

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

PATRICIA DE FREITAS MESQUITA DO NASCIMENTO

**ASSÉDIO MORAL NA SEARA HOSPITALAR:
QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE DOS TRABALHADORES, OS
DIREITOS FUNDAMENTAIS VIOLADOS E A TUTELA JURÍDICA DESTES?**

RECIFE
2016

PATRICIA DE FREITAS MESQUITA DO NASCIMENTO

**ASSÉDIO MORAL NA SEARA HOSPITALAR :
QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE DOS TRABALHADORES, OS
DIREITOS FUNDAMENTAIS VIOLADOS E A TUTELA JURÍDICA DESTES?**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

RECIFE
2016

Nascimento, Patricia de Freitas Mesquita do

Assédio moral na seara hospitalar: Quais as consequências para a saúde dos trabalhadores, os direitos fundamentais violados e a tutela jurídica destes?. / Patricia de Freitas Mesquita do Nascimento. – Recife: O Autor, 2016.

73 f.

Orientador(a): Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.

**Monografia (graduação) – Faculdade Damas da Instrução Cristã.
Trabalho de conclusão de curso, 2016.**

Inclui bibliografia.

**1. Direito do trabalho. 2. Assédio moral - Brasil. 3. Direitos fundamentais.
4. Assédio moral – Na seara hospitalar . I. Título.**

34 CDU (2.ed.)
340 CDD (22.ed.)

Faculdade Damas
TCC 2016-492

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus pela minha vida, pela minha saúde, por dar-me forças para concretizar mais esse sonho.

Aos meus professores Fábio Menezes de Sá Filho e Ricardo Silva, que contribuíram demais para o sucesso deste trabalho, sempre com presteza, dedicação e orientação necessária, no auge de sua admirável experiência e conhecimento, adquiridos por anos de dedicação à docência.

À Faculdade Damas pela oportunidade de crescimento.

Aos amigos, companheiros de trabalhos e amigos irmãos que contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

Aos familiares que compartilharam comigo toda a expectativa para o alcance de mais uma conquista a ser vencida.

À minha amiga Ana Luiza Marinho, que esteve presente durante esta trajetória, me motivando, me apoiando e compartilhando o conhecimento adquirido, para juntas completarmos mais essa etapa.

À minha amiga Helena Pedrosa, que sempre me incentivou e deu forças, energizando a não descansar e seguir rumo à vitória.

A todos, que direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desse sonho.

RESUMO

Este trabalho aborda o problema do assédio moral, na seara hospitalar, sob a visão e linguagem de diferentes autores. Durante o estudo, foi possível perceber a evolução do assédio moral, bem como seus danos dentro das organizações, e que, com o avanço deste fenômeno, a empresa deve estar mais atenta. O assédio moral, apesar de ser um tema antigo, ainda é atual nas empresas, existindo grande preocupação, uma vez que as agressões levam a sérios danos à saúde e ao bem-estar da vítima. No entanto, ressalta-se que não há grandes repercussões na esfera jurídica e social, a ponto de existir um trabalho preventivo e, conseqüentemente, haver punições. Torna-se uma constante, vítimas serem excluídas do trabalho, seja por serem forçadas a pedir demissão, ou mesmo por licença médica, ou até mesmo por ter sido levada ao erro que justifique uma justa causa. Com isso, o objetivo deste trabalho é contribuir para ampliar o escopo jurídico e social do fenômeno assédio moral no trabalho, na seara hospitalar. O estudo tem um foco interdisciplinar, com instrumentos provenientes da Medicina, Psicologia, Administração e do Direito, por meio do método hipotético-dedutivo, tendo em vista diferentes posicionamentos e ideias a respeito dos institutos estudados, possibilitando um resultado que contribua para uma melhor discussão sobre o tema. Portanto, conclui-se que a informação é a melhor maneira para combater e prevenir esse fenômeno social, conhecido como assédio moral, uma vez que tem conseqüências graves, provocando lesões psíquico-emocionais que podem perdurar para o resto da vida de um empregado, quando não tratado e acompanhado por profissionais especializados, levando-se em consideração que na seara hospitalar determinados profissionais, a exemplo dos médicos, são tolerados em face do tratamento dispensados aos seus subalternos, inclusive quanto aos atos de natureza assediadora por ser característico da relação com profissionais de saúde, principalmente aqueles da área de enfermagem.

Palavras-chave: Assédio moral na seara hospitalar, Relação de emprego, Justa causa.

ABSTRACT

This paper addresses the matter of harassment in the hospital sector, under the vision and language of different authors. During the study, it was possible to notice the evolution of harassment as well as its damage within the organizations, and how, with the growth of this phenomenon, the company must be more attentive. Harassment, despite being an old issue, is still very current in companies, and there is great concern, since the aggressions lead to serious damage to the health and well-being of the victim. However, it should be noted that there are no major repercussions in the legal and social sphere, to the point where there is preventive work and, consequently, punishments. It is not unusual to see victims being excluded from work, either by being forced to resign, by medical leave, or even because they have been led to error justifying a just cause. With this, the objective of this paper is to contribute to expand the juridical and social scope of the phenomenon of harassment at work in the hospital sector. The study has an interdisciplinary focus, with instruments from Medicine, Psychology, Administration and Law, through the hypothetical-deductive method, in view of different positions and ideas regarding the studied institutes, allowing a result that contributes to a better discussion regarding the subject. Therefore, in conclusion, information is the best way to oppose and prevent this social phenomenon, known as harassment, since it has serious consequences, leading to psychic-emotional injuries that can last for the rest of an employee's life, when untreated and unaccompanied by specialized professionals, taking into account that in the hospital sector certain professionals, such as doctors, are tolerated in the face of the treatment given to their subordinates, including acts of a harassing nature because it is characteristic of the relationship with professionals especially those in the nursing area.

Key Words: Harassment in the hospital sector, Employment relationship, Just cause.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Constituição da República Federativa do Brasil (CF)
Código Civil Brasileiro de 2002 (CC/2002)
Código de Processo Civil Brasileiro (CPC)
Código de Processo Penal Brasileiro (CPP)
Código Penal Brasileiro (CP)
Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA)
Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)
Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)
Ministério Público do Trabalho (MPT)
Norma Regulamentadora (NR)
Organização Internacional do Trabalho (OIT)
Partido Trabalhista (PT)
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)
Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)
Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)
Projetos de Lei (PL)
Recursos Humanos (RH)
São Paulo (SP)
Superior Tribunal de Justiça (STJ)
Tribunal Regional do Trabalho (TRT)
Tribunal Superior do Trabalho (TS)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
2 – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	13
2.1 – Situando o Assédio Moral.....	13
2.2 – Valorização do Trabalho Humano : breve contextualização	17
2.3 – As Fases do Processo de Terror Psicológico	20
2.4 – Classificação dos Tipos de Assédio Moral segundo sua Procedência	21
2.4.1 – Ato praticado por superiores hierárquicos: vertical descendente	21
2.4.2 – Atos praticados contra um superior hierárquico: vertical ascendente	21
2.4.3 – Entre colegas do mesmo nível hierárquico: horizontal	22
2.5 – Os Sujeitos Envolvidos no Assédio Moral.....	22
2.5.1 – A vítima alvo dos ataques.....	24
2.5.2 – Os indiretamente envolvidos: os espectadores	26
2.5.3 – O papel da empresa	27
2.6 – Elementos Caracterizadores	28
2.6.1 – Definindo o assédio moral no trabalho	28
2.6.2 – Conceito de dano moral.....	30
2.6.3 – Assédio moral como violação à dignidade do trabalhador	30
2.6.4 – A natureza psicológica dos ataques	31
2.6.5 – O requisito da reiteração	31
2.6.6 – Condutas abusivas	32
2.6.7 – Intencionalidade do ato.....	33
2.6.8 - Finalidade de exclusão.....	33
2.6.9 – Diferenças entre assédio moral e assédio sexual	34
2.7 – As Formas de Agir do Perverso: métodos.....	36
3. ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO: TRATAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL	38
3.1 – Tutela Jurídica Constitucional	38
3.2 – Tutela Jurídica Infraconstitucional	39
3.2.1- A Consolidação das Leis do Trabalho	39
3.2.2 – Aplicação da Lei nº 9.029/1995: combate à discriminação nas relações de trabalho.....	39
3.2.3 – Legislações Estaduais e Legislações Municipais.....	40
3.2.4 – Legislação Federal e Propostas Legislativas	41
3.2.5 – Direito Penal e o assédio moral.....	42
3.3 – Direitos Fundamentais Violados pela Prática do Assédio Moral.....	43
3.3.1 – Direito à Proteção da Dignidade da Pessoa Humana	43
3.3.2 – Direito à inviolabilidade da honra.....	44
3.3.3 - Direito à saúde	44
3.3.4 – Direito ao meio ambiente de trabalho sadio	45
3.3.5 – Direito ao trabalho decente.....	45
4 – CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	46
4.1 – Efeitos sobre o Ambiente de Trabalho e os Atores Sociais Legitimados a sua Proteção.	46
4.1.1 – Atuação do Ministério Público do Trabalho	47
4.1.2 – Atuação Sindical	47
4.1.3 – Atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA)	48
4.2 – Danos Psicofísicos na Vítima.....	49
4.3 - Caracterização de Doença Profissional ou do Trabalho	50
4.4 – Consequências do Assédio Moral sobre o Contrato de Trabalho.....	51

4.4.1 – Caracterização da justa causa	51
4.4.2 - Despedida Abusiva: reintegração ou indenização	54
4.4.3 – Despedida indireta (artigo 483, CLT).....	55
4.4.4 – Custo do absenteísmo, queda da produtividade e rotatividade da mão-de-obra	56
4.4.5 – Desvio da função social.....	57
4.5 – Assédio Moral no Ambiente de Trabalho no Segmento Hospitalar.....	58
4.5.1 – O meio ambiente do trabalho e o desenvolvimento do assédio moral no segmento hospitalar	58
4.5.2 – Algumas atitudes relacionadas ao assédio moral no ambiente hospitalar	59
4.6 – Responsabilidade Civil	60
4.6.1 – Dano moral e material	61
4.6.2 – O ônus da prova do assédio moral.....	62
4.6.3 – Responsabilidade objetiva e subjetiva: a responsabilidade civil pelo dano decorrente do assédio moral	63
4.7 – Responsabilidade Penal	65
4.8 – Medidas de Prevenção	65
CONCLUSÃO.....	67
REFERÊNCIAS.....	72

INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho é um problema social relevante que tem merecido a preocupação dos médicos e psicólogos do trabalho e que, recentemente, ingressou no mundo jurídico brasileiro. Apenas nos últimos anos, a matéria passou a ser tratada pela doutrina e chegou aos Tribunais, sendo possível, no entanto, encontrar farta jurisprudência sobre o tema.

