

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Tharcia Moraes¹ | Maurício Gentil Monteiro²



ISSN IMPRESSO 1980-1785
ISSN ELETRÔNICO 2316-3143

RESUMO

O empregador deve proporcionar ao empregado um ambiente de trabalho saudável, no qual possa realizar seus serviços de forma segura e equilibrada. Existem diversas maneiras nas quais o empregado não vê respeitada essa forma segura e equilibrada de trabalho a exemplo do assédio moral, que vem crescendo com frequência nessas relações, trazendo uma série de danos à saúde física e mental do assediado. Quando a vítima é atingida pelo assédio, é aviltada em sua dignidade. Dados oriundos de pesquisas revelam que são diversas as consequências danosas, físicas e psicológicas aos trabalhadores vítimas de assédio moral. O assédio moral vem sendo coibido sob a perspectiva cível por meio de ações de indenização bem como sob a perspectiva trabalhista, que de sua prática fica configurada a rescisão indireta do contrato de trabalho. Inexiste uma lei que tipifique o assédio moral como crime. Diversos estados, a exemplo de Sergipe, possuem leis que coíbe e pune o assédio moral praticado no âmbito das relações de trabalho na Administração Pública.

Palavras-chave

Assédio Moral. Relações de Trabalho. Dignidade Humana.

The employer must give the employee a healthy work environment in which he/she can perform the services in a safe and balanced way. There are several ways in which the employee does not see a secure and respected work environment, due to the moral harassment that is becoming more frequent in labor relations, bringing a lot of damage to the physical and mental health. The moral harassment has been restrained under the civil law perspective, through actions for financial reparations, as well as through the labor perspective, since it is due to its practice that the indirect termination of the employment contract may be established. There is no law able to characterize the moral harassment as a crime. Many states, as, for example, Sergipe, have a specific Law which punishes the moral harassment which is seen in the work environment in the Public Administration.

Keywords

Moral Harassment. Labor Relations. Human Dignity.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho científico tem como objeto o estudo do assédio moral nas relações de trabalho fazendo inicialmente uma síntese das relações de trabalho e demonstrando o posicionamento jurisprudencial e doutrinário acerca do tema proposto.

É de conhecimento de todos que um ambiente de trabalho digno e equilibrado é de extrema importância para um bom desempenho das funções do trabalhador.

Assim, o objetivo geral do presente estudo é demonstrar que o trabalhador necessita de equilíbrio e de um ambiente de trabalho saudável para a execução dos seus serviços. Ademais, não deve existir qualquer tipo de coação, nem moral nem física, a este trabalhador.

Já os objetivos específicos podem ser analisados sob dois prismas, quais sejam: fazer um estudo sobre o que vem a ser relação de trabalho para, ao final, correlacionar tudo que foi analisado com o tema deste artigo.

O despertar acerca da temática surge ao passo que é, cada vez, mais comum haver demandas na Justiça em sede de assédio moral, sendo imprescindível que seja analisado de maneira crítica e jurídica a responsabilidade dos agressores.

Com efeito, a relevância do tema é revelada na circunstância de que os trabalhadores estão potencialmente sujeitos a serem vítimas de assédio moral, cabendo aos operadores do direito definir e delimitar a controvérsia à luz da doutrina, jurisprudência e especialmente no que tange aos costumes da sociedade contemporânea.

Assim sendo, é importante realizar a abordagem de temas para melhor compreensão dos objetivos centrais deste trabalho, quais sejam: na primeira parte, será analisado conceito, requisitos, natureza jurídica, sujeitos e espécies das relações de trabalho; e, na segunda parte, mostrar as consequências que o assédio moral pode trazer à vida do trabalhador, as espécies do assédio moral, sujeitos, bem como a legislação brasileira que versa sobre o tema, sendo importante ressaltar a inexistência de uma lei que tipifique o assédio moral como crime.

Para atingir os objetivos pretendidos com este trabalho, utilizou-se como método de abordagem o dedutivo, já que se partiu do âmbito geral, para depois passar para aspectos mais específicos. Também foi utilizado o método qualitativo, visto que foram realizadas leituras, análises, descrições e interpretações acerca dos diversos posicionamentos doutrinários a respeito da matéria. A técnica de pesquisa foi bibliográfica, porque as teorias jurídicas pesquisadas deram suporte para compreender a temática, analisando as questões partindo de pesquisas de autores em fontes como livros, sites da internet, legislação e jurisprudência.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO

2.1 Relação de Trabalho X Relação de Emprego

O conceito relação de trabalho tem caráter bem mais amplo, ou seja, bastante genérico. Toda relação jurídica que se caracteriza por obrigação de fazer sendo, esta realizada por um ser humano, que terá em troca um pagamento pecuniário ou não, constitui relação de trabalho.

