete à ideia do *Bullying*, que no Brasil é o termo utilizado para caracterizar o Assédio Moral. No sentido de fornecer uma explicação para o termo *bullying*, a autora diz que a palavra tem como origem do verbo “*to bola*”, que significa tratar outrem de forma desumana e grosseira, aproximando-se da conduta identificada como tirania, relacionando-se com a chamada “administração por estresse”.

A princípio foi um termo utilizado na Inglaterra para caracterizar o comportamento agressivo e degradante entre crianças e adolescentes, independentemente de sua classe social, sendo um tipo de comportamento muito comum entre crianças, não havendo hierarquia entre as mesmas, mas pode acontecer

situações de exclusão através de agressões motivadas, em muitos casos, em virtude de características subjetivas ou de personalidade. Com o passar do tempo o *bullying* foi se alastrando no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar, alcançando também o ambiente laboral (HIRIGOYEN, 2011). Este tipo de violência se efetiva:

[...] através da ação ou omissão destinada a degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões de outra pessoa por meio de intimidação, manipulação, ameaça direta ou indireta, humilhação, isolamento ou qualquer outra conduta que implique prejuízo à saúde psicológica, à autodeterminação ou ao desenvolvimento pessoal (FELIX, 2009, p.24).

Portanto, o assédio moral horizontal é um tipo de violência moral, compreendida como maus-tratos, ameaça e opressão intencional e repetidamente, sendo as principais formas de violentar as gozações, os apelidos e xingamentos, o que causam muita dor e sofrimento para o agredido, podendo causar sérios prejuízos emocionais, como: perda de autoestima e exclusão social.

O exemplo a seguir apresenta um tipo assédio moral horizontal decorrente da intolerância do grupo. A saber:

A vítima, um jovem muito tímido, casado e fascinado por literatura, cinema e obras de arte, é admitido numa grande fábrica, mas não se enquadra nos costumes do meio operário. Diferente dos demais colegas, não lhe agrada fazer horas extraordinárias [...]; cora diante das piadas e palavras de baixo calão e brincadeiras de duplo sentido; recusa os convites para a cervejinha no bar da esquina no final do turno de trabalho e não sabe jogar carteadado. A intolerância do grupo foi implacável e a violência desencadeada, de modo sorrateiro [...] foi evoluindo a ponto de tornar a vida do operário um infernal pesadelo. A crônica termina com sua licença para tratamento psicológico depois da solidária intervenção da esposa (GUEDES, 2011, p. 39).

No assédio moral horizontal os grupos mostram-se incapazes de conviver com as diferenças, da mesma forma que as organizações, diante de uma situação de assédio moral, têm dificuldades de fazer valer os direitos individuais, ignorando, desse modo, o problema, deixando o assediado a mercê da situação, fazendo com que a empresa seja conivente com os assediadores.

Tanto o despreparo quanto a banalização do problema, por parte dos superiores, pode agravar o processo em casos que não seja a política da própria empresa o implemento de tais práticas de degradação humana.

Sobre essa questão, assim pontua Hirigoyen (2011, p.77):

[...] na maior parte das vezes, o processo é assim reforçado devido à incompetência dos chefes menores. Realmente, muitos responsáveis hierárquicos não são administradores. Em um trabalho de equipe designa-se como responsável aquele que é o mais competente no plano profissional, e não aquele que é o mais competente em termos de direção. Mas mesmo que sejam, no caso, muito competentes, inúmeros responsáveis não conhecem a dinâmica de uma equipe e não têm consciência dos problemas humanos que suas responsabilidades envolvem.

A competição sistemática entre os trabalhadores, incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento dos outros. Muitas vezes a coação psicológica, a humilhação, a falta de estabilidade emocional, leva a vítima a pedir demissão, assim tendo o resultado do objetivo premeditado do assediador.

Todas essas condutas, praticadas de maneira repetida, por meses ou anos, afetam a saúde mental do trabalhador que passa a ter dúvida de seu próprio conhecimento e capacidade.

O prazo de condutas como estas, para se caracterizar assédio moral, são de um a três anos. Apesar de que é comunicado que é possível acontecer lesão em período inferior, ainda que seja incomum.

Até mesmo como uma forma de proteção aleatória, em meio ao mercado predador, os colegas de um mesmo nível hierárquico usam a sua insegurança como veículo para hostilizar aqueles que consideram uma ameaça aos seus empregos, ou ainda escolhem um ou outro para perseguirem, sistematicamente, atribuindo-lhes culpa por fracassos ou mesmo, através da crítica destrutiva, refletirem nos supostos defeitos desses colegas, suas supostas qualidades pessoais.

4.1 CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

No âmbito da realidade brasileira, como bem assinala Guedes (2011), as práticas definidas como assédio moral representam lesões aos bens jurídicos inerentes à personalidade, à liberdade, à saúde e à dignidade da pessoa humana, em desfavor da ordem constitucional.

As consequências oriundas do assédio moral horizontal para com o trabalhador não se limitam apenas ao campo psíquico da vítima, implicam também nas condições físicas.

Silva (2012, p.53) leciona que “o assédio moral não apenas afeta a vida pessoal da vítima, mas a saúde também fica desestabilizada”, provocando um bombardeio na sua vida, por afetando, conseqüentemente, suas relações interpessoais e sua dignidade pessoal, levando à vítima a se afastar do convívio social. Por conta disso,

[...]. A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isso passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos (SILVA, 2012, p. 55).

De maneira bem sutil o assédio moral age de forma silenciosa causando à vítima tortura psicológica, gerando uma série de graves distúrbios físicos e psicológicos em suas vítimas, levando-as a abandonarem postos de trabalho, carreiras; a serem excluídas do mercado de trabalho, a se tornarem improdutivas, doentes, incapacitadas a até mesmo a cometerem suicídio.

Barreto (2004), em uma pesquisa realizada sobre a ocorrência e consequências do assédio moral salientou que o fator principal causador do não cessamento do assédio moral no ambiente de trabalho é o medo do desemprego, pois segundo a autora, o desemprego remete à vítima àquele estado permanente. Mas além do desemprego, outros fatos também remetem esse estado permanente, dentre estes, a humilhação no trabalho.

Sobre os efeitos causados pelo assédio moral, Barreto (2004) expõe que:

Frequentemente os trabalhadores/as adoecidos/as são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demiti/os (BARRETO, 2004, p. 18).

Outras pesquisas também vêm apontando que o assédio moral no ambiente de trabalho, além de lesar os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, pode também ferir a imagem da empresa, prejudicando as vendas, consumo e, sobretudo, atingir de forma irrecuperável a vítima, tanto na vida pessoal como na profissional, em virtude das situações humilhantes, maliciosas ou cruéis que é submetido no ambiente de trabalho.

Um estudo recente realizado por Prata (2014) revelou que o assédio moral no trabalho é um tema estudado no mundo inteiro, nos Estados Unidos, em fevereiro de 2014, o *Wokplace Bullying Institue* entrevistou mil americanos adultos e deste montante 27% dos trabalhadores afirmaram ter sofrido condutas abusivas no ambiente de trabalho. A Organização Mundial da Saúde (OIT) apontou que, na União Europeia 9% dos trabalhadores, correspondendo a um total de 13 (treze) milhões de pessoas convivem com o assédio moral. No Brasil, os dados não são menores, uma pesquisa revelou que 42 mil trabalhadores em todo o país estão submetidos ao assédio moral em seu local de trabalho.