O assunto começou a merecer atenção dos pesquisadores a partir da década de 1970, sendo que os primeiros estudos foram realizados por psicólogos ligados à área do trabalho. Importante destacar, aqui, a pesquisa da médica do trabalho Margarida Barreto, que, em sua tese de doutorado na PUC/SP, apontou diversos aspectos relevantes quanto à incidência do assédio moral, concluindo que a violência moral nas empresas tem contornos sutis, onde se manifestam através de coação, humilhação e constrangimentos que nem sempre são percebidos pelas vítimas como um ato de violência.

Ainda em seus estudos, a médica ressalta que o assédio moral provoca danos à identidade e à dignidade do trabalhador e, como consequência, acarreta a ocorrência de distúrbios mentais e psíquicos que se manifestam sob a forma de stress, hipertensão arterial, ganho de peso, perda de memória, dentre outros.

Este tema foi estudado inicialmente no campo da Psicologia do Trabalho, onde passou a despertar o interesse do mundo jurídico, como forma de proteger o trabalhador contra essa forma nefasta de pressão que, na maioria das vezes, dissimula a busca desmedida do lucro através da competitividade predatória em busca de uma eficiência que só rende benefícios para o patrão.

Com isso, diversos países passaram a adotar legislação condenando o assédio moral, tanto na seara trabalhista quanto na seara penal. Destaca-se, como exemplo, a legislação francesa que, de acordo com a saudosa magistrada Alice Monteiro de Barros, inseriu, em seu Código do Trabalho em janeiro de 2002, um dispositivo específico, o artigo 122-49. No Brasil, ainda não há legislação federal a respeito do tema, no entanto, há dois projetos de lei de iniciativa do Senador Inácio Arruda versando sobre a matéria.

Cabe ressaltar que algumas iniciativas legislativas já foram adotadas por alguns Municípios e Estados, porém de maneira tímida e esparsa, voltadas para os servidores públicos. Independentemente de legislação específica, órgão de classe, sindicatos e empresas têm adotado medidas de combate ao assédio moral, atitudes que devem ser elogiadas e estimuladas.

Essa pesquisa foi motivada a ser desenvolvida devido a uma necessidade de estudar a magnitude das consequências que o assédio moral pode gerar na saúde da vítima, para os agressores, para o ambiente de trabalho, para o contrato de trabalho, para a organização da empresa, visando a traçar políticas de prevenção e solução para o problema.

Diante desta problemática, surgiu o interesse em compreender quais são as consequências dos danos decorrentes do assédio moral na relação de trabalho, na seara hospitalar, bem assim informar a tutela jurídica neste caso.

As consequências dos danos decorrentes do assédio moral na seara hospitalar são: queda da produtividade, absenteísmo, rotatividade da mão-de-obra e desvio da função social, devido à relação de trabalho entre subordinados numa relação hierárquica vertical.

Este trabalho objetiva, portanto, analisar as situações que caracterizam o assédio moral no contexto trabalhista na seara hospitalar.

Para alcançar o objetivo citado, buscar-se-á: Explicar sobre o assédio moral no trabalho; abordá-lo sob a ótica do sistema jurídico brasileiro; e analisar as suas consequências no labor hospitalar.

A forma de abordagem adotada é a da pesquisa qualitativa e bibliográfica, utilizando-se de livros doutrinários, jurisprudência, leis e artigos científicos relacionados ao tema.

Empregou-se o método hipotético-dedutivo, tendo em vista diferentes posicionamentos e ideias a respeito dos institutos estudados, possibilitando um resultado que contribua para uma melhor discussão jurídica sobre o tema. É descritiva porque faz observação do que já foi estudado sobre o tema. Qualitativa uma vez que interpreta o fenômeno que observa, e na qual as hipóteses são construídas após a observação. É analítico por somente analisar os fenômenos já existentes sem intervenção, constatados, infere-se uma verdade geral não contida nas partes isoladamente examinadas. Serão utilizadas pesquisas bibliográficas em

livros, artigos jurídicos, legislação nacional, jurisprudência e legislação específica sobre a temática.

A primeira parte, dedica-se à apresentação do fenômeno, sob o ponto de vista de seu surgimento como discussão doutrinária, de suas construções conceituais e formas de abordagem, levando em conta as diversas culturas e contextos. Explanam-se as fases, os tipos e os sujeitos dessa relação, bem como os elementos caracterizadores, com destaque para a violação da dignidade da pessoa humana e a finalidade de exclusão da vítima do ambiente de trabalho, evidenciando discriminação arbitrária e perversa. Ao fim dessa seção, também pontuam-se os métodos que tipificam sua prática.

Em seguida, aborda-se como este fenômeno do assédio moral recebe a tutela do sistema jurídico brasileiro, tendo como finalidade a viabilidade jurídica de punição dessa conduta e de adoção de medidas de prevenção.

Por último, adentra-se na discussão das consequências do assédio moral no trabalho, na seara hospitalar. Analisam-se os efeitos do processo de assédio moral no trabalho sobre a saúde psicofísica da vítima e as argumentações jurídicas para a caracterização do fenômeno como doença profissional. Prosseguindo, verificam-se a responsabilidade civil, destacando os efeitos do dano moral, e a responsabilidade penal decorrentes da prática nefasta do assédio moral no trabalho.

2 – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é uma prática muito antiga, no entanto, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não apenas diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, decorrente dos desgastes psicológicos.

2.1 – Situando o Assédio Moral

O assédio moral sempre existiu no ambiente do trabalho. No entanto, não era algo comum ou talvez não chegasse a ser divulgado. Foi realizada por Margarida Barreto, entrevista com 2.072 trabalhadores, em 97 empresas, entre 1996 a 2000, sendo que 870 apresentaram situações de humilhação no trabalho, sendo 494 mulheres e 376 homens. Verificou-se que, a partir do momento em que o dano moral passou a ser da competência da Justiça do Trabalho, os casos de assédio moral passaram a ser constatados nos processos trabalhistas com maior intensidade (BARRETO, 2003 *apud* MARTINS, 2015, p. 2).

Brinkmann, em 1955, introduziu a palavra *bossing* na Psicologia do Trabalho, sendo que esta poderia ser considerada uma espécie de estratégia para diminuir o número de empregados ou diminuir os custos da empresa, objetivando a contratação de empregados por salários inferiores. Aqui, adota-se uma estratégia para o empregado pedir demissão (BRINKMANN, 1955 *apud* MARTINS, 2015, p. 4).

Heinz Leymann em 1980, na Alemanha, estudou o assunto na área da Psicologia, elaborando um questionário para identificar as condutas sobre o tema no interior das empresas. O estudo era conhecido como LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization* – Índice Leymann de Terrorização Psicológica). Já em 2008, começou a desenvolver um trabalho de conscientização, visando a evitar o assédio moral entre trabalhadores, sindicalistas, administradores e empresas sobre a dimensão socioempresarial do *mobbing*, publicando nessa ocasião, *The Mobbing Encyclopaedia* (LEYMANN, 2010 *apud* MARTINS 2015, p. 4-5).

Em 1998, Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar, editou pesquisa intitulada *Le Harcèlement Moral, La Violence Perverse Au quotidien*. Esta obra referia-se ao sofrimento da vítima e à

importância em se defender. A mesma trata do assédio moral em geral, inclusive na família, no casamento e também no trabalho. Apesar de grande sucesso, não ficou claro o conceito de assédio moral na obra, sendo generalizado no sentido de que toda agressão seria classificada como tal. Devido a isso, a autora publicou outra pesquisa, sendo titulado no Brasil como Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral, tendo como objetivo dissipar as dúvidas envolvendo a sua definição, relevando a importância da diferenciação com as demais situações, a fim de não banalizar as situações de assédio moral (MARIE-FRANCE; HIRIGOYEN, 2012 *apud*, MARTINS, 2015, p. 5).

Leymann (2000) qualifica o *mobbing* como terror psicológico ou psicoterror, no qual a vítima é submetida a um processo de invasão sistemática de seus direitos, conduzindo-a à exclusão do mercado de trabalho, pois a torna incapaz de encontrar um emprego, devido aos desgastes psicológicos suportados no ambiente de trabalho anterior.

No Brasil, o assédio moral passou a ser relevante juridicamente desde 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) inseriu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003, p. 675).

Ressalta-se que a discussão sobre o tema ainda está um pouco retráida, em comparação à existência do fenômeno em larga escala. A primeira pesquisa sobre humilhações no trabalho foi realizada pela médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto, pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), por meio da dissertação de mestrado denominada “Uma Jornada de humilhações”, defendida em 2000, que resultou na publicação da intitulada obra “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”, em 2006. Barreto realizou uma pesquisa com o Sindicato de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosméticos e Similares de São Paulo, onde foram entrevistados 1.211 homens e 761 mulheres. Constata-se com essa pesquisa que os entrevistados, os quais relataram vivências de constrangimentos e desqualificações, demonstraram sentimentos de humilhação (Idem, 2006, p. 29).

Do ponto de vista jurídico, no Brasil, o tema foi abordado primeiramente pela Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, por meio de sua obra intitulada “Terror Psicológico no Trabalho”, publicada em 2003.

Salienta-se que, no Brasil, não existe legislação federal que trate do assédio moral no âmbito do trabalho ou até criminalizando o assédio moral e estabelecendo pena. Porém, existe exceção que diz respeito a leis estaduais ou municipais, as quais trazem regras para o funcionário público. Como exemplo, cita-se a lei da cidade de Iracemápolis (SP), Lei Municipal nº 1.163, de 24 de abril de 2000, onde os funcionários públicos municipais ficam sujeitos à advertência, suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional ou demissão (parágrafo único do artigo 1º).