Em contrapartida, a relação de emprego é uma espécie da qual a relação de trabalho é gênero como visto acima. Aquela relação deriva de um contrato de trabalho, no qual o mesmo precisa possuir todos os elementos fático-jurídicos para que se firme uma relação de emprego.

É importante ressaltar que somente a relação de emprego é protegida pela Consolidação das Leis Trabalhistas, devendo ser discutida em reclamação perante a justiça do trabalho. A Emenda Constitucional 45/2004 modificou o art. 114 da CF e ampliou a competência da Justiça do Trabalho e a Relação de Trabalho também passou a ser objeto de análise nessa justiça especializada.

Anteriormente à Emenda 45, o *caput* do art. 114 da CF tinha como redação:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Observe-se que a redação original mencionava competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar controversas entre trabalhadores e empregadores.

A EC/ 45/2004 dividiu o *caput* do art. 114 da CF em nove incisos, que expandem e exemplificam a justiça do trabalho:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;
 III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º. Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Na nova redação, fala-se em competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho.

2.2 Requisitos da Relação de Emprego

Como já tratado acima, a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é espécie; a primeira é mais ampla do que a última não necessitando, portanto, de certos requisitos exigidos para que se configure uma relação de emprego.

Um sujeito só pode ser chamado de empregado se possuir quatro requisitos essenciais conjuntamente quais são eles: subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, faltando um desses requisitos não se poderá ser denominado empregado.

Partindo desta premissa, pode-se conceituar empregado como sendo toda pessoa física que disponibiliza sua energia pessoal em caráter permanente, mediante subordinação e onerosidade para realização de um fim específico.

Isso posto, passa-se agora à análise individual de cada um desses requisitos essenciais da relação de emprego.

2.2.1 Subordinação

Alguém manda (empregador) e outra pessoa obedece (empregado), ou seja, alguém direciona a energia do empregado, como o empregado vai realizar sua atividade laboral.

2.2.2 Pessoaalidade

Utilização da energia pessoal daquele empregado, o empregador não contrata um empregado, mas sim aquele empregado específico; por isso, o contrato de trabalho é chamado de *Intuitu Personae*, pois é feito em razão da pessoa do empregado, o empregado não pode se fazer substituir. Somente o empregador pode ser substituído, mas o empregado não.

Preceitua Sergio Pinto Martins (2010, p. 99):

O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última. O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, prestação de serviço, empreitada etc.

2.2.3 Onerosidade

Toda relação de emprego é onerosa, pois exige um pagamento. Não existe relação de emprego gratuita, pois se assim fosse, se caracterizaria um trabalho voluntário. O trabalho gratuito, se for lícito, denomina-se trabalho voluntário, se for ilícito é uma condição análoga de escravo.

José Augusto Rodrigues Pinto aduz (2007, p. 121):

A onerosidade é traço essencial da prestação do empregado por derivação de um dos caracteres do contrato individual de emprego. Seria, de fato, socialmente insustentável admitir-se gratuidade nessa classe de contratos, uma vez que a prestação do empregador (salário) é fator de subsistência do empregado. Logo, onde for admissível a prestação gratuita do trabalho não estará caracterizada a figura do empregado, como prestador.

2.2.4 Permanência ou não-eventualidade

A atividade do empregado é necessária para o desenvolvimento da atividade empresarial. A prestação deve ser efetuada com não eventualidade, ou seja, de forma contínua, pois trabalho eventual não consolida uma relação de empregado a ser protegida pela CLT.

44 | 2.3 Natureza Jurídica da Relação de Emprego

A solidificação da relação de emprego se dá por mediação de um contrato de trabalho, sendo este escrito ou não, tendo a faculdade de ser *strictu ou lato sensu*.

O contrato de trabalho *strictu sensu* ou também denominado de contrato de emprego é o negócio jurídico no qual o empregado, pessoa física, se obriga, através do pagamento do salário, a realizar trabalho não eventual em proveito do empregador, pessoa física ou jurídica, ficando o empregado juridicamente subordinado ao seu empregador.