Contudo, a constatação que em pleno século XXI os números sobre o assédio moral no trabalho ainda são alarmantes, constituindo uma violência aos direitos humanos e as liberdades fundamentais, limitando o trabalhador ao reconhecimento, o gozo e exercício dos direitos e liberdades expressos na Constituição Federal de 1988 que leva a atentar para o fato de que a discriminação, o abuso e as perseguições por qualquer motivo, não é um fato biológico, mas um evento socialmente construído que pode e deve ser extirpado da sociedade.

4.2 O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL COMO VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Conforme observado anteriormente, o assédio moral horizontal no trabalho traz diversas consequências, pois além de mitigar direitos e garantias fundamentais do trabalhador, pode também arranhar a imagem da empresa, prejudicando custos, vendas, consumo e sobretudo, atingir de forma irrecuperável a vítima, tanto na vida pessoal como profissional, em virtude das situações humilhantes, maliciosas ou cruéis que é submetido no ambiente de trabalho.

Por essa razão, no âmbito das relações de trabalho, o assédio moral precisa ser analisado a partir da evolução dos direitos fundamentais e o consequente desenvolvimento da ordem jurídica, substanciada na identificação do ser humano como centro do ordenamento jurídico.

Os direitos fundamentais sociais são requisições indispensáveis ao exercício efetivo das liberdades e garantia de igualdade de oportunidades, inerentes à noção de uma democracia e um verdadeiro Estado de Direito.

O art. 193, caput, da CF, estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos, o bem-estar e a justiça social. A ordem social deve ser vista como um sistema de proteção de força de trabalho. Já os direitos sociais são previstos no art. 6º, sendo que o trabalho é um deles.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, quando da adoção da "Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento", estabeleceu em 1998:

A "eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação" como um desses princípios e direitos fundamentais no trabalho, ao lado de temas consagrados como a liberdade de associação e de organização sindical, a abolição efetiva do trabalho infantil, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório. O referido documento reflete direitos e princípios constantes de oito convenções fundamentais da organização, aquelas de nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182, destacando que todos os Estados-Membros estão obrigados a respeitar os direitos fundamentais objetos das convenções correspondentes, mesmo que não as tenham ratificado.

Desse modo, a Convenção N° 111 da OIT visou coibir o assédio moral, ao conclamar os Estados-Membros à formulação de política nacional que objetive eliminar toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para com os trabalhadores (GUEDES, 2011).

A Carta Magna, visando erradicar as práticas desumanas nas relações de trabalho, criou princípios, dentre estes o da proteção, da igualdade e da dignidade humana com vistas a preservar a integridade física e psicológica do trabalhador, da não exploração, assegurando-lhe o direito a dignidade na execução de suas funções no ambiente laboral.

4.2.1 Princípio da Proteção

A proteção está prevista na CF de 1988, que estabelece o inciso I do art. 7º a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, o que deverá ser feito nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Ressaltando que aqui envolve relação de trabalho no campo privado. Em relação à administração pública, dependendo do regime, mitiga-se a aplicação do direito do trabalho, ante ao caráter estatutário.

Para Delgado (2016, p. 67) este princípio informa que:

O Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia visando retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente do planalto fático do contrato de trabalho.

Entende-se, então, que o princípio protetor é de suma importância para o Direito do Trabalho, pois, ele foi pensado para equiparar as relações trabalhistas, ou seja, proteger a parte economicamente mais vulnerável, o trabalhador. Em face disto, têm-se princípios primários, *indubio pro operario*, da norma mais favorável, da condição mais benéfica.

4.2.2 Princípio da Igualdade

O Princípio de Igualdade, também conhecido como isonômico, baseia-se no ideário de que devem ser tratadas de forma igual perante a lei. A Constituição vigente adotou este princípio prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos devem ter tratamento igualitário pela lei, em consonância com os critérios estabelecidos pelo ordenamento jurídico.

A esse respeito, comenta Moraes (2012, p.31) que:

[...] o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é a exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito, porém, sem esquecer das chamadas liberdades materiais que têm por objetivo a igualdade de condições sociais [...].

A igualdade das partes advém da garantia constitucional da qual goza todo cidadão que é a igualdade de tratamento de todos perante a lei. O *caput* do art. 5º da Constituição Federal de 1988 apresenta a seguinte redação:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do seu direito à vida, à liberdade, à **igualdade**, à segurança e à propriedade.

É possível observar que, o referido dispositivo constitucional, não só declarou a igualdade de todos perante a lei, como também garantiu, por meio de outros princípios elencados no próprio artigo. Enfim, a própria Constituição criou dispositivos com o intuito de assegurar a igualdade das pessoas perante a lei.

Portanto, a Carta Magna consagrou o princípio da igualdade, condenando de forma expressa todas as formas de preconceito e discriminação. A alusão a tais valores vem desde seu o preâmbulo, enunciando o propósito de se constituir uma “sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”.

4.2.3 Princípio da Dignidade Humana

O princípio da dignidade da pessoa humana exposto no Preâmbulo da Constituição Federal de 1988 foi elevado à condição de dogma maior do ordenamento jurídico, balizamento de todo entendimento e finalidade de aplicação da *lex mitior*.

O art. 1º, inciso III, do referido texto constitucional prevê o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, entendendo o legislador que a existência do Estado depende das pessoas que o compõem e não o contrário.

Portanto, a dignidade é um macro princípio sob o qual irradiam e estão contidos outros princípios e valores essenciais como a liberdade, autonomia privada, cidadania, igualdade, alteridade e solidariedade. São, portanto, uma coleção de princípios éticos.

Em Silva (2012, p.45), encontra-se o seguinte esclarecimento:

A dignidade da pessoa humana, não permite que seja feito nenhum tipo distinção de um indivíduo para outro, tendo como escopo a sua orientação sexual, razão que exclui a lacuna no plano infraconstitucional, não devendo ser interpretada como uma impossibilidade jurídica para união homossexual, mas sim como uma autêntica permissão outorgada pelo legislador constituinte.

Esse princípio traz em sua configuração o transpersonalismo que prevalece o bem comum, a vontade coletiva; e personalismo, que a depender do caso, avaliar-se-á, no momento, a conveniência, não impedindo que ocorra paridade de interesses.

No entender de Tartuce (2008), é impossível haver Direito Privado sem a dignidade da pessoa humana. Moraes (2012, p.154), por sua vez, enfatiza que a dignidade da pessoa humana:

Apresenta-se em uma dupla concepção. Primeiramente, prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao próprio Estado, seja em relação aos demais indivíduos. Em segundo lugar, estabelece verdadeiro dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes.

Assim, é possível inferir que o princípio constitucional ora aludido repudia as práticas desumanas que desvendam o ser humano, desconsidere-o como pessoa, reduzindo-o à condição de objeto, ou ainda a privá-lo dos meios necessários a sua manutenção, como é o caso do assédio moral.