Atualmente, frente à relevância do tema nas relações de trabalho, profissionais de várias áreas começam a voltar seus estudos para esse fenômeno, demonstrando a preocupação das diversas áreas do conhecimento. Entretanto, a discussão ainda é tímida, necessitando ser ampliada, apesar da existência de um número considerável de estudos acerca do tema.

O assédio moral no trabalho vem sendo tratado na doutrina sob diferentes visões, levando em consideração as culturas e os contextos de cada região. Para indicar situações de assédio moral no trabalho, encontram-se o uso das denominações *mobbing*, sendo usada na Itália, na Alemanha e nos países escandinavos; *bullying* ou *harassment*, sendo usado nos Estados Unidos e na Inglaterra; *psicoterror* ou *acoso moral* sendo usado na Espanha; *le harcèlement moral* usado na França; *murahachibu* e *ijime* usado no Japão; e assédio moral ou terror psicológico usado no Brasil (MARTINS, 2015, p. 10).

A expressão *mobbing* tem o sentido de molestar, maltratar, pressionar, perseguir, isolar psicologicamente. Esta expressão foi usada na década de 1970 pelo médico sueco Peter Paul Heinemann, com o objetivo de explicar as atitudes hostis identificadas entre as crianças nas escolas. As crianças perseguidas ficavam excluídas e choravam, não querendo mais frequentar a escola. A palavra *mobbing* também foi empregada por Konrad Lorenz, a respeito do comportamento de animais em grupo, no qual atacavam outro animal da mesma espécie, sendo mais forte que os outros (MARTINS, 2015, p. 09).

Entretanto, na década de 1980, o médico alemão Heinz Leymann faz uso da palavra *mobbing*, mas também emprega a palavra *psicoterror*, visando a descrever as agressões psicológicas sofridas pelos empregados no ambiente de trabalho.

Quanto ao termo *bullying*, tal é mais amplo que o *mobbing*. O verbo *to bully* significa tratar com grosseria, desumanidade, tirania, ameaçar, oprimir, assustar,

enquanto *bullying* seria intimidar, aterrorizar, tyrannizar, praticar atos vingativos ou cruéis (MARTINS, 2015, p. 10)

Já o termo *harassment* é utilizado nos Estados Unidos, significando vexação, tormento, abuso. *To harass* significa hostilizar, atacar, perseguir.

A expressão *ijime* é o vocábulo utilizado no Japão para descrever as ofensas, bem como humilhações infligidas às crianças no colégio, como também para descrever as pressões de um grupo em empresas nipônicas, objetivando formar jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores. O *ijime* é antes de tudo um instrumento de controle social, tendo surgido em meio ao ápice do desenvolvimento da indústria nipônica, que necessitava de jovens adaptados a um mundo padronizado, sem espaço para individualismo e personalidades marcantes, bem assim, sobretudo, nada de críticas.

Depois dos anos 1990, frente à recessão, o mundo do trabalho exigiu homens prontos a se adaptar em um novo molde e capazes de produzir ideias próprias. Com isso, houve uma redução de quadro e a administração era baseada no mérito e no desempenho. Isso levou a forçar os empregados mais velhos ou inúteis a abandonarem o emprego, mediante agressões e pressões psicológicas. Dessa forma, o termo *ijime*, que até então era utilizado como identificador de instrumento de estruturação da comunidade de trabalho, passou a identificar o assédio moral mais cruel, sem equivalência a qualquer outro termo japonês.

Segundo Marie-France Hirigoyen, sobre o assédio moral, este:

[...] é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2014, p. 65).

Já na visão de Leymann (2000), o assédio moral é a degradação das condições de trabalho, por meio do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), nas quais estas se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo, o qual apresenta como reação um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Contudo, antes de prosseguir na definição e caracterização do termo assédio moral, impõe-se, sem a pretensão de fazer uma síntese, traçar breves linhas sobre a contextualização da valorização do trabalho humano, para, a partir da

verificação das mudanças nos valores da sociedade, compreender a origem do assédio moral nas relações de trabalho

2.2 – Valorização do Trabalho Humano : breve contextualização

O Direito do Trabalho nasceu de uma reação contra as condições de trabalho em decorrência da Revolução Industrial do século XVIII, assim como da formação do proletariado e da indiferença do Estado diante da questão social.

Essa situação veio à tona mediante a sua função na sociedade, ou seja, a proteção do trabalhador pela impossibilidade de se defender diante do poder econômico e de suas imposições, bem como a exploração do homem pelo homem, parceiro do nascimento da indústria, do liberalismo da Revolução Francesa de 1789 e do poder absoluto do empregador sobre o trabalhador.

Observa-se que, com a expansão da indústria e do comércio, ocorreu a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, da mesma forma que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, depois, à linha de produção.

Com isso, os trabalhadores passaram a reivindicar, por meio dos sindicatos que os representavam, e, na medida em que o direito de associação passou a ser aceito e tolerado pelo Estado, surgiu um conjunto normativo que os protegesse, buscando, em especial, o reconhecimento do direito de união, no qual deste resultou o sindicalismo; o direito de contratação onde se desenvolveu em dois âmbitos: o coletivo, com as convenções coletivas de trabalho, e o individual, com a ideia do contrato de trabalho; por último, o direito a uma legislação, visando a coibir os abusos do empregador, bem como preservar a dignidade do homem no trabalho, ao contrário do que ocorria com o proletariado exposto a excessivas jornadas de trabalho diárias, salários infames, exploração dos menores e mulheres, bem assim desproteção diante de acidentes no trabalho e riscos sociais como doença, desemprego, entre outros.

Chegou-se, assim, à conclusão de que era necessária a intervenção jurídica do Estado, deixando a sua posição de mero assistente nos modelos liberais clássicos, para interferir em favor do proletariado. Essa interferência tinha como objetivo a elaboração de leis pelo Estado, para limitar o poder do empregador, assim como garantir a preservação de direitos básicos que não podem ser negados a uma

pessoa que trabalha, como, por exemplo, o direito ao descanso diário, semanal e à garantia de férias anuais, o direito ao salário justo, à proteção à vida, da saúde e da segurança física, à proibição de discriminações da mulher e do menor, entre outros valores.

Diante disso, surge a ideia de heteroproteção do trabalhador, na qual ao Estado caberia promover a sua defesa, passando a adotar uma postura intervencionista com a finalidade de assegurar ao segmento social mais fraco uma base de sustentação jurídica em seu benefício e que evidentemente teria como consequência a diminuição dos poderes que até então eram reconhecidos ao empregador, visando a estes aplicá-las, conforme a sua conveniência, e, assim, dispor do trabalho humano.

Contudo, essa concepção heterotutelar do Direito do Trabalho está presente em suas origens, e não se afastou dos tempos atuais, haja vista, exemplificando, o constitucionalismo social, movimento de integração dos direitos fundamentais do trabalhador nas Constituições dos países, leis trabalhistas codificadas ou não em quase todos os países, a atuação da Administração Pública do Trabalho, em especial por meio da fiscalização trabalhista e da mediação dos conflitos pelo Ministério do Trabalho, e a solução jurisdicional dos litígios confiada, em alguns países, como o Brasil, à Justiça Especializada do Trabalho.

Logo, fica clara o quanto é necessária a proteção do trabalhador, a proteção do hipossuficiente, considerado este como o economicamente frágil e, devido a isso, deve ser amparado pelo Estado por meio das suas normas, de que resultam proposições jurídicas destinadas a esse objetivo maior.

Ressalta-se que, paralelamente, ocorreu um aumento em alguns países, especialmente nos de tradição liberal, (no entanto não só nestes), da ideia de que a tutela do trabalhador deve emanar não apenas do Estado, mas também dos trabalhadores, exclusiva ou concomitantemente com a ação tutelar estatal, visão esta autotutelar do Direito do Trabalho.

Destaca-se que completamente oposta é a concepção autotutelar liberal que sustenta o retraimento do Estado para que os próprios interlocutores sociais estabeleçam entre si enlances jurídicos e formas de composição dos seus conflitos, objetivando o equilíbrio no eixo que une as duas pontas da questão, os empregadores e os trabalhadores, ou seja, a tutela do mais fraco não por meio da intervenção do Estado, mas, sim, pela valorização dos direitos coletivos do trabalho

e o reconhecimento da liberdade sindical, bem como o desatrelamento dos sindicatos do Estado e a valorização da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Importante citar, ainda, a ampliação da negociação coletiva como forma ideal de autocomposição destinada a constituir normas jurídicas não estatais, criadas pelos próprios particulares e reconhecidas pelo Estado.

Outro ponto relevante é a arbitragem privada como forma substitutiva ou equivalente à solução jurisdicional dos conflitos trabalhistas, embora o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entenda pela impossibilidade de tal uso no âmbito individual.

Cita-se, também, o direito de greve como necessário meio de pressionar os empregadores, sendo forma extraordinária de reivindicação nas negociações coletivas.

Dessa concepção, resultaram algumas transformações nos modelos jurídicos, fazendo parte desse conjunto de ideias a participação dos trabalhadores na empresa, como meio de transformação da postura de conflitividade e antagonismo pela noção de parceria social.

Surge, então, duas frentes desenvolvidas no sentido de dotar a relação trabalhista de equilíbrio e para compensar a vantagem econômica do empregador.

Primeiro, o sindicalismo, tendo como principal função não mais o exercício de atribuições delegadas pelo Estado, mas a defesa dos interesses da categoria e de seus integrantes, principalmente visando ao desenvolvimento da negociação coletiva de sentido pragmático.

Segundo, a integração do trabalhador na empresa por meio de mecanismos de iniciativa, assim como respaldo, tal qual o *grievance* norte-americano, sendo, deste modo, a institucionalização da autocomposição dentro da empresa.

Nesse modelo, o Direito do Trabalho é instituído, tendo como base a liberdade sindical e a dos particulares, objetivando, desta forma, solucionar as pendências sem a necessidade da intervenção do Estado. Este passa a ser o guardião dos interesses maiores da sociedade e das garantias mínimas inafastáveis pelo poder dispositivo das partes.