Em contra partida, o contrato de trabalho *lato sensu*, como o nome já diz, não se restringe somente a um contrato de emprego, que deve conter todos os requisitos mencionados acima, mas se refere a qualquer acordo entre duas ou mais pessoas que transfere algum direito ou se sujeita a alguma obrigação de prestação de serviço entre si.

2.4 Sujeitos da Relação de Emprego

a) Empregado

Como já dito acima, empregado é toda pessoa física que presta, em caráter pessoal, serviço permanente a outrem, mediante subordinação e pagamento de salário.

Vaticina Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 347) diz que “[...] empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.”

b) Empregador

Empregador, diferente de empregado, é quem detém o poder de mando, ou seja, o empregado é subordinado a quem se denomina empregador, que contrata uma pessoa física (empregado) para que execute uma atividade em caráter não eventual, oneroso e com pessoalidade.

Para Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 391):

Empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.

A Consolidação das Leis Trabalhistas define empregador no caput do seu art. 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

Contudo, o conceito legal de empregador é falho, pois, na sua redação, empregador é conceituado como empresa e empregador não pode ser denominado desta forma arguida.

Assim sendo, Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 391) explica:

Na verdade, empregador não é empresa – ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento.

2.5.1 Conceito

Todas as relações de emprego são espécies de relação de trabalho. Contudo, existem outras relações de trabalho que não se enquadram no conceito jurídico de relação de emprego por não apresentarem todos os requisitos já mencionados no item 2.3 acima. Isso será demonstrado a partir de agora.

2.5.2 Trabalhador Autônomo

Como já mencionado acima, esta espécie de relação de trabalho não possui vínculo empregatício, pois tal trabalhador presta serviço por conta própria a outrem não havendo, portanto, subordinação. Assim, o autônomo nada mais é que uma pessoa física que presta serviço com habitualidade a quantas pessoas achar necessário, não estando ligado a empregador ou a qualquer tipo de empresa; pelo contrário, o mesmo trabalha à sua própria disposição, assumindo, contudo os riscos da sua atividade econômica.

Foca-se que segundo Alice Monteiro de Barros (2008, p. 220 - 221):

O trabalhador autônomo, por faltar-lhe o pressuposto da subordinação jurídica, está fora da égide do Direito do Trabalho. No trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresarial. O trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em conseqüência, suportar os riscos daí advindos.

2.5.3 Trabalhador Avulso

Nasceu na atividade portuária, obrigatoriamente deve existir uma intermediação de mão-de-obra, em regra essa intermediação era feita pelos sindicatos, e também pelo órgão gestor de mão de obra.

É um trabalhador subordinado cuja atividade final deve coincidir com a atividade final do tomador de serviço, porém, falta-lhe o elemento permanência.

Para melhor esclarecimento do assunto, tome-se como exemplo o dono de um bar na praia que necessita por dois finais de semana de maior movimento um número a mais de garçons; essa quantidade a mais de garçons não trabalha com permanência neste estabelecimento, pois seus serviços foram "contratados" por somente dois finais de semana, só que neste caso a atividade extra coincide com a do dono do bar (tomador de serviço).

2.5.4 Trabalhador eventual

É um trabalhador subordinado no qual a atividade final não coincide com a atividade fim do tomador de serviço. É aquele que sua energia é direcionada para outra pessoa, mas falta o elemento permanência. Aponte-se, como exemplo, o chaveiro, pois a necessidade de prestação de sua atividade realizada é eventual, ou seja, a atividade da pessoa que "contra-

46 | ta" não está relacionada com a atividade de quem presta o serviço, mas o "contratante" direciona a energia do "contratado", podendo, deste modo, tais serviços ser necessários com um certo período de tempo ou até mesmo nunca mais.

Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 598) aduz que "eventual é o trabalhado que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles".

É importante ressaltar a diferença entre o trabalhador avulso e o eventual. No primeiro caso a sua atividade final coincide com a final do tomador de serviço, já no segundo caso não coincide. Vale frisar que tanto um como outro não possui o requisito de permanência já estudado anteriormente.

2.5.5 Trabalhador Voluntário

Como o próprio nome já diz, o trabalho voluntário nada mais é do que um trabalho prestado por pessoa física sem nenhum interesse de contraprestação pecuniária por parte do tomador de serviço, ou seja, tal trabalho é prestado com o intuito de fazer o bem, sem receber nada em troca por isso.