No âmbito da realidade brasileira, como bem assinala Guedes (2011), considerando-se que as práticas definidas como assédio moral representam lesões aos bens jurídicos inerentes à personalidade, à liberdade, à saúde e à dignidade da pessoa humana, em desfavor da ordem constitucional, além de infrações contratuais típicas, devem ser utilizados os mecanismos legais disponíveis, visando tutelar tais bens jurídicos e situações de fato e direito que apresentem compatibilidade para o enquadramento judicial do *mobbing*, através de um processo de interpretação sistemática do ordenamento jurídico.

As leituras empregadas ao longo deste estudo serviram para subsidiar a análise dos pontos conflitantes acerca do tema, procurando-se levantar novas hipóteses para sua compreensão e suscitar o aprofundamento das discussões acerca do entendimento dos tribunais brasileiros quanto à responsabilidade do empregador nos casos de assédio moral horizontal.

4.3 DA RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Responsabilidade é um termo frequentemente empregado para assinalar inúmeras situações no campo do Direito. Segundo Venosa (2013), o instituto da responsabilidade civil finaliza identificar as condutas que ensejam a obrigação de indenizar.

A responsabilidade está relacionada tanto ao campo do direito privado, quanto ao direito público, tem sempre como finalidade o ressarcimento do dano injustamente causado, mediante um restabelecimento, compensatório ou reparatório, do prejuízo sofrido indevidamente pela vítima, em virtude de um ato comissivo ou omissivo do causador do referido dano. Assim, a responsabilidade civil pode ser objetiva ou subjetiva.

Na responsabilidade objetiva a atitude dolosa do causador do dano tem menor proeminência, caso haja relação de causalidade entre o dano sofrido pela vítima e o ato do agente causador. Por essa razão nasce o dever de reparar o dano causado não culposamente.

A responsabilidade objetiva, na concepção de Mello (2012, p. 614), é a “obrigação de indenizar que incumbe a alguém em razão de um procedimento lícito ou ilícito que produziu uma lesão na esfera juridicamente protegida de outrem. Para configurá-la basta, pois, a mera relação causal entre o comportamento e o dano”.

Venosa (2013) esclarece que os tribunais brasileiros admitem a responsabilidade objetiva agravada, ou seja, os riscos específicos que merecem uma indenização mais ampla, de evidente cunho punitivo

Quanto à responsabilidade subjetiva, o CC elegeu a culpa como sendo seu fundamento, ao estabelecer que: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (Art. 186).

Importante observar que a responsabilidade subjetiva pressupõe “a culpa como fundamento da responsabilidade civil. Caso não haja culpa, não há que se falar em responsabilidade. Assim, a prova da culpa do agente é o fundamento indispensável para a configuração do dano indenizável” (GONÇALVES, 2012, p. 45).

Todavia, na apuração da responsabilidade civil subjetiva exige-se a constatação de quatro elementos: a ação ou omissão; b) culpa ou dolo do agente; c) o nexo de causalidade; d) o dano sofrido pela vítima.

De uma forma geral, nota-se que o ordenamento jurídico brasileiro adotou, no campo da responsabilidade civil, a teoria clássica e tradicional da culpa, também chamada de teoria da responsabilidade subjetiva.

No âmbito do direito trabalhista brasileiro, as decisões dos tribunais vêm apontando que a responsabilidade do empregador é decorrente dos atos realizados, tanto pela empresa quanto pelos seus prepostos, que possam violar direitos do trabalhador.

Esse entendimento é extraído do art. 932 do Código Civil e da Súmula 341 do STF, que sedimentaram o entendimento de que, nos casos de assédio moral horizontal, a responsabilidade não advém da prática direta do ato ilícito do empregador, mas, da responsabilidade civil atribuída a este pelos atos dos seus empregados, conforme reza o art. 933 do CC vigente, ao dispor que o empregador

responde por ato de seu empregado ou preposto, independente de verificação de sua culpa.

Nesse sentido, a decisão proferida no Julgado do TRT da 13ª região, abaixo transcrito, foi desfavorável à empresa envolvida num caso típico assédio moral horizontal, em que o empregado é vítima de atitudes constrangedoras por parte de seus colegas de trabalho, e as circunstâncias apontam que o empregador era conivente com a situação.

Sobre o assunto, o Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva assim se posicionou:

Afinal, a ninguém é dado tratar o semelhante de maneira grosseira, com gritos, palavrões, xingamentos, nem mesmo a pretexto de exigir produção maior no trabalho ou melhoria na feitura de algum trabalho realizado. Aceitar tal prática é anuir com a degradação das relações humanas, especialmente no ambiente do trabalho. Lembro que o assédio ocorre, na relação de emprego, não apenas de forma ascendente ou descendente, mas igualmente de modo horizontal. (TRT-13ª R. - RO 71100-92.2012.5.13.0006 - DJe 19.04.2013 - p. 17).

A Ementa do Recurso acima mencionado segue *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. DANO MORAL. MANUTENÇÃO DA DECISÃO DENEGATÓRIA. O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Se as agressões morais causadas eram corriqueiras, repetidas e generalizadas no estabelecimento de trabalho, sem censura e punição pelas chefias do empregador, este se torna responsável pela indenização correspondente, em face de caber a ele a atribuição do exercício do poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar na relação de emprego. Note-se que configura, sem dúvida, assédio moral a prática individual ou coletiva, por atos, palavras e silêncios significativos, de agressão ao patrimônio moral da pessoa humana, diminuindo desmesuradamente a autoestima e o respeito próprio da vítima escolhida, mormente quando fundada a agressão em característica física desfavorável da pessoa desgastada, de modo a submetê-la a humilhações constantes. Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como

seus princípios cardiais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art.3º, IV, ab initio, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, in fine, CF). Desse modo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. TST – AIRR – 29000-59-2011-5-13-0006 (3ª Turma) – Rel. Ministro Mauricio Godinho Delgado – 25.05.2012.

É importante enfatizar que tanto o entendimento doutrinário quanto o jurisprudencial é de que, nos casos envolvendo assédio moral horizontal, é dever de a empresa tomar atitude enérgica para conter ou reverter a situação.

Assim, em face dos argumentos do trabalhador de que, em virtude de sua má formação dentária, recebia inúmeros apelidos, sendo frequentemente humilhado no ambiente laboral, o Tribunal Regional do Trabalho firmou o entendimento de que:

Constata-se um típico caso de assédio moral, em que o empregado é vítima de atitudes constrangedoras por parte de seus colegas de trabalho, com a conivência do empregador. O trabalhador, em face da condição hierárquica e da dependência do vínculo empregatício, que constitui seu meio de sobrevivência, submete-se à situação desfavorável (TRT-13ª R. - RO 71100-92.2012.5.13.0006).

No presente caso, não se pode afirmar que a empresa contribuiu para a ocorrência do assédio, no entanto evidenciou-se por parte de seus prepostos a omissão e aprovação de humilhações e constrangimentos impostos à vítima no ambiente de trabalho.

A advogada Alana Borsatto (2016, p.1) explica que, dentre os tantos deveres que um contrato de trabalho gera ao empregador, destacam-se os deveres de manutenção do ambiente de trabalho sadio e de proteção da saúde do trabalhador. O meio ambiente de trabalho deve ser compreendido não apenas como a parte física, mas sim como o todo que engloba a prestação de serviço (relações interpessoais, métodos aplicados na execução do serviço, jornada de trabalho, remuneração etc.). É um conceito ligado à qualidade de vida do empregado.