2.3 – As Fases do Processo de Terror Psicológico

O assédio moral é dinâmico, sendo que seu curso pode ser alterado ao longo do tempo. Com isso, estabelecer uma sequência de fatos no decorrer de um processo de terror psicológico no trabalho, desde seu início até o seu desfecho, é tarefa difícil, principalmente devido às peculiaridades do assediador, das vítimas, bem como do meio e contexto no qual o assédio se desenvolve, assim como o modelo organizacional no qual o processo se insere.

De acordo com Sérgio Pinto Martins, podem existir 5 fases no assédio moral:

A primeira fase do assédio moral implica a decisão sobre quem será o assediado. Quase sempre, a escolha é feita em relação a uma pessoa fraca, que não tem confiança nela mesma e poderá ser intimidada mais facilmente.

A segunda fase refere ao assédio efetivo à vítima. Nessa etapa, são atribuídas tarefas à vítima que ela não pode fazer ou sempre fará de forma incompleta ou parcial. Aqui, a vítima passa a ser isolada em conversas, almoços, confraternizações ou outras atividades, assim como em relação aos colegas. O objetivo é desestabilizar emocionalmente a vítima, podendo usar o autoritarismo.

Na terceira fase, já começam aparecer os sintomas no assediado de depressão, insônia, problemas digestivos, diminuição de peso, entre outros.

Na quarta fase, o assediado começa a se ausentar do trabalho devido a problemas psicológicos.

Na quinta e última fase, o assediado pede demissão da empresa ou abandona o posto de trabalho. Nesse estágio, o assediado pode tentar se vingar de quem o assedia ou pode ocorrer também de o assediado não se preocupar com o assédio, por ter uma estrutura emocional forte, e, com isso, podendo o agente agressor assediar outra pessoa (MARTINS, 2015, p. 39-40).

No entanto, Hirigoyen (2014, p. 107-138), apresenta as fases do processo do assédio moral, como sendo as seguintes: a sedução perversa, a comunicação perversa e a violência perversa. A sedução consiste em atrair irresistivelmente, como também, em corromper e subornar (termo jurídico). A recusa da comunicação é uma forma de dizer, sem expressá-lo diretamente em palavras, que o outro não lhe interessa ou que não existe para ele. E, por último, a violência perversa, que é

uma fase de ódio, realizada por golpes sujos e por injúrias, contendo palavras que rebaixam e humilham.

2.4 – Classificação dos Tipos de Assédio Moral segundo sua Procedência

Os tipos de assédio moral podem ser enquadrados em razão da procedência dos ataques. No entanto, diferencia-se aquele tipo proveniente de um empregador, daquele que vem de um colega com relação a outro de igual hierarquia, bem assim daqueles ataques que partem de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico.

2.4.1 – Ato praticado por superiores hierárquicos: vertical descendente

É definido como atos perversos perpetrados por superiores hierárquicos contra subordinados. É a situação mais habitual. Este é realizado pelo superior hierárquico que pretende afirmar-se perante os subordinados. A maior parte do tempo, ele tenta mostrar que detém poder na organização.

Salienta-se que esse ambiente pesado, conturbado, não precisa ser necessariamente construído apenas pelo superior, podendo também contar com o envolvimento dos colegas de trabalho da vítima, através dos quais a violência psicológica pode ser desencadeada (GUEDES, 2003, p. 36).

2.4.2 – Atos praticados contra um superior hierárquico: vertical ascendente

Ocorre quando um grupo de subordinado se insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. Dessa forma, as ordens de serviço não são cumpridas, havendo hostilidade ao chefe.

“Também pode ser desencadeado o terror psicológico contra superior hierárquico que excede nos poderes de mando, mostra-se autoritário e arrogante no contato interpessoal, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade” (ALCKIMIN, 2005, p. 64).

Observa-se que ,esse tipo de assédio são cometidos por empregados que desfrutam de estabilidade na empresa, tendendo com isso, a não cumprir atividades

solicitadas pelo gestor, bem como, enfrentando-os. Empregados que têm esses comportamentos são indisciplinados e exercem uma liderança negativa sobre os colegas.

2.4.3 – Entre colegas do mesmo nível hierárquico: horizontal

Este é realizado pelos próprios colegas de um mesmo nível, que não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho. Como exemplo, tem-se um colega que não quer a concorrência de outro, que pode atrapalhá-lo em eventual promoção. Trata-se de uma forma de eliminar competidores.

A hostilidade entre colegas decorre de conflitos provocados por motivos pessoais como atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual, entre outros.

Portanto, o assédio moral cometido nessas condições agride os direitos de personalidade e a dignidade do empregado assediado. Diante disso, o empregado assediador deve responder por perdas e danos por sua conduta anti-social e ilícita, além de se sujeitar ao poder de disciplina do empregador que poderá aplicar a despedida por justa causa, do artigo 482, *b* e *j*, da CLT. Além disso, a empresa poderá responder por perdas e danos morais, em face da teoria da responsabilidade objetiva adotada pelo Código Civil Brasileiro para a responsabilização do empregador.

2.5 – Os Sujeitos Envolvidos no Assédio Moral

O assédio moral é um fenômeno que ocorre de maneira tão sutil, que faz com que nada seja predeterminado, e a atitude de um pode modificar a do outro na relação. Assim, uma pessoa pode ser muito produtiva e agradável, mas, em um ambiente hostil, tornar-se inapta e desagradável.

Com efeito, deve-se desconfiar de toda abordagem que leve em conta apenas a personalidade da vítima, suas fraquezas e defeitos, sem considerar o agressor, bem como não se pode confiar em uma abordagem que considere o assédio moral como inerente apenas ao agressor. Tampouco se pode pressupor que não há culpa de ninguém, que a vítima é inocente, e que o agressor é uma vítima do

capitalismo, da globalização. “Considerar a violência apenas como uma consequência da organização é correr o risco de liberar os agentes da responsabilidade” (HIRIGOYEN, 2005, p. 185).

É necessário traçar o perfil de seus atores, visando a oferecer elementos para uma cuidadosa reflexão, especialmente por parte das empresas, pois a jurisprudência vem a passos largos se posicionando para condenar essas atitudes. E, porventura, se as empresas não atuarem preventivamente, responderão pelo pagamento dos danos decorrentes do assédio moral (PELLI; TEIXEIRA, 2006, p. 62).

Dessa maneira, para efeitos de verificação da responsabilidade pela prática do assédio moral no ambiente de trabalho, se faz necessário identificar os sujeitos envolvidos nesse processo.

2.5.1 - O perfil do agressor

O agressor é classificado como um sujeito perverso. Hirigoyen (2014, p. 139) ensina que toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para se defender. Na maioria das vezes, quando nos sentimos lesados, somos tomados por sentimentos de vingança. Destaca-se que o fator distintivo dos indivíduos perversos é que esses comportamentos ou sentimentos não são mais que reações ocasionais, sendo seguidos de remorso ou arrependimento. Ao contrário, a perversidade implica uma estratégia de utilização e destruição do outro, sem a menor culpa.

O perfil do agressor é bem definido por Hirigoyen (2014, p. 140–151), deixando claro que existe em todo agressor perverso uma personalidade narcisista. Perversos narcisistas são pessoas que fazem mal aos outros porque não sabem agir de outro modo para existir. Com isso, são considerados psicóticos sem sintomas, os quais buscam seu equilíbrio descarregando em outra pessoa a dor e as contradições internas que tentam mascarar.

Salienta, ainda, a referida autora que o perverso narcisista é um sujeito que possui um sentimento de grandeza exacerbado. Tem fantasias de sucesso e poder ilimitado. Acredita ser especial e singular. Existe uma necessidade de ser admirado. Nas relações interpessoais, explora o outro. Não tem a menor empatia pelos outros. Muitas vezes é movido pela inveja que sente pelos outros, seja por estes possuírem

coisas que o perverso tem, seja por saberem extrair prazer de suas próprias vidas. Não se envolve afetiva e emocionalmente, sendo incapaz de experimentar emoções depressivas, como luto e tristeza. No caso de se sentir abandonado ou decepcionado, aparenta estar deprimido, mas, na verdade, sente raiva, ressentimento e desejo de vingança (HIRIGOYEN, 2014, p. 142).

O propulsor da ação perversa é a inveja. O objetivo é a apropriação, não podendo ter plena satisfação consigo mesmo, mas tentam impedir o prazer que os outros têm individualmente. Como são incapazes de amar, eles tentam destruir a simplicidade de uma relação natural.

O perverso inveja a vida que o outro leva. O sucesso alheio o põe face a face com o seu fracasso. O desejo e a vitalidade do outro apontam suas próprias falhas. Os perversos absorvem a energia positiva daqueles que os cercam, dela se alimentam e com ela se regeneram, pois despejam sobre eles toda a sua energia negativa (HIRIGOYEN, 2014, p. 147-149).

2.5.2 – A vítima alvo dos ataques

Qualquer pessoa pode ser vítima alvo dos ataques, não existindo um grupo de pessoas a se tornar uma vítima de assédio moral. No entanto, alguns estudiosos acreditam que a vítima pode ter qualidades profissionais e morais que o assediador busca roubar, uma vez que, ausente de subjetividade, tenta apropriar-se das qualidades que lhe faltam, e que o outro demonstra ter em abundância (GUEDES, 2003, p. 65).

A característica de um ataque perverso é ter em mira as partes vulneráveis do outro, o ponto em que há debilidade ou uma patologia. Todo indivíduo apresenta um ponto fraco, que se tornará para o perverso o ponto a ser atacado. Eles têm uma intuição bastante forte de seus pontos de maior fragilidade, por onde o outro poderia ficar mal, se atingido. Pode dar-se o caso de que essa falha seja exatamente o que o outro se recusa a ver em si mesmo. O ataque perverso é, então, uma revelação dolorosa. Pode ser um sintoma que o outro tenta banalizar, minimizar, e que a agressão perversa virá reativar (HIRIGOYEN, 2014, p. 153-154).