Destarte, o voluntário não possui nenhuma obrigatoriedade de realizar tal serviço, ou seja, o mesmo exerce essa atividade sem nenhuma força impositiva por parte de outrem, mas sim de forma espontânea.

Assevera Cláudia Salles Vilela Vianna (2009, p. 129):

Instituído pela lei n. 9608/98, considera-se como serviço voluntário o exercício de atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Ante o exposto, queda demonstrado que o trabalhador voluntário não possui vínculo empregatício, pois inexistente o requisito onerosidade, sendo assim não há o que se falar em relação de emprego.

3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 Conceito

Antes de ser feita qualquer consideração sobre o tema, é oportuno que se faça a definição do que vem a ser assédio e moral.

A expressão assédio deriva do verbo assediar, que significa perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes, assaltar; ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-o ao agir ético, ou seja, de acordo com as regras morais ou normas escritas que regulam a conduta na sociedade, o ser e o dever ser, visando praticar o bem e evitar o mal ao próximo. Segundo Miguel Reale (2001, p. 44), pode-se dizer que "[...] a Moral é o mundo da conduta espontânea, do comportamento que encontra em si próprio a sua razão de existir. O ato moral implica a adesão do espírito ao conteúdo da regra".

Como instituto jurídico, o assédio moral não se limita à relação com o trabalhador, mas abrange qualquer ambiente coletivo, a exemplo universidades, associações comunitárias etc. No entanto, é no âmbito do trabalho que se vê com mais frequência tal assédio, devido principalmente à hipossuficiência dos trabalhadores e pela pressão constante do desemprego.

Assim, na definição de Marie-France Hirigoyen (apud ALKIMIN, 2007, p. 36):

Qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

3.2 Assédio Moral na Legislação Brasileira

3.2.1 No âmbito federal

Não existe uma lei em vigor que trate especificamente do assédio moral. O que existe são projetos de lei que estão em trâmite no Congresso Nacional, que aguardam votação. Tais projetos alteram dispositivos do Código Penal Brasileiro. Insta mencionar o Projeto de Lei n. 4.742/2001, que acrescenta o art. 136- A ao Código Penal, dispondo:

Art. 136 A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena – detenção de um a dois anos.

Em seguida, foi elaborado o Projeto de Lei n. 5.971/2001, que, através do seu art. 203 A, introduz o crime de Coação Moral no Ambiente de Trabalho, com a seguinte redação:

Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objeto atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena – Detenção de 1 (um) a (dois) anos e multa

Desse modo, fica claro que, se não tipificado o assédio moral como crime, a reincidência fica bem maior, pois o simples fato de o agressor somente indenizar a vítima, muitas vezes, não o deixa constrangido em assediá-la novamente.

3.2.2 No âmbito regional

Preleciona Regina Célia Pezzuto Rufino (2007, p. 74) “Existem leis regionais que dispõem sobre a prática do assédio, as quais são ignoradas pela maioria da população, especialmente pelos limites de sua aplicação territorial, sendo algumas estaduais e outras municipais”.

O Estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a criar e promulgar uma lei contra o assédio moral. A iniciativa foi do deputado Noel de Carvalho do PSB-RJ. Foi a primeira aprovada no Brasil. A Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002, e o seu art. 1º tem a seguinte redação:

Art. 1º. Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Em São Paulo, o deputado estadual do PT Antonio Mentor, apresentou o Projeto de Lei n. 422/2001, que chegou a ser aprovado pela Assembleia Legislativa, mas foi vetado pelo Governador do Estado. O art. 1º da Lei tinha a seguinte redação:

Art. 1º. Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

No Estado de Sergipe também existe lei tratando do assunto, só que restrita às situações de assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual. É a Lei nº 5.419 de 31 de agosto de 2004, que, no seu artigo 2º, conceitua assédio moral como:

[...] toda ação repetitiva ou sistematizada, praticada por agente e servidor de qualquer nível que, abusando da autoridade inerente às suas funções, venha causar danos à integridade psíquica ou física e à auto-estima do servidor, prejudicando também o serviço público prestado e a própria carreira do servidor atingido.

A mesma lei comina as seguintes penalidades para o assédio moral praticado por servidor: a) advertência; b) suspensão; c) demissão (art. 3º).

3.3 Espécies de Assédio Moral

3.3.1 Assédio moral vertical descendente

Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 61) diz:

Esse tipo de assédio é proveniente do empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, assessor, chefe, supervisor, etc.) que receba a delegação do poder de comando.