Importante enfatizar que a doutrina equipara o assédio moral à teoria da responsabilidade civil, em que um sujeito tem obrigação de reparar o dano causado à outra pessoa. Outro critério importante do dever de reparar é realmente a existência do dano, no qual alguém terminou ofendido a um direito, patrimonial ou não, tendo direito a uma indenização.

Por essa razão, os tribunais trabalhistas, visando tutelar os direitos dos trabalhadores sedimentaram o entendimento de que a inércia do empregador para que o assediador cesse com as agressões pode ocasionar à empresa a obrigação de indenizar o colaborador assediado.

Nesse sentido, o posicionamento firmado nos julgados envolvendo assédio moral horizontal é o de que, nas questões que envolvem assédio moral entre empregados da mesma hierarquia, a responsabilidade do empregador será objetiva, ou seja, a atitude dolosa do causador do dano tem menor proeminência. Portanto, e o empregador responde civilmente independente da culpa, caso haja relação de causalidade entre o dano sofrido pela vítima e o ato do agente causador, por essa razão nasce o dever de reparar o dano causado não culposamente.

4.4 O DANO E O DEVER DE INDENIZAR

No ambiente profissional, conforme Garcia e Tolfo (2011) a ocorrência do dano moral pode ser evidenciada em uma situação isolada e única, seja por meio do processo de seleção pessoal, do controle eletrônico dos funcionários, do rebaixamento de função ou até mesmo, no caso da quebra de palavra ou de descumprimento de ajuste verbal. Por isso, a prática do assédio moral ou sexual resultará numa obrigação de reparar danos morais, causados por atos discriminatórios violadores de direitos de personalidade, os quais estão relacionados aos direitos inatos e essenciais à realização da pessoa e de sua dignidade.

Assim, a configuração de um dano moral dá-se por meio de uma lesão aos interesses não patrimoniais da pessoa física ou jurídica, gerada pelo fato lesivo.

É importante destacar que o dano moral é algo passível de diversas interpretações entre os doutrinadores. Cahali (2010, p. 78) afirma que deve ser o dano

moral caracterizado por “elementos seus como a privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos”.

Venosa (2013, p.41), por sua vez, vê o dano moral como “o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima, abrangendo também os direitos da personalidade, direito à imagem, ao nome, à privacidade etc.”.

Dias (2010, p.89) assim conceitua: "com os danos não patrimoniais, todas as dificuldades se acumulam, dada a diversidade dos prejuízos que envolvem e que de comum só têm a característica negativa de não serem patrimoniais".

Nos diferentes conceitos observa-se uma certa semelhança quando se diz que o *dano moral* representa lesões sofridas de ordem física e psicológica, que fere os valores da pessoa, lesam sua personalidade e de seu prestígio social, ferindo seu patrimônio moral deve ser resguardado.

Rodrigues (2010, p.41) descreve exemplos de danos morais:

[...] as lesões a direitos políticos, a direitos personalíssimos ou inerentes à personalidade humana (como direito à vida, à liberdade, à honra, ao nome, à liberdade de consciência ou de palavra), a direitos de família (resultante da qualidade de esposo, de pai ou parente), causadoras de sofrimento moral ou dor física, sem atenção aos seus possíveis reflexos no campo econômico.

Portanto, todo aquele que atinge fortemente o bem do lesado, trazendo-lhe o prejuízo direto imediato. Todavia, existem danos que são indenizáveis. Silva (2009, p. 67, sem grifo no original) tratando do assunto, descreve alguns requisitos que configuram a ocorrência de um dano indenizável:

a) Diminuição ou destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral, pertencente a uma pessoa, pois a noção de dano pressupõe a do lesado. O dano acarreta lesão nos interesses de outrem, tutelados juridicamente, sejam eles econômicos ou não. Quanto à pessoa lesada pelo evento danoso, pode-se falar em vítima direta e indireta. A direta diz respeito à pessoa do lesado. A *indireta*, à pessoa da família ou a terceiros.

b) efetividade ou certeza do dano, pois a lesão não poderá ser hipotética ou conjectural. O dano deve ser real e efetivo, sendo necessária sua demonstração e evidência em face dos acontecimentos e sua repercussão sobre a pessoa, ou patrimônio

desta, salvo nos casos de dano presumido. A certeza do dano refere-se à sua existência e não à sua atualidade ou a seu montante. O dano pode ser atual ou futuro, isto é, potencial, desde que seja consequência necessária, certa, inevitável e previsível da ação.

c) Causalidade, já que deverá haver uma relação entre a falta e o prejuízo causado, ou seja, o dano deverá estar encadeado com a causa produzida pelo lesante. O dano poderá ser direto ou indireto relação ao fato gerador. O dano será *direto* se oriundo da ação, como sua consequência imediata, ou melhor, se for resultante do fato lesivo, p. ex., a injúria, a morte imediata provocada pelo revólver. O *dano* será *indireto* se consistir numa consequência da perda mediatamente sofrida pelo lesado, representando uma repercussão ou efeito da causa noutros bens que não os diferentes atingidos pelo fato lesivo.

d) Subsistência do dano no momento da reclamação do lesado. Se o dano já foi reparado pelo responsável, o prejuízo é insubsistente, mas, se foi pela vítima, à lesão subsiste pelo *quantum* da reparação; mesmo o se diga de terceiro reparou o dano, caso em que ele ficará sub-rogado no direito do prejudicado.

e) Legitimidade, pois a vítima, para que possa pleitear a reparação, precisará ser titular do direito atingido. Os titulares poderão ser os lesados, os seus beneficiários, isto é, pessoas que dele dependam ou possam reclamar alimentos.

f) Ausência de causas excludentes de responsabilidade, porque podem ocorrer danos, como logo mais veremos detalhadamente, que não resultem dever ressarcitório, como os causados por caso fortuito, força maior, ou culpa exclusiva da vítima, entre outros.

Verifica-se que a ocorrência do dano demanda a geração de perdas a um interesse jurídico tutelado, seja este prejuízo material ou não, motivado por ação ou omissão do transgressor. Assim, a configuração da lesão poderá decorrer da agressão a certos interesses extrapatrimoniais, a exemplo, os direitos da personalidade, notadamente, o dano moral.

O dano pode ser caracterizado em três tipos, como explica Silva (2009): dano moral direto, dano moral indireto e o dano material, conforme descrito no quadro 2:

Quadro 2: Classificação do Dano

TIPO	CARACTERIZAÇÃO
Dano moral direto	Consiste na lesão de interesse que visa à satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família). Portanto, é aquele que atinge fortemente o bem do lesado, trazendo-lhe o prejuízo direto imediato.