Ressalta-se que a violência perversa confronta a vítima com sua falta, com os traumas esquecidos de sua infância. Ela excita a pulsão de morte que existe em embrião em todo indivíduo. Os perversos procuram no outro o embrião da

autodestruição, que é ativada por meio de uma comunicação desestabilizadora. A relação com o perverso funciona como um espelho negativo: a boa imagem de si é transformada em desamor.

Destarte, a vítima não é, em si mesma, masoquista ou depressiva. Importante pontuar aqui que os perversos procuram fazer uso da parte depressiva ou masoquista que nela existe.

Salienta-se que Freud distingue três formas de masoquismo: erógeno, feminino e moral. No entanto, o foco desse trabalho será o aspecto moral, não se detendo as formas erógeno e feminino. O masoquismo moral seria uma busca ativa do fracasso e do sofrimento, a fim de satisfazer uma necessidade de castigo (HIRIGOYEN, 2014, p.155).

Desta forma, ainda segundo Freud, é característico do masoquista não apenas comprazer-se com o sofrimento, as tensões, os tormentos, as complicações da existência, mas também não deixar de se queixar deles e parecer pessimista. Seu comportamento canhestro atrai as antipatias, os insucessos. É-lhe impossível captar as alegrias da vida. Esta descrição corresponde mais aos próprios perversos que a suas vítimas, as quais, pelo contrário, mostram-se ricas, otimistas, cheias de vida (HIRIGOYEN, 2014, p. 155).

Contudo, alguns psicanalistas são tendenciosos a considerar toda vítima de uma agressão perversa como secretamente cúmplice de seu carrasco, estabelecendo com ele uma relação sadomasoquista que é fonte de prazer.

Para Hirigoyen (2014, p. 156), na relação com os perversos, não há simetria, e sim dominação de um sobre o outro, e impossibilidade, para a pessoa submetida, de reagir e fazer cessar a luta. É nesse sentido que se trata realmente de uma agressão.

A vítima é atacada em seus pontos mais frágeis, seja esta fragilidade constitucional ou reacional. É essencial destacar que todo ser humano tem seus momentos de oscilações entre o desejo de independência, de autocontrole, de responsabilidade, e o desejo infantil de encontrar-se novamente em um estado de dependência, de irresponsabilidade, assim como de inocência. Com isso, faz-se mister colocar que o erro da vítima está em não ter levado em consideração as violentas mensagens não-verbais.

O ponto frágil que vai ser atacado pelo perverso, quase sempre, situa-se nos mecanismos de desvalorização e de culpa. Considera-se vítima ideal, aquela pessoa

propensa a culpar-se. Para a psiquiatria, esse comportamento é conhecido como um caráter pré-depressivo (GUEDES, 2003, p. 51).

As pessoas pré-depressivas tendem a conseguir o amor do outro entregando-se, pondo-se à disposição do outro, momento em que elas têm grande satisfação em prestar serviços ao outro. Por sua vez, os perversos narcisistas aproveitam-se disso. Pessoas com essas características, ou seja, pessoas pré-depressivas, costumam ter dificuldades para superar mal-entendidos, buscando sempre corrigi-los. Diante de algum erro cometido, elas tendem sempre a atribuir-lhes a culpa. Carregam uma carga de uma consciência exagerada, a qual está ligada ao medo de falhar, uma vez que o remorso neles instalado dão margem a um sofrimento demasiado, intenso.

As vítimas assumem a culpa do outro, a qual interioriza aquilo que as agride, como o olhar, os gestos e as palavras. Através de um fenômeno chamado de projeção, os perversos narcisistas jogam, descarregam sua culpa sobre a vítima. Deduz-se que as vítimas potenciais são portadoras de uma melancolia parcial, podendo ser decorrente de um traumatismo de infância, mas também, existem nelas uma grande vitalidade. Observa-se que os perversos se aproveitam da parte viva, a qual existe vitalidade.

2.5.3 – Os indiretamente envolvidos: os espectadores

É imenso o número de pessoas envolvidas com o assédio moral. Para Guedes (2003, p. 62), espectadores são todas as pessoas, colegas, superiores que, querendo ou não, de algum modo participem dessa violência e a vivenciem ainda que reflexamente.

Parreira (2007, p. 125) refere que no trabalho, quando uma pessoa sofre humilhações, há um grupo que assiste a tudo e se cala; um grupo que faz que nada vê para não sofrer; outro grupo que tenta, de início, apoiar a vítima, sendo logo desestimulado, não tocando mais no assunto; outro grupo pequeno de pessoas que presta solidariedade, e um último grupo, que preferem hostilizar a vítima.

2.5.4 – O papel da empresa

A empresa tem grande responsabilidade no estudo e prevenção ao combate ao assédio moral, sendo de fundamental importância a implantação de um programa de prevenção em todos os níveis hierárquicos empresariais. É essencial a mudança de atitude e rever, muitas vezes, os próprios métodos de gestão, deles excluindo o que contiverem de violência visível ou oculta.

Vale colocar que muitos gestores negam sobre a existência de algum problema de assédio moral em sua área. Essa atitude de negação para eles, parece ser o caminho mais fácil, no entanto, impede a solução dos problemas visualizados, assim como retarda a busca de fórmulas eficazes de prevenção.

As medidas de prevenção consistem de início em dar aos empregados boas condições de trabalho, tomando o cuidado de prevenir o estresse (HIRIGOYEN, p.314), o qual pode ser um importante fator favorável ao aparecimento de situações de assédio.

O assédio difere de conflitos corriqueiros, pois, quase sempre, não é percebido. É importante, pois, detectar bem cedo os processos de isolamento de alguém, prestando atenção às discretas atitudes maldosas aparentemente inocentes que se multiplicam, acabando com os não ditos, fazendo com que o diálogo seja restabelecido e dando sentido aos projetos para dar coesão e motivação às equipes (HIRIGOYEN, p. 315).

Percebe-se que a maioria dos profissionais não sabem como lidar com pessoas, muito menos como gerenciar conflitos. Alguns buscam ajuda através de métodos de coaching.

Para Hirigoyen, “um coach é uma espécie de guia individual do executivo para fazê-lo refletir sobre seus objetivos e conduzi-lo a uma visão mais personalizada da relação humana” (HIRIGOYEN, p. 315).

Destarte, coordenar a equipe com respeito é o caminho para evitar diversos problemas de mal-estar na empresa, uma vez que leva a uma melhora na performance, ou seja, na produtividade. No entanto, é essencial que o gestor ou coordenador tenha uma postura ativa, a fim de observar o ambiente, identificando as pessoas em dificuldade ou em crise antes que elas caiam dentro de uma espiral negativa.

Ressalta-se que o sucesso de uma empresa não pode ser medido unicamente pelos resultados econômicos, mas também por seu ambiente de trabalho. Quando as empresas consideram apenas o lucro que podem extrair dos seus colaboradores, elas não devem se surpreender ao se depararem com dificuldades, assim como ver desaparecer a lealdade e o talento. Ao contrário, as empresas que tratam bem seus colaboradores recebem nível alto de produtividade e baixo *turnover*.¹

2.6 – Elementos Caracterizadores

2.6.1 – Definindo o assédio moral no trabalho

Várias são as definições do fenômeno assédio moral nas relações de trabalho.

Marie-France Hirigoyen afirma que o assédio moral no trabalho:

É toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2014, p. 65).

O assédio moral se caracteriza pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega contra um indivíduo que demonstra como reação, um quadro de problemas psicológico, físico e social.

Segundo os ensinamentos dos autores, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento:

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1267).

¹ Turnover é um termo da língua inglesa que significa “virada”, “renovação”, “reversão” sendo utilizados em diferentes contextos. É um conceito frequentemente utilizado na área de Recursos Humanos (RH) para designar a rotatividade de pessoal em uma organização, ou seja, as entradas e saídas de funcionários em determinado período de tempo.

Percebe-se que a principal característica do terrorismo psicológico é a afetação da saúde mental e física da vítima, que tem como consequências doenças como depressão e estresse, o qual, às vezes, chega ao suicídio. Pontua-se que um dos elementos essenciais para caracterizar o assédio moral no trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este um fenômeno de natureza psicológica, não pode ser um ato esporádico capaz de provocar lesões psíquicas à vítima.

Acórdão proferido no TRT da 17ª Região esclarece que “a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho” (NASCIMENTO, 2014, p. 1269).

Com isso, o marco temporal deve ser longo a fim de causar um impacto relevante, ficando clara a perseguição pelo assediador.

Em regra, configura-se o assédio moral no prazo de um a três anos, no entanto, esse fenômeno pode ser observado em menor tempo, a depender do tempo que o dano levar para se instalar.

Destarte, destaca-se que nem todo dano à personalidade configura o assédio moral, isso baseado em alguns estudos jurídicos e, também com base nas decisões da Justiça do Trabalho. Nota-se que está acontecendo a banalização do instituto, que no mais das vezes, vem sendo confundido com o dano moral, bastando a empresa provocar o empregado uma vez na frente dos colegas para que o Poder Judiciário condene a empresa por assédio moral. Contudo, reitero que a configuração do assédio moral depende da prévia constatação da existência do dano, ou seja, da doença psíquico-emocional.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Amauri Nascimento:

A existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para a configuração do assédio moral; é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade (NASCIMENTO, 2014, p. 1271).

Portanto, fica claro que para configurar o assédio moral é necessário também um laudo que comprove a existência da doença.

2.6.2 – Conceito de dano moral

O dano moral, nas relações de trabalho, ocorre decorrente de três causas que levam à lesão do direito de proteção à dignidade da pessoa, sejam elas: a agressão moral, o assédio moral e o assédio sexual.

“O dano moral afeta a personalidade do indivíduo, ofendendo a moral e a dignidade da pessoa. A doutrina de forma majoritária tem defendido que o prejuízo moral é provado *in re ipsa*, ou seja, pela força dos próprios fatos”(NASCIMENTO, 2014, p. 1276).

No âmbito trabalhista, o dano moral sofrido pelo empregado pode ser encontrado em quaisquer fases contratuais.