Essa espécie de assédio é a mais comum entre os trabalhadores pelo fato de o empregador deter o poder de mando e pelo frequente temor que o empregado sofre com o desemprego. Tal espécie tem, em regra, eliminar o empregado que produza ao empregador uma ameaça ao superior no que se refere ao seu cargo ou ao desempenho do mesmo, como também ao empregado que não se adéqua, por qualquer fator, a organização produtiva ou até mesmo aquele que esteja doente ou debilitado.

Aqui, diferente do assédio moral vertical, o empregado se sente perseguido por pessoas de mesma hierarquia, ou seja, não existe grau de subordinação entre o assediado e quem o assedia, pois quem pratica tal ato são seus próprios colegas de trabalho por conta da competitividade, inveja, preconceito, razões políticas ou religiosas. Essa espécie de assédio é mais corriqueira quando empregados concorrem ao mesmo cargo ou promoção.

Desse modo, Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 64) ressalta:

Trata-se de assédio moral cometido por colegas de serviço; manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores: a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.); b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção.

3.3.3 Assédio moral vertical ascendente

Esse tipo é o menos comum, pois é o praticado por subalterno, pelo subordinado em relação ao superior hierárquico, ou seja, ao contrário do assédio moral descendente (praticado pelo empregador em uso de abuso de poder), aqui é praticado pelo empregado, quando o mesmo pretende desmoralizar seu superior hierárquico a fim de galgar seu cargo ou a substituição por outro chefe.

Aduz Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 65): “É típico caso de assédio moral que parte de um ou de vários subordinados contra o superior hierárquico” Preleciona também Regina Célia Pezzuto Rufino (2007, p. 81): “Apesar de raro, esse tipo de humilhação também ocorre nas relações trabalhistas. É o assédio de baixo para cima, em que um descendente ou uma coletividade, pratica atos vexatórios contra o seu superior hierárquico.”

3.4 Sujeitos

São considerados sujeitos do assédio moral o agressor e a vítima.

a) Agressor

Os agressores, também chamados de assediadores, são aparentemente pessoas normais, pois, na maioria das vezes, passam uma imagem de si bastante positiva.

Em geral os agressores não buscam assediar pessoas serviçais ou aquelas que fazem parte do grupo de amigos, pelo contrário, sua agressividade e sua conduta é um temor pelo sucesso de outrem. Para o agressor o fato de outra pessoa estar feliz e obtendo certa vantagem em uma empresa, por exemplo, é motivo para que dentro dele seja produzido inveja, rancor, irritação, dentre outros sentimentos reprováveis.

O agressor tem conhecimento de suas próprias limitações e, por saber delas, vive

50 | sempre com receio de perder seu cargo ou até mesmo o seu emprego. É pelo fato de ele se conhecer tanto que o leva a acabar com carreiras de outras pessoas que ele considere melhores que ele.

Não se pode confundir agressor (o que pratica a agressão de forma ativa), com o que o colabora com sua agressividade (o que pratica a agressão de forma passiva), pois o segundo não possui a intenção de humilhar, menosprezar, ou até mesmo tem o prazer em sentir a sensação de poder sobre os demais integrantes do grupo. O agressor que age de forma passiva se une ao agressor propriamente dito, muitas vezes porque também sente o desejo de humilhar outrem ou pelo medo que tem das ameaças sofridas em relação à perda do emprego.

Normalmente o agressor procura gerar circunstâncias em que o assediado seja humilhado perante o meio que o cerca ou procura lhe passar tarefas impossíveis de serem executadas, para que, com isso, a vítima passe a ser chacoteada em público.

O agressor também usa de meios psicológicos para convencer o maior número de pessoas contra a pessoa que ele deseja assediar. O que o assediador mais deseja é fazer com que a pessoa assediada não aguarde a pressão e peça e desista do emprego.

É oportuno frisar que alguns chefes se tornam assediadores por pressões a que a empresa que ele é subordinado o submete, por exemplo, cumprimento de metas. Aqui, o problema do assédio moral está relacionado com a empresa e não com o chefe propriamente dito.

b) Vítima

Não existe um perfil específico para que se caracterize o assediado, ou seja, qualquer pessoa poder ser vítima do assédio moral.