Dano moral indireto	Consiste na lesão a um interesse tendente à satisfação ou gozo de bens jurídicos patrimoniais, que produz uma depreciação a um bem extrapatrimonial, ou seja, é aquele que provoca prejuízo a qualquer interesse não patrimonial, devido a uma lesão a um bem patrimonial da vítima. Deriva, portanto, do fato lesivo a um interesse patrimonial, isto é, perda da coisa com valor efetivo.
Dano material	O <i>dano material</i> representa a lesão concreta, que atinge um interesse relativo ao patrimônio da vítima, consistente na perda ou deterioração, total ou parcial, dos bens materiais, que lhe pertencem, sendo suscetível de avaliação pecuniária e de indenização pelo responsável. Constituem danos patrimoniais a privação do uso da coisa, os estragos nela causados, a incapacitação do lesado para o trabalho, a ofensa e sua reputação, quando tiver repercussão na sua vida e em seus negócios.

Fonte: (Adaptado de Silva, 2009).

Observando a classificação do dano, percebe-se que a sua configuração estabelece um confronto entre o que já possuía a vítima e após o prejuízo que sofreu, seja ele moral ou material, mas, provavelmente, haveria se o prejuízo não se tivesse acontecido.

Wyzykoski, Barros e Pamplona Filho (2014) enfatizam a importância da análise do assédio moral e do dano, tendo vista que a agressão oriunda deste ato ilícito, normalmente, é oculta e atinge a esfera íntima e subjetiva da vítima, por isso deve ser punida estando sujeita a indenização.

4.5 FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO

O assédio moral, como já observado anteriormente, situa-se numa zona de fronteira, diferenciando-se de conflito tópicamente aberto, da situação de estresse, das más condições de trabalho em sentido amplo, que por sua vez gera o dano moral.

Os danos de natureza imaterial, os morais, são aqueles que lesam os direitos e garantias fundamentais, positivados na Constituição Federal, em especial, nos incisos V e X, atingindo o plano psíquico da existência da pessoa, por lhe negarem sua dignidade, além da dor que deles resulta ter como causas a injustiça e o despotismo. Não se baseiam em um valor pecuniário lesado, sendo a lesão de matiz psicológica e social (IHERING, 2012).

Importante se faz entender a diferença entre a reparação do dano de caráter econômico e moral, pois reside no fato de que:

A sanção que afeta ao segundo não se resolve em indenização, porque não há o retorno ao *status quo* anterior à ofensa. A reparação, nesse caso, não é de cunho satisfativo, enquanto que, diante do dano patrimonial há indenização propriamente dita, pois ocorre a eliminação do prejuízo e das consequências da conduta lesiva (FERREIRA, 2010, p. 12).

É importante esclarecer que, o modo de reparação do dano implica uma determinação do conteúdo dessa reparação. Será, então, necessário delimitar o conteúdo da relação obrigacional dirigida ao ressarcimento do prejuízo causado pelo agente.

Para que seja caracterizada a responsabilidade indenizatória, não basta simplesmente um evento de um dano ou prejuízo, que vem a ser o resultado da lesão; faz-se necessário que o mesmo se revista de certas características. Conforme Mello (2012, p.630), duas são as características fundamentais:

- a) a primeira delas é que o dano deve corresponder a uma lesão a um direito da vítima, ou seja, deve ser o mesmo juridicizado;
- b) outra característica referida é que o dano deve ser certo, e não apenas eventual. Pouco importa que ele possa ser atual ou futuro, desde que seja certo e real.

Quanto à primeira característica, pode-se afirmar que para postular indenização é necessário um título jurídico, que é *in casu*, a lesão a um direito, e esse dano ampliador da responsabilidade é mais simples do que um dano econômico, apesar da implicação de sua ocorrência, exige um agravo que a ordem jurídica reconhece como garantia de um sujeito. Desta forma,

Não basta para caracterizá-lo a mera deterioração patrimonial sofrida por alguém. Não é suficiente a simples subtração de um interesse ou de alguma vantagem que alguém possa fruir, ainda que legitimamente. Importa que se trate de um bem jurídico cuja integridade o sistema normativo proteja, reconhecendo como um direito do indivíduo (MELLO, 2012, p.631).

Importante ainda mencionar que o dano, além de juridicizado, deve ser certo, ou seja, ele deve ser possível, real, efetivo e presente, excluindo-se, pois, o dano

eventual, isto é, aquele que poderá acontecer, pouco importando que seja, assim, atual ou futuro, bastando que seja certo e real.

O dano certo engloba o que efetivamente se perdeu (dano emergente), bem como o que se deixou de ganhar (lucro cessante), devendo-se ainda esclarecer que as duas modalidades podem coexistir, pela prática da mesma ação, pelo que autoriza, concomitantemente, o ressarcimento.

Quanto à forma de reparação no ressarcimento do dano moral, às vezes, não é possível sua reparação natural, ou seja, da reconstituição natural, na *restitutio in integrum*. Em regra, a reparação do dano moral é, conforme Dias (2010, p. 100) *pecuniária, podendo* processar-se: “a) pela reparação natural, isto é, restauração do *statu quo* alterado pela lesão, que poderá consistir na entrega da própria; e b) pela indenização pecuniária quando for impossível restabelecer a situação anterior ao fato lesivo”.

Na concepção de Cândido (2011, p. 51):

O dano moral não atinge o plano econômico, mas na maioria das vezes é reparado com uma indenização em dinheiro, porém, a grande dificuldade é definir qual o valor do sentimento de um ser humano; pois como avaliar a moral e a honra de uma pessoa? É possível fixar uma tabela de preços de danos morais a serem reparados? Desta maneira, a reparação não tem finalidade de pagar o sofrimento da vítima, e sim amenizar a dor sofrida pela vítima.

Assim, as indenizações advindas dos danos morais visam primordialmente à compensação do vilipêndio, sendo a indenização pecuniária muito mais um conforto do que uma tentativa de mensuração do dano.

No ambiente de trabalho, a reparação do dano moral tem a finalidade de satisfação compensatória, como também desempenhar o papel de desestimular a prática de atos lesivos, ou seja, inibir futuras ações do causador do dano.

A decisão de um acórdão da 4ª Turma do TRT-MG ao julgar o recurso de uma funcionária ferida de forma intencional pelo colega de trabalho, condenou um posto de gasolina a indenizar a frentista, a qual recebeu um *quantum* pelo dano decorrente do assédio moral horizontal, já que, no entendimento dos julgadores houve

descumprimento da a empresa quanto à obrigação patronal de fiscalizar o ambiente de trabalho.

Esse entendimento é também compartilhado por Bello (2014) ao afirmar que as decisões judiciais vêm apontando que o empregador também responde pela integridade física e psicológica dos seus empregados, que diante do assédio sofrido têm sua honra lesada, causando na maioria das vezes problemas emocionais que podem ocasionar graves problemas de saúde.

Acerca do presente caso, o Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho, firmou o seguinte posicionamento:

O fato de a reclamante ter provocado o agressor, atirando-lhe água, não caracteriza culpa recíproca, tendo em vista a evidente desproporção entre um ato e outro. Em consequência, o desembargador deu razão à reclamante, entendendo que ela tem direito à indenização por danos morais, uma vez que estão presentes no caso analisado os pressupostos da responsabilidade civil (ação, dano, nexo causal e culpa). “O empregador é civilmente responsável por ferimentos físicos causados por um de seus empregados a outro, ainda que dolosamente, em razão do dever de fiscalização do ambiente de trabalho”.¹

Todavia, para que haja a reparação civil pelo empregador por assédio moral horizontal faz-se necessária à presença dos seguintes requisitos: “o assediador ser seu empregado/preposto, assédio ter ocorrido em razão da relação empregatícia, no exercício de suas funções ou em razão delas” (BORSATTO, 2016, p.1).