De acordo com o Código Civil, as Doutrinas e as Jurisprudências, o dano moral é toda agressão injusta àqueles bens imateriais, seja de pessoa física, jurídica ou em relação a coletividade, tendo como finalidade que seja satisfativo para a vítima, sendo de exemplo para a sociedade.

2.6.3 – Assédio moral como violação à dignidade do trabalhador

Consoante estudos apontados anteriormente, ficou claro que no assédio moral no trabalho existe a prática de humilhações, tendo a finalidade de atingir a moral, a integridade física e psíquica do trabalhador no ambiente de trabalho. Porém, não há como não fazer menção que a submissão do trabalhador a práticas degradantes denota violação à própria dignidade do trabalhador, sendo a dignidade humana o elemento principal atingido pelo assédio moral.

Percebe-se que o assédio moral objetiva a dominar e destruir a vítima psicologicamente, distanciando-o do mundo do trabalho.

Ressalta-se que o princípio da dignidade humana foi instituído pela Constituição Federal de 1988, como fundamento da República Federativa do Brasil, estando previsto em seu artigo 1º, inciso III, o qual deve ser respeitado em todas as atividades do ser humano. Este deve ser um princípio determinante para os direitos fundamentais, sendo pressuposto de legitimidade do próprio ordenamento jurídico.

Contudo, como a dignidade da pessoa humana é irrenunciável, ela deve ser respeitada, promovida, bem como protegida no âmbito laboral.

Portanto, este princípio irá reger as relações de trabalho. Percebe-se que sempre que ocorrer de um profissional ser humilhado, perseguido ou desprezado, isto significa que a dignidade não lhe está sendo assegurada, que houve violação desse princípio constitucional, configurando-se, por consequência, o assédio moral.

2.6.4 – A natureza psicológica dos ataques

Outro elemento que caracteriza o assédio moral é a natureza psicológica dos ataques.

Como visto anteriormente, a maneira de agir do perverso é desestabilizando psicologicamente a vítima através da dominação. Desta forma, o agressor tende a desequilibrar emocionalmente, ou seja, mexer com a autoestima da vítima, desencadeando sentimentos como humilhação e inferiorização, vindo a afetar a sua performance no trabalho.

De acordo com os ensinamentos de Marie-France Hirigoyen:

O assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa. Nossa identidade se constrói progressivamente desde a infância e nunca está definitivamente formada. Quando somos vítimas de uma agressão contra a qual não temos meios psíquicos de lutar, pode ocorrer uma acentuação de traços de personalidade anteriores ou surgir distúrbios psiquiátricos. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesmo (HIRIGOYEN, 2012, p. 175).

Destarte, algumas palavras ou atitudes deixam marcas no ser humano que podem provocar modificações psíquicas. Salienta-se que esses acontecimentos produzem rupturas, e, após essas, ocorre uma grande mudança no comportamento do assediado.

Esse sofrimento gerado atinge não só a saúde física e psicológica da vítima, como também atinge o físico do indivíduo humilhado.

2.6.5 – O requisito da reiteração

Outro elemento caracterizador do fenômeno do assédio moral é a questão da reiteração. Deve haver uma regularidade na agressão, bem como esta deve ser sistemática e não pode ser uma situação pontual, esporádica.

Para Hirigoyen (2012, p. 30), a gravidade do assédio moral não depende apenas da duração, mas também da intensidade da violência da agressão, pois e “algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de seis meses!”.

Portanto, conclui-se, aqui, que o elemento reiteração não são aquelas atitudes isoladas, elas precisam ter o objetivo de ferir, de destruir a dignidade do indivíduo.

2.6.6 – Condutas abusivas

Observa-se que na seara hospitalar existem muitos casos de condutas abusivas, sendo visto entre subordinados e líderes. Tal “é aquela que pode trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa e pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2014, p. 65).

O assédio moral é capaz de tornar o ambiente de trabalho mais pesado e hostil, bem como de destruí-lo, tornando-o menos produtivo e favorecendo ao absenteísmo, devido às exaustões psicológicas.

Destarte, ao invadir o território psíquico de seu subordinado, esta conduta pode ficar evidenciada como abuso de direito. De acordo com o Código Civil, em seu artigo 187, “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Contudo, diante do poder de comando do empregador, todo empregado tem o dever de obedecer. Por sua vez, o empregador pode dirigir e fiscalizar a prestação de serviços, assim como também pode punir o empregado, sempre fazendo ponderações e tendo o cuidado de não ultrapassar os limites para que não se configure abuso de poder.

Segundo os ensinamentos de Vólia Bomfim Cassar, o empregador:

É dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização. O primeiro se constitui na capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa. O segundo traduz-se no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados. O

terceiro é a capacidade do empregador em determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, aí compreendida a hierarquia dos cargos e funções, bem como de escolher as estratégias e rumos da empresa (BOMFIM, 2016, p. 246).

Percebe-se que a subordinação é o dever de cumprir as regras, normas e orientações dadas pelo empregador e que são importantes para a função, desde que sejam legais e não abusivas.

2.6.7 – Intencionalidade do ato

Faz-se necessário investigar se houve intenção ou não em praticar o ato. Para tanto, cabe salientar que “o que nos distingue dos indivíduos perversos é que esses comportamentos ou sentimentos não foram mais que reações ocasionais, e foram seguidos de remorso ou arrependimento”(HIRIGOYEN, 2014, p. 139).

Ressalta-se que a perversidade, ao contrário, não provoca sentimento de culpa no agressor, o mesmo tem como finalidade destruir o outro.

Hirigoyen pontua que para entender a relação do assédio é importante duas fases: a sedução perversa e a violência manifesta (2014, p. 107). Na primeira fase, o agressor terá como foco desestabilizar a vítima, a qual irá perdendo a confiança em si mesma. Na segunda fase, o agressor só se aproxima da vítima para conseguir seus objetivos, ou seja, para usar a vítima, deixando-a em um estado intenso de angústia.

Portanto, alguns autores acreditam e defendem que, no ato do assédio moral, está explícito o componente do dolo, ou seja, existe a consciência e a vontade em praticar esse ato.

2.6.8 - Finalidade de exclusão

A finalidade de exclusão está vinculada à intencionalidade do ato. Para Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, o assédio moral:

É caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subalternos, seja dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás muito comumente, por motivos de competição ou de

discriminação pura e simples (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1268).

Portanto, para a referida autora, no assédio existe um forte elemento de discriminação, uma vez que o grande objetivo é a exclusão do empregado do seu ambiente de trabalho.

Salienta-se, que desse modo o processo de assédio moral nas relações de trabalho comumente se desenvolve a partir de sentimento de discriminação, seja por motivos raciais, religiosos, por deficiência física ou doença, em função de orientação sexual, seja de representantes de funcionários e sindicais (HIRIGOYEN, 2012, p. 103-105).

2.6.9 – Diferenças entre assédio moral e assédio sexual

Existe uma forte tendência de as pessoas confundirem assédio moral com assédio sexual. Embora esses dois fenômenos guardem certa relação, eles esboçam mera distinção.

De acordo com Rosemari Pedrotti de Ávila, a diferença está entre:

Enquanto o assédio moral visa à eliminação da vítima do mundo do trabalho pelo psicoterror, o assédio sexual é caracterizado como toda conduta ofensiva que sugere o prazer sexual nas suas variadas formas, que cause constrangimentos ou que afete a dignidade da vítima (ÁVILA, 2015, p. 80).

Segundo os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, o assédio moral:

É concebido como uma forma de terror psicológico praticado pela empresa ou pelos colegas, que também é definido como qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho, ou mesmo como prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induz naquele a quem se destina sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1268-1269).

Diante de tal conceito, ressalta-se que esse fenômeno é muito visto na seara hospitalar, uma vez que colaboradores acabam afetados no seu aspecto da saúde mental e física, sendo acometidos de doenças como depressão, estresse, síndrome do pânico e, em alguns casos, ao suicídio. Com isso, alguns terminam se afastando do ambiente de trabalho, devido à necessidade de acompanhamento com profissionais da área de saúde.

Destarte, o assédio moral, a princípio, se configura no prazo de um a três anos, no entanto, não há rigidez nessa regra, porquanto, a sua configuração dependerá do tempo da instalação do dano.

Para Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, seguem adiante alguns requisitos para configurar o assédio moral:

A existência do dano psíquico, emocional ou psicológico; é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos da personalidade (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1271).

Pontua-se que na seara hospitalar, alguns colaboradores resistem, ou seja, não desencadeiam doenças psicológicas devido a ter boa estrutura emocional, muitas vezes, por já ter procurado ajuda profissional de psiquiatras ou psicólogos.

Segundo os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, o assédio sexual:

É toda conduta de natureza sexual não desejada que, mesmo repelida, é reiterada continuamente, gerando constrangimento à intimidade do assediado. Assim, não apenas o ato sexual em si, mas atitudes como cantadas rejeitadas, piadinhas e comentários constrangedores, que colocam a vítima em situação de coação psicológica, podem ser enquadrados como assédio sexual (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1271).

Destaca-se também a existência desse fenômeno na seara hospitalar, o qual acontecia por meio de promessas por tratamentos diferenciados ou até mesmo de ameaças de represália, vindo estas do superior hierárquico ou sócio da empresa, tendo como exemplo a perda de emprego, forçando ao colaborador ceder às suas investidas.

2.7 – As Formas de Agir do Perverso: métodos

Como tratado anteriormente, a forma de agir do perverso é desestabilizar e explorar psicologicamente a vítima por meio da dominação, tendo como objetivo dificultar a reação da pessoa perseguida.

Hirigoyen (2012, p. 108-109) narra os quatro métodos mais utilizados: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual.

No primeiro método, procedimentos sagaz são deflagrados de forma que a pessoa demonstre ser incompetente, com isso, retira-se a sua autonomia, contesta-se de maneira sistemática todas as suas decisões, retira-se o trabalho que lhe compete e atribui-lhe tarefas incompatíveis com sua saúde, não levando em consideração as orientações médicas, induzindo, desta forma, a vítima ao erro (HIRIGOYEN, 2012, p. 84).