Normalmente quando a vítima é um trabalhador, este costuma ter o perfil de uma pessoa com grande senso de responsabilidade, bem educado, além de possuir inúmeras qualidades morais e profissionais. Os assediados na maioria das vezes são pessoas bem sucedidas, com escrúpulos, detalhistas e extremamente dedicadas ao que fazem, por exemplo, ao seu trabalho. É bem comum que as vítimas não se oponham a fazer trabalhos exorbitantes, que fiquem até mais tarde em seu serviço, não titubeiem em trabalhar aos finais de semana ou feriados e, quando doentes, não deixem de comparecer ao trabalho.

Como geralmente as vítimas querem sempre dar o melhor de si, os assediadores as colocam em situações inoportunas, constrangedoras, a fim de humilhá-las, ridicularizá-las, inferiorizá-las, de tal maneira que a vítima se sinta tão pressionada a ponto de se tornar frágil emocionalmente, trazendo grandes consequências em sua produtividade profissional e moral.

Marie-France Hirigoyen (2008, p. 152) bem explica:

A vítima é vítima porque foi designada como tal pelo perverso. Torna-se o bode expiatório, responsável por todo mal. Será daí em diante o alvo da violência, evitando a seu agressor a depressão ou o questionamento. A vítima, enquanto tal, é inocente do crime pelo qual vai pagar. No entanto, mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela. Tudo se passa como se não pudesse existir uma vítima inocente. Imagina-se que ela tacitamente consinta, ou que ela seja cúmplice, conscientemente ou não, de sua agressão.

[...]

Por que foi ela escolhida? Porque estava à mão e, de um modo ou de outro, tornara-se incômoda. Ela nada tem de específico para o agressor. É um objeto intercambiável, que estava à mão em um bom e/ou mau momento, e que cometeu o erro de deixar-se seduzir – e às vezes quando é utilizável e aceita a sedução. Torna-se objeto de ódio a partir do momento em que dele escapa ou não tem nada a dar.

Ratifica-se que, desse modo, o trabalhador, quando vítima do assédio moral, acaba diminuindo seu potencial onde trabalha, fica disperso do seu serviço, estressado, desestimulado, ou seja, seu desempenho é bastante comprometido.

3.5 Consequências do Assédio Moral

3.5.1 Consequências do assédio moral à saúde

O assédio moral, como já mencionado acima, traz uma série de danos à saúde da vítima. Para melhor esclarecimento, foi realizada pela médica Margarida Barreto uma pesquisa na qual fez entrevistas com 870 (oitocentos e setenta) homens e mulheres que sofreram opressões no âmbito profissional, mostrando como cada um deles reage a essa situação. Tais dados foram apresentados em porcentagem (BARRETO, 2011, [n.p.]):

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de Choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição de Libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento de pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, Margarida. Consequências do assédio moral à saúde. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article7?>> Acesso em: 23 de abril de 2011.

Esta pesquisa mostra como o assédio moral pode trazer inúmeros danos à saúde do assediado; ou seja, além de danos ao psicológico da vítima, tal agressão pode desencadear variados problemas como mostrado na tabela acima.

O emprego é uma forma de subsistência do ser humano. É através do emprego que o trabalhador recebe uma quantia, denominada salário, para poder suprir suas necessidades pessoais.

A vítima do assédio moral, quando perde seu emprego, começa a reter dentro de si, sentimentos de medo, de incompetência, dentre outros. Tais sentimentos implicam diretamente em sua vida pessoal, seja com familiares, amigos, quiçá com a própria sociedade.

Insta mencionar que um ambiente de trabalho sem harmonia traz para a vida do empregado uma série de prejuízos à saúde física e mental do mesmo, ou seja, o dano no trabalho pode acarretar isolamento, perda de auto estima, falta de vontade de trabalhar ou até mesmo tornar insuportável o convívio com quem o assedia.

O assédio moral pode ser refletir no convívio com os familiares, acarretando danos na família, ou seja, o assediado quando se sente oprimido, sufocado em seu ambiente de trabalho, acaba por descarregar a pressão sofrida na família, desgastando, portanto o convívio.

O assediado torna sua relação com a sociedade também difícil, pois quando atingido pelo assédio moral começa a criar dentro de si traumas que os atrapalha no seu convívio com o meio social.

3.6 Consequências do Assédio Moral para o Empregador

O empregador e sua empresa são obrigados a proporcionar a seu empregado um ambiente de trabalho digno e equilibrado, ou seja, o empregador deve dar boas condições ao empregado para que ele possa realizar seu serviço com segurança.