A autora acima citada esclarece ainda que o empregador que for sentenciado indenizar por dano moral resultante de assédio moral horizontal, terá o direito de regresso em face ao empregado assediador. Sobre essa questão, Pamplona Filho (2012, p. 12) observa que:

A justa causa, se empregado; a responsabilidade civil, cabível em face do empregador e também do empregado, nos casos de assédio horizontal - com possibilidade de denúncia à lide pelo empregador demandado e ainda o manejo de ação regressiva, em face do agente agressor, observado o teor do art. 462 da CLT [...].

¹ Disponível em < <http://bernartt.adv.br/posto-de-gasolina-indenizara-frentista-ferida-por-colega-de-trabalho/>>

Conforme observado, o fragmento acima exposto encontra fundamento no que reza o art. 462 da CLT, § 1º, que dispõe acerca da licitude do desconto salarial para compensar dano sofrido pelo empregador e ocasionado pelo seu empregado quando houver previsão contratual ou quando praticado de forma dolosa (BORSATTO, 2016, p.1).

4.6 COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO

A Emenda Constitucional 45/2004 alterou o dispositivo do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, determinando que “a Justiça do Trabalho tem competência para processar e julgar as ações decorrentes de dano moral ou patrimonial no âmbito das relações de trabalho” (MACHADO, 2011, p. 15).

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 483 dispõe sobre “o ato praticado pelo empregador contra o empregado, como lesivo da honra ou da boa-fé, ofendendo sua moral, são passíveis de rescisão indireta do contrato de trabalho, e o empregado poderá buscar a indenização moral”.

O art. 769 da CLT prevê o princípio da subsidiariedade, como também o parágrafo único do artigo 8º da CLT, preconiza: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

Portanto, “o dano moral não é incompatível com os princípios do Direito do Trabalho, que visa proteger também a intimidade do empregado, também estando previsto na Constituição Federal no artigo 114” (MACHADO, 2011, p. 16).

Ramos e Galia (2013) colocam a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho contra o assédio moral coletivo, enfatizando que o assédio moral viola a dignidade do trabalhador, por isso a necessidade de intervenção desse Ministério nas relações que desprestigiam os valores sociais e desrespeitam os direitos do trabalhador.

Na esfera judicial, compete ao Ministério Público do Trabalho, entre outras atribuições, a promoção da ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, visando os interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais

constitucionalmente garantidos, a teor do art. 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93, tendo, portanto, legitimidade ativa para defesa dos trabalhadores, no caso de assédio moral nas empresas entre outras violações dos seus direitos.

4.7 A NECESSIDADE DE UMA LEI ESPECÍFICA E A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA

No Brasil, ainda se verifica muitas ocorrências e relatos de assédio moral no ambiente de trabalho, no entanto não existe uma legislação federal específica que puna de forma preventiva quem pratica este mal.

No âmbito da prevenção, a criminalização é de fundamental importância para quem pratica o assédio moral no ambiente de trabalho, pois a vítima estaria mais segura se houvesse uma lei punitiva.

Entretanto há divergências de opiniões acerca do tema. Alguns doutrinadores são favoráveis à criação de uma lei que puna os assediadores. Em contrapartida, outros doutrinadores entendem que essa não seria a solução mais eficaz.

Segundo Glockner (2011, p.57):

A existência de uma lei expressa sobre o assédio moral não tem condão somente de punir, mas fará com que sejam trabalhados sistemas de prevenção no ambiente de trabalho das empresas, e, infelizmente, aqui no Brasil só existem mudanças nas condições de trabalho quando da existência de uma lei expressa que regulamenta determinada condição e que a infringência do dispositivo gera prejuízo ao empreendedor.

Além de punir o infrator, a criminalização desta conduta fará com que preservada seja a integridade física e emocional da vítima. Na concepção de Glockner (2011), a lei servirá como garantia de proteção, uma vez que levará as pessoas à compreensão de que tais atitudes existem e são inadmissíveis.

Para corroborar, Herigoyen (2011, p. 343) preleciona que: “[...] antes mesmo de existir uma legislação, a justiça tinha começado a levar em conta os atos hostis ou ofensivos dirigidos de maneira evidente contra um empregado em seu local de trabalho”.

Alguns Estados já dispõem de leis específicas, tais como,

O Estado do Rio de Janeiro e os municípios de Americana/SP – Lei nº 3.671/02 -, Campinas/SP – Lei nº 11.409/02, que, inclusive, em seu artigo 6º, prevê a obrigatoriedade dos representantes legais dos órgãos da administração pública municipal direta, indireta, fundacional e autárquica, em adotarem medidas preventivas necessárias em face do assédio moral, uma importante abordagem preventiva do assédio moral, Cascavel/PR – Lei nº. 3.243/01 -, Guarulhos/SP – Lei nº. 358/02 -, Iracemópolis/SP - a primeira lei brasileira que protege o cidadão, servidor público municipal, contra o assédio moral, a Lei nº. 1.163/00 -, Jaboticabal/SP – Lei nº. 2.982/01 -, Natal/RN – Lei nº. 189/02, São Gabriel do Oeste/MS – Lei nº. 511/03 -, São Paulo/SP – Lei nº. 13.288/02 e Sidrolândia/SP – Lei nº. 1.078/01 -, textos legislativos que vedam a prática do assédio moral na esfera administrativa, sujeitando os agentes agressores, por meio do devido processo administrativo, às penalidades tais como advertência escrita; suspensão, cumulada ou não com a obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional e multa; a exoneração ou demissão, sendo considerados fatores como a reincidência ou a gravidade das ações agressoras para a aplicação da penalidade, em cada caso (GUEDES, 2007, p.05).

A partir de iniciativas de projeto de Lei espalhados pelo Brasil, é possível visualizar algumas conceituações e estabelecimentos de penalidades semelhantes, a Lei nº 13.288/02, do Município de São Paulo.

Na área federal, existem o Projeto de Lei nº. 4.591/2001, sobre assédio moral, e o Projeto de Lei nº. 5.972/2001, sobre coação moral, que propõem alterações na Lei nº 8.112/90, dispondo sobre a aplicação de penalidades em face da prática de assédio ou coação moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, exibindo redação em larga margem semelhante àquela observada nas leis municipais acima citadas.

Em 2009 foi realizada uma Audiência Pública para o Projeto de Lei nº 2.369/2003, acima citado, tendo como última tramitação, em 18.02.2010, a determinação da mesa Diretora da Câmara dos Deputados no sentido de apensá-lo ao PL 6.757/10. Aliás, designado como relator o Deputado Vicentino, elaborou, em 14.12.2011, parecer pela aprovação do PL 6.757/10, do PL 2.369/03, do PL 2.593/03, do PL 4.593/09, do PL 6.625/09 e das Emendas 2/07, 1/09, 1/10, 2/10 e 3/10 apresentadas na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), cuja última ação legislativa foi realizada 22.03.2013 (PRATA, 2014).