O segundo método é sentido de forma profunda pela vítima, havendo muito sofrimento. O agressor não cumprimenta e não olha para a vítima, minando a sua saúde, tratando-a com indiferença. Segundo Hirigoyen (2012, p. 84), a vítima é interrompida constantemente, superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima, a comunicação é realizada sempre por escrito, ignoram a sua presença, proibem os colegas de lhe falar, conseqüentemente, também não a deixam falar com ninguém.

O terceiro método é descrito por Hirigoyen como aqueles comportamentos que são observados por todos, mas a vítima é vista como sendo responsável. São ditas frases de ataques como "Ela é muito sensível e não tem senso de humor", outras como, " Ele é paranoico e só enxerga maldade por todos os lados" (2012, p. 110). Os colegas de trabalho se utilizam de insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, tentam desprezá-la, ridicularizá-la por suas deficiências sejam elas físicas ou por qualquer motivo de seu aspecto físico, entre outras.

Por último, o quarto método, violência verbal, física ou sexual, aparece quando o assédio está declarado e visível por todos. Aqui, a vítima já está estigmatizada como paranoica, não sendo mais ouvidas as suas queixas.

Percebe-se que no assédio moral na seara hospitalar, existe uma conduta abusiva, principalmente dos superiores hierárquicos, visando atingir a dignidade

psíquica do colaborador, sendo esta situação efetivada de maneira repetida, bem como prolongada, tendo sempre a finalidade de expor o colaborador a situações humilhantes e constrangedoras, o qual levam a danos psíquicos, ocorrendo prejuízos não só ao colaborador, mas também à empresa, implicando na sua baixa produtividade.

3. ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO: TRATAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

O ordenamento jurídico não contempla os limites da caracterização do assédio moral. Não existe uma legislação específica que o tipifique como crime.

3.1 – Tutela Jurídica Constitucional

A CF/88, em seus artigos 1º e 170, aplica-se às relações de trabalho.

O artigo 1º, inciso III, ergueu a dignidade da pessoa humana como valor fundamental de todo o ordenamento brasileiro.

O artigo 170 prevê que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”.

Destarte, todos têm o direito ao meio ambiente sadio, assim como o direito para que sejam resguardadas a sua saúde física e psicológica no ambiente de trabalho. Contudo, o empregador tem o dever de promover em sua empresa um ambiente de trabalho sadio, dispondo de boas condições físicas e psicológicas para o desenvolvimento das atividades laborais.

Diante disso, na seara hospitalar, encontram-se esses fenômenos repetidamente e de maneira duradoura, dessa forma, percebe-se grande comprometimento da capacidade laboral, uma vez que alguns colaboradores já estão afastados do seu trabalho há anos e muitos assim permanecerão por toda a vida.

Para Rosemari Pedrotti de Ávila:

Além de elevar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, a Constituição Federal de 1988 assegura, em seu artigo 5º, incisos V e X, a proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e ao patrimônio moral e material, inclusive com a possibilidade de ressarcimento do dano moral (ÁVILA, 2015, p. 87).

No entanto, o que se observa em algumas instituições da seara hospitalar é considerável desrespeito aos colaboradores, ignorando, inclusive, o preceito acima. O grande desafio seria aplicar, dando uma maior efetividade aos preceitos citados acima, objetivando sempre a prática do princípio maior, que é o da dignidade humana.

3.2 – Tutela Jurídica Infraconstitucional

Importante colocar, como visto acima, que, além de poder pleitear a reparação pelo dano moral sofrido, a vítima se depara com várias formas de se proteger da agressão que está enfrentando, evitando desta forma, pedir desligamento da empresa.

3.2.1- A Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) oferece aos empregados garantias de resguardo, caso haja esse fenômeno do assédio moral, desde que os mesmos estejam com sua relação de trabalho ainda vigente.

A CLT prevê hipóteses de extinção contratual indireta em seu artigo 483, deixando claro que a prática de assédio moral que contenha qualquer dessas hipóteses dá o direito ao empregado à despedida indireta do contrato de trabalho, isto é, caso haja falta do empregador.

Destarte, embora a CLT trace hipóteses de extinção contratual indireta, não existe em seu ordenamento medidas preventivas para impedir esse fenômeno.

Desta forma, ainda verifica-se a reincidência de casos com vítimas na seara hospitalar de assédio moral.

3.2.2 – Aplicação da Lei nº 9.029/1995: combate à discriminação nas relações de trabalho

A Lei nº 9.029/1995 menciona que “proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências” (ÁVILA, 2015, p. 90).

Ressalta-se que essa lei não trata de forma específica do assédio moral, mas pode ser utilizado por analogia, fazendo uso do que prevê o seu artigo 1º, em face das discriminações resultantes da prática do assédio moral.

O artigo 1º prevê que:

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXII do artigo 7º da Constituição Federal.

Conclui-se que o assédio moral discriminatório, sendo este responsável pelo encerramento do contrato, pode, por sua vez, acarretar a reintegração no emprego, conforme prevê o artigo 4º da Lei nº 9.029/1995, passando ao empregado segurança, tendo o direito de escolher entre a reintegração ou indenização em dobro pelo período do afastamento.

O artigo 4º da Lei nº 9.029/1995 preconiza que:

O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre: I- a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; II- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Portanto, mesmo havendo respaldo legal, observa-se que, na seara hospitalar, como também em outros segmentos, os empregadores não respeitam as normas e leis contidas no ordenamento jurídico, levando os colaboradores a danos, e conseqüentemente, a doenças psíquicas.

3.2.3 – Legislações Estaduais e Legislações Municipais

No escopo estadual, o Rio de Janeiro foi o primeiro a criar e a promulgar a lei contra o assédio moral. A Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002,² foi aprovada em 2002, por Noel de Carvalho, que proíbe o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.³

² Íntegra disponível no site: www.assediomoral.org/spip.php?article74

³ No artigo 2º, tem-se a caracterização do assédio moral para efeitos dessa lei: Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins de que trata a presente lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções,

Ressalta-se que, embora esta lei tenha algumas limitações, ela enfatiza um passo essencial para a visibilidade jurídica em relação ao assédio moral.

Segundo Rosemari Pedrotti de Ávila:

Em nível municipal, destaca-se a Lei municipal de São Paulo-SP, Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002,⁴ de iniciativa de Arselino Tatto, vereador pelo PT, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal direta e indireta por servidores públicos municipais⁵ (ÁVILA, 2015, p. 91).

Portanto, destaca-se que essas questões de âmbito Estadual e Municipal, não vem a ser o foco principal desse estudo, uma vez que, por se tratar de empresas de iniciativa privada, aqui, a ênfase está no aspecto Federal.

3.2.4 – Legislação Federal e Propostas Legislativas

Embora o tratamento de direito do trabalho, em matéria trabalhista, seja de competência privativa da União legislar, ainda não existe norma jurídica neste âmbito

abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único – O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias: I – determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis; II – designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos; III- apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem; IV – torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente; V – sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor; VI – divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e VII – na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

⁴ Íntegra pode ser obtida através do site: <http://cm-saopaulo.jusbrasil.com.br/legislacao/813901/lei13288-02> . Acesso em 07 set.2016.

⁵ Em seu artigo 1º, a lei 13.288 identifica o assédio moral da seguinte maneira: Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática do assédio moral, nas dependências do local de trabalho: I – Curso de aprimoramento profissional; II – Suspensão; III – Multa; IV – Demissão.

Parágrafo único – Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

que regule a matéria. Por outro lado, no segmento educacional, existe a Lei que regulamente o *bullying*.

No âmbito federal, tramitam no Congresso Nacional os Projetos de Lei (PL) para alteração do Código Penal Brasileiro (CP), da Lei nº 8.112, que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, dentre outros relativos ao tema (AVILA, 2015, p. 92).

Ressalta-se também que o Projeto de Lei nº 4.742/2001 deseja introduzir o artigo 136-A no Código Penal, em relação ao crime de assédio moral no trabalho.

De acordo com os autores, José Afonso da Silva e Rosemari Pedrotti de Ávila:

O Projeto de Lei nº 6.757/2010 prevê os tipos de assédio moral vertical e horizontal, sem atentar para o assédio moral ascendente que, não obstante sua insignificância estatística, sua crueldade não é menor. O mesmo se verifica com a redação do Projeto de Lei nº 4.742/2001, que além de excluir da incidência legal as diversas formas de assédio moral (vertical ascendente e horizontal), considera assédio moral tão somente a depreciação à imagem ou ao desempenho do trabalhador, deixando de fora todas as demais afrontas à personalidade do trabalhador protegida constitucionalmente, como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem” (SILVA, 2007, p. 157 *apud* AVILA, 2015, p. 94).

No atual mundo competitivo, na seara hospitalar, observa-se uma corrida pelo sucesso, sendo de extrema necessidade adotar-se limites legais com o objetivo de preservar a integridade física e psicológica dos colaboradores, visando a impedir uma guerra, muitas vezes, invisível nas empresas, nas relações de trabalho.

3.2.5 – Direito Penal e o assédio moral

Apesar de se afirmar que o assédio moral é uma conduta abusiva e ilícita, fica claro que inexistente regulamentação no âmbito penal.

Percebe-se que o assédio moral está relacionado a um alto grau de subjetividade, assim como, em alguns momentos, é difícil a verificação do nexo causal. Esses fatores dificultam a elaboração de leis, e, conseqüentemente, o estabelecimento da pena a ser cumprida.

Essencial que medidas coibitivas sejam implantadas nas empresas, com a finalidade de prevenir as práticas do assédio moral.

3.3 – Direitos Fundamentais Violados pela Prática do Assédio Moral

De acordo com a CF/88, a prática do assédio moral no trabalho infringe alguns direitos assegurados ao empregado, tais como: direito à proteção da dignidade humana; direito à inviolabilidade da honra; direito à saúde; direito ao meio ambiente do trabalho sadio; e direito ao trabalho decente.