Inexiste uma norma específica que trate sobre o assédio moral, ou seja, deverão, portanto, ser aplicadas por analogia outras normas que versem sobre sanções e consequências ao empregador, obrigando-o a cumprir o que diz a lei, podendo acarretar a ele, caso não as cumpra, a rescisão indireta, prevista no artigo 483 da CLT que dispõe:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

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

3.7.1 Responsabilidade penal

Inexiste uma lei penal que verse sobre o assédio moral, ou seja, o empregado que assedia o empregador não pode ser punido criminalmente pelo seu ato.

3.7.2 Responsabilidade civil

Diferentemente da responsabilidade penal, o empregador pode ser responsabilizado civilmente por praticar o assédio moral contra seu empregado.

Registre-se que a responsabilidade civil no assédio moral já foi acolhida pela jurisprudência:

Ementa: RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. OFENSA FÍSICA E VERBAL. REAÇÃO DESPROPOSITADA. ASSÉDIO MORAL. QUANTIFICAÇÃO DO DANO. PRELIMINARES REJEITADAS. Conquanto tenha o episódio se referido como o único entre os envolvidos, há evidências circunstanciais de se tratar o demandado de pessoa de difícil relacionamento, o que por muitas vezes, fazia com que funcionários buscassem não ser escalados para os procedimentos por ele conduzidos. O incidente envolvendo o deslocamento do trocater, como mencionado pelos médicos ouvidos, de outro lado, não era raro, e não comprometia o procedimento, o qual poderia prosseguir com nova reinserção, e sem maiores consequências, mais uma vez não se esquecendo que essa atividade era própria de médico-auxiliar e não de instrumentadora, como fora levada a autora a atuar irregularmente por conta do réu. A conduta do réu, conquanto não repetitiva em relação à autora, beira espécie do que se convencionou chamar de "assédio moral", reputado como o conjunto de práticas humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, às quais são submetidos os trabalhadores ou auxiliares no exercício de suas funções - usualmente quando há relação hierárquica -, em que predominam condutas que ferem a dignidade humana, a fim de desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho, forçando-a a desistir do emprego. Tais condutas via de regra são do empregador, mas também se verificam em situações de vantagem técnica, administrativa ou hierárquica, podendo ser positivas ou negativas, diretas ou indiretas e, em todos os casos, quando atingirem a dignidade do trabalhador, sua estrutura física ou psíquica, deverão ser reprimidas por afrontarem os princípios basilares de nossa Constituição Federal. Quantificação do dano adequada às peculiaridades do caso. Preliminares rejeitadas. Apelações desprovidas. (2011).

É importante mencionar os artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro que dispõem:

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

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

Desse modo, fica evidenciado que o causador do assédio moral fica compelido a deveres e obrigações em favor do assediado e, caso não os cumpra, responde civilmente pelo seu ato.

4 CONCLUSÕES

A relação de trabalho é gênero na qual a relação de emprego é espécie. A relação de emprego se inicia através de um contrato de trabalho e, para que seja caracterizada a relação de emprego, são necessários que estejam presentes concomitantemente quatro requisitos: onerosidade, não-eventualidade, subordinação e pessoalidade.

Essa relação de emprego é composta pelo empregado e empregador. O empregado é toda pessoa que presta serviço à outra (empregador), em caráter de permanência, tendo em contraprestação o pagamento do salário. Já o empregador é aquele que utiliza a energia do empregado, ou seja, é o que detém poder de mando em relação ao seu subordinado, no que se relaciona com a atividade laboral.

Nem toda relação de trabalho possui os quatro requisitos essenciais para que se denomine relação de emprego; existem relações de trabalho que não possuem concomitantemente os quatro requisitos acima citados. É o que ocorre com o trabalhador autônomo, trabalhador eventual, trabalhador avulso e o voluntário.

O empregador deve proporcionar ao seu empregado um ambiente de trabalho harmonioso e equilibrado para que o mesmo consiga realizar suas atividades de forma satisfatória.

Só que, muitas vezes, não é isso que acontece. O trabalhador é submetido a situações degradantes, vexatórias e humilhantes, às quais dá-se o nome de assédio moral.

O assédio moral no ambiente de trabalho, na maioria das vezes, é praticado do empregador contra o empregado, existindo de forma muito rara da forma contrária; o que pode existir também é o assédio moral pelos próprios colegas de trabalho de forma a constranger e ferir a integridade moral da vítima.