No sistema jurídico em vigor, em virtude da supracitada inexistência de um texto legal específico, observa-se, em decorrência do direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil como previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, a aplicação dos meios legais para coibir os quadros de assédio moral na relação de emprego, seja ele, vertical ou horizontal.

Além disso, no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, é importante se trabalhar a partir de uma perspectiva preventiva. Para tanto, faz-se necessário somar esforços, com a participação de diversos segmentos, como preleciona Hirigoyen (2011), o problema do assédio moral somente poderá ser solucionado de uma maneira multidisciplinar, sendo necessário que cada interveniente esteja no lugar adequado:

Os sindicatos e a fiscalização do trabalho devem intervir nos casos de abusos manifestos e em tudo que for coletivo; Os médicos do trabalho ou o setor de medicina social devem intervir naquilo que é possível afetar a saúde e a proteção das pessoas (HIRIGOYEN, 2011, p. 290).

Os sindicatos desempenham um papel de grande relevância no combate ao assédio moral, cabendo-lhe atuar de forma preventiva impondo cláusulas nos acordos e convenções coletivas de trabalho. Também é de função dos sindicatos promover campanhas de conscientização erradicando assim essa conduta ilícita, além de agir como mediadores na relação empregador/empregado.

O médico do trabalho também possui um papel de destaque no combate ao assédio moral, pois é sua atribuição identificar e diagnosticar problemas na saúde do trabalhador oriundos das situações envolvendo assédio moral, podendo este até mesmo se enquadrar como mediador entre empregador e empregado. No entendimento de Hirigoyen (2011, p. 293):

Os médicos que se encontram suficientemente integrados na empresa ou instituição e que têm a confiança do pessoal podem exercer o papel de mediadores internos. Podem desatar os nós de maneira informal, inclusive dialogando com o “assediador”. Isto faz com que às vezes resolvam situações que deveriam ser equacionadas pela direção, pois, por sua posição, percebem mais rapidamente do que os outros os sinais de desequilíbrio de um empregado.

Entretanto os médicos do trabalho se deparam com uma forte barreira que os impedem de exercer essa função de combate ao assédio moral, pois as pressões

advindas dos empregadores dificultam a caracterização e identificação do assédio moral no ambiente de trabalho.

Sobre os diretores de recursos humanos a autora supracitada enfatiza que, mesmo obtendo o conhecimento acerca do tema, essa classe assume posições ambíguas, oscilando entre a negação, a banalização e a perplexidade.

Ao tentar se posicionar como mediadores, o RH demonstra incapacidade de compreensão dos diferentes elementos que envolvem o processo em curso. No entanto, a autora acima citada entende que existem algumas iniciativas que devem ser tomadas pelos diretores de recursos humanos, para coibir o assédio moral, a saber:

“[...]”

1. Observar a situação, evitando tomar partido precipitadamente;
2. Identificar se há situações de intrigas entre os empregados, como por exemplo, inveja;
3. Tentar compreender o sentimento de cada parte envolvida;
4. Levar em consideração a fragilidade dos participantes do assédio moral;
5. Encontrar um meio de alterar a situação, tentando não serem excessivamente protetores;
6. Fazer investigação objetivando procurar estabelecer as responsabilidades dos envolvidos na relação de assédio;
7. Ficando tensa a questão acerca do assédio moral e, mesmo em razão de sua posição, rapidamente apelar para um outro mediador caso entenda necessário;
8. Objetivando a proteção da vítima, separar os conflitantes, transferindo um dos dois participantes, ainda que não haja certeza do assédio moral ocorrido (HIRIGOYEN, 2011, p. 297).

Acrescentando-se ainda a atuação dos psicoterapeutas e psiquiatras, pois esses profissionais desempenham um papel de extrema relevância no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho e na própria prevenção, já que é de sua competência a elaboração de relatórios com a descrição real da situação da vítima, e a partir dela este profissional diagnosticará que o quadro psíquico da vítima é fruto da sua relação profissional.

Ainda com relação à prevenção, ressalta-se que o auditor fiscal e o Ministério do Trabalho e Emprego também têm um papel relevante no combate ao assédio moral. O primeiro atua na fiscalização e erradicação, exigindo que o empregador adote boas medidas, garantindo assim a saúde do trabalhador. Quando não há uma

conciliação e acordo entre o assediador e o assediado, ou quando descumpridas as cláusulas, o Ministério Público do Trabalho poderá atuar.

Outro profissional que também tem seu espaço no combate ao assédio moral, é advogado, que atua, ora orientando a vítima como colher provas, ora denunciando esse mal.

Por fim, acrescenta-se que, embora aconteça de forma rara, a própria empresa em que há a ocorrência de assédio moral horizontal também pode se posicionar de forma a adotar medidas preventivas. Entretanto, Guedes (2011) comenta que, raramente as organizações são persuadidas a adotarem programas que visem o combate ao assédio moral no trabalho, mesmo estudos da área apontando que os custos do assédio moral são mais altos que as ações de prevenção.

Hirigoyen (2011, p.348) ensina que: “[...] a justiça jamais poderá reparar o sofrimento das vítimas. É, pois, importante não nos limitarmos aos regulamentos e às leis, sob o risco de cairmos na juridicidade excessiva; é preciso insistir na prevenção”...

Portanto, tendo como base o exposto nesta pesquisa, compreende-se que de maneira bem sutil o assédio moral, seja vertical ou horizontal, age de forma silenciosa causando à vítima tortura psicológica. Assim, nos casos que envolvem assédio moral horizontal, isto é, entre os colaboradores, caberá à empresa identificar e se posicionar imediatamente com vista a conter tais atitudes através de seu poder de comando, sob pena de a justa causa reverta-se em desfavor do empregador, o que pode ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, por parte do empregado assediado, sendo atribuída ainda ao empregador a reparação pelo dano moral suportado pelo empregado em virtude do assédio moral horizontal, sendo este um posicionamento já consolidado nos julgados dos tribunais trabalhistas do país.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo trouxe uma análise sobre o assédio moral horizontal no ambiente de trabalho, fenômeno presente há muito tempo na história do trabalho, mas que vem recebendo tratamento jurídico recentemente no Brasil.

O Brasil tem uma longa história de desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador, sobretudo quando se observa na trajetória do trabalhador brasileiro em a violação de direito foi persistente em vários períodos históricos, e, ainda hoje, mesmo diante de uma legislação mais severa, ainda é possível encontrar direitos violados, principalmente, em situações de assédio moral.

As pesquisas revelam que o assédio moral no ambiente de trabalho é geralmente caracterizado por meio de repreensão e grosserias rotineiras, zombarias, sedução do empregado, exigência de tarefas com prazos impossíveis, sobrecarga de trabalho, desvio de função, sonegação de informações, perseguição associada à nacionalidade, orientação sexual, gênero, raça, o assédio sexual, entre outros.

As cenas de assédio moral costumam ser mais comuns nas relações hierárquicas autoritárias através de atitudes e condutas negativas, antiéticas do administrador em relação ao seu subordinado, que, por sua vez, contribui para a destruição das relações no ambiente de trabalho. O assédio pode se manifestar, tanto de forma moral como sexual, expondo à vítima a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas

Todavia, embora ocorra com menos frequência, observa-se também no ambiente de trabalho o assédio moral horizontal, aquele praticado entre colegas de situados no mesmo nível hierárquico, caracterizado pela dificuldade de convívio com a diferença e geralmente os casos mais comuns são os preconceitos raciais, étnicos e em decorrência da opção sexual.

A revisão bibliográfica mostra que esse tipo de assédio também traz diversas consequências ao assediado, atingindo de forma irrecuperável a vítima, tanto na vida pessoal como na profissional, em virtude das situações humilhantes, maliciosas ou cruéis que é submetido no ambiente de trabalho, além de lesar os direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

Para o empregador, também sua prática resulta negativa, ocasionado problemas diversos na atividade produtiva, como altas taxas de absenteísmo, danos à imagem do empreendimento e prejuízos decorrentes de reparações judiciais, dentre outros fatores indesejáveis, ao menos diante de um quadro de racionalidade administrativa.

No campo jurídico, o assédio moral no trabalho fere os princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e à própria alocação do fato social do trabalho vislumbrado na legislação, sucedâneo à dignidade da pessoa humana, fundamento da ordem econômica.

A doutrina equipara o assédio moral à teoria da responsabilidade civil, em que um sujeito tem obrigação de reparar o dano causado à outra pessoa. Outro critério é reparar a existência do dano, no qual alguém terminou ofendido a um direito, patrimonial ou não, tendo direito a uma indenização.

Considerando-se que o empregador responde, tanto pelos atos da empresa quanto pelos seus prepostos, essa pesquisa analisou os critérios utilizados nos julgados dos tribunais trabalhistas brasileiros acerca do assédio moral no ambiente de trabalho, com o intuito de verificar o entendimento firmado sobre a responsabilidade do empregador nos casos de assédio moral horizontal.

Ficou compreendido que, os tribunais trabalhistas brasileiros vêm se posicionando no sentido de que, nas questões que envolvem a modalidade de assédio moral horizontal, a empresa responde objetivamente, ou seja, a responsabilidade do empregador é objetiva, e nessa hipótese a atitude dolosa do causador do dano possui menor proeminência. Portanto, o empregador responderá civilmente independente da culpa, caso haja relação de causalidade entre o dano sofrido pela vítima e o ato do agente causador, a ele será atribuído o dever de reparar o dano causado.

Os danos morais que são aqueles que lesam os direitos e garantias fundamentais, positivados na Constituição Federal, atingindo o plano psíquico da existência da pessoa, por lhe negarem sua dignidade, além da dor que deles resulta ter como causas a injustiça e o despotismo e cuja forma de reparação é *pecuniária*, podendo processar-se, por meio da reparação natural, ou seja, restauração do *statu*

quo alterado pela lesão, que poderá consistir na entrega da própria; e pela indenização pecuniária quando for impossível restabelecer a situação anterior ao fato lesivo.

Por todas as razões delineadas neste trabalho, verifica-se que a necessidade de uma legislação específica para coibir as práticas de assédio moral no trabalho, tipificando esse ato como crime.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BELLO, Marcia. **Responsabilidade empresarial nos casos de assédio moral horizontal**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 4081, 3set. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/31561>>. Acesso em jun./ 2017.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Assédio nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr. 2014.

BORSATTO, Alana. **Assédio moral horizontal no contexto trabalhista**. Disponível em < <http://www.andersenballao.com.br/artigos-publicacoes/assedio-moral-horizontal-no-contexto-trabalhista/>> Acesso em jun./2017.

BRASIL. **Constituição (1988) da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal Subsecretaria de Edições Técnicas, 2002.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm/. Acesso em nov./ 2016.

_____. Decreto-Lei nº. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm/>. Acesso em maio./ 2017.

_____. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm#art216a/>. Acesso em fev./ 2017.

_____. Projeto de Lei Federal nº 2.369/2003. **Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=175690&filename=PL+2369/2003>. Acesso em jul./ 2017.

_____. **Cartilha**. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: MTE, 2009.

BRITO FILHO, Miguel L. **Trabalho e direito: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo**. São Paulo: Pioneira, 2011.

CAHALI, Francisco José. **Direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2010.

CÂNDIDO, T.R. **Tratado de direito civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetrus, 2011.

CASTILHO, José Roberto Fernandes (2010). **Cidadania: esboço de evolução e sentido da expressão**. Disponível em

<http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/textos/cid_expressao.html>. Acesso em: jun./2017.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2016.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

FELIX, Avany Bezerra. **A violência no espaço social**. São Paulo: EDUSF, 2009.

FERREIRA, Rogério Campos. **Indenização por dano moral: fixação do quantum debeat**. 2010. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=962>> Acesso em jul./2017.

FIORELLI, José Osmir. FIORELLI, Maria Rosa. MALHADAS JÚNIOR, Marcos Júlio Olivé. **Assédio Moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Ltr, 2010.

GARCIA, Ivonete S.; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho**. Curitiba-Juruá, 2011.

GOMES, Carla Silva. **Políticas sociais, trabalho e direito**. São Paulo: Editora Sol, 2010.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil: doutrina, jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

GUEDES, Márcia Novares. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista Amantra** II.a.IV, n.10. São Paulo: Atlas, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IHERING, Rudolf Von. **A luta pelo direito**. Tradução de João Vasconcelos. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

JORGE NETO, Francisco Pereira; CAVALCANTE, Jouberto de Q. Pessoa. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2012.

LIMA, Raymundo de. **Bullying**: uma violência psicológica não só contra crianças. 2011. Disponível em <<http://espacoacademico.com.br/043/43lima.htm>>. Acesso em jul./ 2017.

LOPES NETO, A. Bullying: comportamento agressivo entre estudantes. **Jornal de Pediatria Online**. Vol. 81, nº 5 (supl.), p. 164-172, 2010.

MACHADO, Leandro C. O dano moral na relação de trabalho: uma abordagem jurisprudencial. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 87, abr 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista> Acesso em jul./2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

MEDEIROS, Francisco Júnior Sá. **Assédio moral nas organizações do Estado do Piauí**. Piauí-Pico: UFPI, 2012.

MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do capital e do trabalho**: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral. São Paulo: LTr, 2010.

MELLO, Carlos Aurélio Mota. **Segurança jurídica**: um enfoque filosófico jurídico. São Paulo: Ltr, 2012.

MENEZES, Adriana Freire de. **Discriminação no âmbito das relações de emprego**. Aracaju: FaSe, 2010.

MORAES, Gardênia Borges. **Dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação do direito do trabalho. 33 ed. São Paulo: LTr, 2012.

OLIVEIRA, José Carlos de. **Responsabilidade civil do estado**. São Paulo: Edipro, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2010.

PEREIRA, Flavio Henrique Unes. **Direito do estado**. São Paulo: Forum, 2007.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral no trabalho sob novo enfoque**. Curitiba: Juruá, 2014.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

RODRIGUES, J. B. **Direito administrativo**. Brasília: Brasília Jurídica, 2010.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2011.

SERRA FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2012.

SOUZA, Paulo V. de. **O direito do trabalho analisado sob a perspectiva do princípio da igualdade**. Revista LTr, São Paulo, n.7, julho, 2009.

VENOSA, Silvio de Salvo, **Responsabilidade Civil – direito civil**. São Paulo: Atlas, 2013.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.