Os sujeitos do assédio moral são o agressor (quem pratica o assédio) e a vítima (quem sofre o assédio). O primeiro pratica a agressão no intuito de prejudicar no que puder a vítima, alegando motivos que não condizem com a realidade. O segundo é prejudicado na sua integridade física e psíquica.

O agressor não será responsabilizado penalmente pelo assédio moral, pois não existe lei que tipifique a conduta; o que pode acontecer é que o mesmo seja punido civilmente pelo seu ato, cabíveis pedidos de indenização. Já na esfera especificamente trabalhista, a prática do assédio moral pode ensejar a rescisão indireta, nos termos do art. 483 da CLT.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral nas relações de emprego**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2007.

BARRETO, Margarida. **Consequências do assédio moral à saúde**. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article7?>> Acesso em: 23 abr. 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Vade mecum acadêmico de direito**. 8. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

| 55

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Vade mecum acadêmico de direito**. 8. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

_____. Lei nº 10.406, de 10/01/2002. Institui o Código Civil. **Vade mecum acadêmico de direito**. 8. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

_____. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. **Apelação cível 7003903660**. Relatora: Desembargadora Marilene Bonzanini Bernardi. 13 de abril de 2011. Disponível em <http://www1.tjrs.jus.br/busca/?q=CIVIL+DANO+MORAL+OFENSA+F%C3%A9+CDSICA+E+VERBAL&tb=jurisnova&pesq=ementario&partialfields=%28TipoDecisao%3Acac%25C3%25B3rd%25C3%25A3o%7CTipoDecisao%3Amonocr%25C3%25A1tica%29&requiredfields=&as_q=>>. Acesso em 25 abr. 2011.

_____. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. **Apelação cível 70036127892**. Relator: Desembargador Luiz Felipe Brasil Santos. 15 de dezembro de 2010. Disponível em <http://www1.tjrs.jus.br/busca/?q=CIVIL+DANO+MORAL+OFENSA+F%C3%A9+CDSICA+E+VERBAL&tb=jurisnova&pesq=ementario&partialfields=%28TipoDecisao%3Acac%25C3%25B3rd%25C3%25A3o%7CTipoDecisao%3Amonocr%25C3%25A1tica%29&requiredfields=&as_q=>>. Acesso em 25 abr. 2011.

_____. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. **Apelação cível 70021081609**. Relator: Desembargador Tasso Caubi Soares Delabary. 21 de maio de 2008. Disponível em <http://www1.tjrs.jus.br/busca/?q=CIVIL+DANO+MORAL+OFENSA+F%C3%A9+CDSICA+E+VERBAL&tb=jurisnova&pesq=ementario&partialfields=%28TipoDecisao%3Acac%25C3%25B3rd%25C3%25A3o%7CTipoDecisao%3Amonocr%25C3%25A1tica%29&requiredfields=&as_q=>>. Acesso em 25 abr. 2011.

_____. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. **Apelação cível 70037568581**. Relator: Desembargador Tasso Caubi Soares Delabary. 27 de abril de 2011. Disponível em <http://www1.tjrs.jus.br/busca/?q=CIVIL+DANO+MORAL+OFENSA+F%C3%A9+CDSICA+E+VERBAL&tb=jurisnova&pesq=ementario&partialfields=%28TipoDecisao%3Acac%25C3%25B3rd%25C3%25A3o%7CTipoDecisao%3Amonocr%25C3%25A1tica%29&requiredfields=&as_q=>>. Acesso em 25 abr. 2011.

CARVALHO, Augusto César Leite. **Direito individual do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchiades Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras. Assédio moral: a nova ameaça à integridade do ambiente de trabalho. **Revista IOB: Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre, v. 21, n. 243, p. 87-112, set 2009.

56 | HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

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

SERGIPE. Lei nº 5.419, de 31 de agosto de 2004. **DOE 24 de janeiro de 2004**. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Disponível em <<http://www.tjse.jus.br/biblioteca/legislacao/leis-ordinarias/2000-a-2009/2004>>. Acesso em 02 de maio de 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2009.

Data do recebimento: 16 de julho de 2012

Data da avaliação: 19 de agosto de 2012.

Data de aceite: 28 de agosto de 2012.

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

2 Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará e professor da Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: gentil@infonet.com.br

Artigo produzido a partir do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da graduação em Direito.