3.3.1 – Direito à Proteção da Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade da pessoa humana deve ser respeitada em todos os escopos, fazendo necessário, aqui, referenciar as relações de trabalho. Com isso, é necessária uma atuação dinâmica do Direito, uma vez que o trabalho dignifica o ser humano, levando a um desenvolvimento da sua personalidade. Nesse mesmo sentido, para Lena Marcílio Xerez:

A proteção à dignidade da pessoa humana corresponde ao valor máximo a ser concretizado pelo Direito. A dignidade da pessoa humana significa que cada ser humano tem valor intrínseco, sendo vedada sua transformação em instrumento para consecução de fins contrários à sua vontade. É elemento inerente a cada ser humano, do qual resulta que todos merecem igual respeito, promoção e proteção (XEREZ, 2015, p. 32).

Este princípio também está consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, ficando estabelecido em seu artigo 1º que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”. Por sua vez, no ordenamento jurídico pátrio, o referido princípio está previsto no artigo 1º, inciso III, da CF/88, estando alicerçado no Estado Democrático de Direito.

Portanto, o poder do empregador deveria ser dirigido com base em limites legais e também seguindo o princípio maior, qual seja, o respeito à dignidade da pessoa humana, levando em consideração os direitos da personalidade. No entanto, na prática da seara hospitalar isto não ocorre, pois, algumas vezes, se defronta com condutas degradantes por parte de algum superior hierárquico, o que cada vez mais só reforça a importância de a empresa desenvolver um trabalho preventivo, a fim de evitar o assédio moral.

3.3.2 – Direito à inviolabilidade da honra

A CF/88 prevê em seu artigo 5º, inciso X, como direito fundamental à inviolabilidade da honra.

A honra faz parte dos direitos da personalidade e abarcam os direitos sobre a própria pessoa. Contudo, “A violência psicológica expressa pelo assédio moral configura lesão à honra subjetiva do empregado no sentido de que atenta contra a sua autoestima, buscando esvaziar o valor que o empregado tem de si mesmo” (XEREZ, 2015, p. 34).

Portanto, percebe-se que, na seara hospitalar, persistem ainda agressões psicológicas, as quais degradam a honra dos colaboradores, diminuindo a sua autoestima, levando a sérias consequências como doenças diagnosticadas de depressão, bem como síndrome de pânico e muitos deles apesar de não ter o diagnóstico fechado, só conseguem trabalhar, sob efeito de ansiolíticos. Assim, esse tratamento degradante lesiona a honra objetiva do colaborador, uma vez que o mesmo está exposto a situações humilhantes.

3.3.3 - Direito à saúde

A CF/88 em seu artigo 6º, preceitua a saúde como direito social.

Segundo o entendimento de Xerez:

O estabelecimento da saúde como direito social implica não apenas a existência de um direito subjetivo oponível em face do Estado para que este adote as medidas necessárias visando à prevenção e ao tratamento de doenças, mas também de um direito subjetivo oponível *erga omnes* de abstenção de qualquer ato que possa lesar a saúde de alguém (XEREZ, 2015, p. 34).

Destarte, embora previsto na CF/88 como um direito social, nem todas as empresas do segmento da saúde implantaram medidas preventivas para evitar o fenômeno do assédio moral, e, conseqüentemente, do aparecimento das doenças citadas nesse estudo. Torna-se contraditório que grandes hospitais, os quais têm como missão, ser referência pela qualidade dos serviços prestados, sempre tendo a ética e o respeito pelo indivíduo como princípio basilar que é preservar vidas, na prática com os próprios colaboradores este princípio fica a desejar, ou seja,

colaboradores muitas vezes humilhados, chegam a desenvolver doenças psicológicas graves, precisando ser afastados do trabalho, quando não chegam a tentar o suicídio.

3.3.4 – Direito ao meio ambiente de trabalho sadio

A CF/88, em seu artigo 225, preceitua que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado”, significando que faz parte dessa previsão o direito fundamental dos trabalhadores ao meio ambiente de trabalho sadio.

Ressalta-se também que o artigo 200, inciso VIII, da CF/88 prevê que “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Diante disso, fica claro que o trabalhador está protegido constitucionalmente, devendo laborar em um ambiente sadio. Ao se referir a meio ambiente de trabalho, inclui-se não apenas o local e os recursos materiais, mas bem assim a preservação da autoestima e a valorização das atividades desenvolvidas pelo trabalhador.

De acordo com os ensinamentos de Lena Marcílio Xerez:

A segurança e a higiene no trabalho envolvem a relação entre empregado e empregador e englobam aspectos psicológicos de produtividade, no âmbito das relações humanas estabelecidas no ambiente empresarial, e a consideração do trabalhador como um sujeito de direitos de ordem ética constitucionalmente garantidos (XEREZ, 2015, p. 36).

Desta forma, o empregador tem o dever de proporcionar um ambiente de trabalho sadio, a fim de que o colaborador possa desenvolver suas atividades, alcançando sucesso no âmbito profissional e pessoal.

3.3.5 – Direito ao trabalho decente

A CF/88, em seu artigo 170, prevê que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social[...]”.

Dessa forma, como o assédio moral leva os colaboradores a sofrer humilhações degradantes, tornando o ambiente de trabalho pesado, descaracteriza esse direito ao trabalho que deveria ser decente. Com isso, é possível se deparar com situações nas quais são dirigidas aos colaboradores atentados contra a dignidade, honra e saúde .

4 – CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Como abordado, não existe uma norma que trate especificamente do tema. No entanto, suas consequências incidirão sobre o ambiente laboral, incluindo os envolvidos.

4.1 – Efeitos sobre o Ambiente de Trabalho e os Atores Sociais Legitimados a sua Proteção.

Em considerável número de situações, nas relações laborais, existem danos que são causados pelo comportamento de um perverso. Com isso, o ambiente laboral torna-se hostil, sendo deteriorada as suas condições. Dessa forma, a vítima é levada a se afastar do ambiente laboral.

A CF/88 em seu artigo 225, *caput*, sob a forma de tutela geral, prevê ser obrigatória a proteção do meio ambiente, uma que vez o homem, para alcançar uma qualidade de vida saudável, necessita viver em um ambiente equilibrado.

Ressalta-se, também, aqui, que a CF/88 além do artigo 225, possui os artigos 196 e seguintes, que se referem à tutela da saúde, e, em especial, o artigo 200, que preconiza como uma das atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS) a proteção do ambiente, nele inserido o laboral.

Para Ávila, no âmbito infraconstitucional:

O ambiente do trabalho encontra proteção na CLT, Capítulo V do Título II, que trata da Segurança e Medicina do Trabalho, nas Normas Regulamentadoras de Medicina e Segurança no Trabalho, de natureza preventiva e tuteladas mediante fiscalização do Ministério do Trabalho, e em modelos administrativos de proteção, como as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) e os Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) (ÁVILA, 2015, p. 97).

Desse modo, observa-se que as empresas devem cumprir a programação destas normas citadas, instituindo seu PPRA, bem como sua CIPA, a fim de promover o bem-estar físico e psíquico dos funcionários.

Segundo Raimundo Simão de Melo, o meio ambiente do trabalho é:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica

dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.) (MELO, 2008, p. 26-27).

Embora esteja claro, na doutrina, que o meio ambiente laboral é um dos mais importantes direitos fundamentais do indivíduo, ainda existem graves situações de desrespeito e constrangimento em relação ao indivíduo trabalhador.

Ressalta-se que a CF/88, em seu artigo 7º, XXII, objetiva a redução quantitativa dos riscos, bem como a eliminação dos agentes nocivos, visando a dar uma permanente consistência ao princípio da dignidade humana.

4.1.1 – Atuação do Ministério Público do Trabalho

Considerando que o assédio moral no ambiente de trabalho pode vir a desencadear danos à saúde do trabalhador, fica claro o nefasto prejuízo desse fenômeno no ambiente laboral. Por sua vez, o Ministério Público possui legitimidade para atuar e exigir que sejam cumpridas as normas de Segurança e Medicina do Trabalho, assim como prevenir ou minimizar os riscos à saúde, e à integridade física e psíquica do trabalhador.

Portanto, o Ministério Público do Trabalho é legitimado ativo para a ação civil pública, consoante previsto na CF/88, em seus artigos 127 a 129, como também no artigo 170 e na Lei Complementar nº 75/93, o qual em seu artigo 83, III, aponta as responsabilidades do *Parquet* trabalhista de “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”(ÁVILA, 2015, p. 100).

Ademais que, com a medida de procedimentos judiciais e extrajudiciais, o Ministério Público do Trabalho tem atuado, visando a resolver os problemas em relação ao assédio moral, sendo necessário ter o devido cuidado para que não haja banalização quanto ao fenômeno estudado.

4.1.2 – Atuação Sindical

Neste item, se faz necessário fazer referência à atuação do sindicato no combate ao assédio moral.

A CF/88, em seu artigo 225, caput, prevê que cabe à coletividade defender o meio ambiente. Isso no âmbito trabalhista significa que essa atribuição cabe, primeiramente, aos sindicatos, os quais têm o dever de defender os direitos e interesses coletivos e individuais da categoria (CF/88, artigo 8º, inciso III).

Contudo, na maioria das vezes, percebe-se que os sindicalistas ainda não se conscientizaram da importância de preservar um ambiente seguro e saudável, os quais, quase sempre, pleiteiam aumentos salariais, assim como, outras cláusulas sociais.

Desta forma, observa-se que a grande preocupação continua sendo a manutenção dos postos de trabalho, ou seja, a redução do desemprego, sem levar em consideração as condições do ambiente de trabalho, mesmo que estas sejam inseguras.

4.1.3 – Atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA)

Como o assédio moral é um fator de risco psicossocial podendo levar a danos à saúde do trabalhador, sendo, dessa maneira, considerada como doença do trabalho, igualada a acidente de trabalho, se faz necessário que a CIPA atue na prevenção e combate, isso de acordo com a NR-5.

De acordo com os ensinamentos de Raimundo Simão de Melo, o papel da CIPA é:

Cuidar e zelar por adequadas e seguras condições nos ambientes de trabalho, observando e relatando condições de risco, solicitando ao empregador medidas para reduzi-los e eliminá-los, bem como para prevenir a ocorrência de acidentes e doenças, e, ainda, orientar os trabalhadores quanto à prevenção de tais eventos (MELO, 2008, p. 74).

Portanto, percebe-se que, na seara hospitalar, bem assim na maioria das empresas de outros segmentos, essas comissões existem, mas quase sempre a sua existência fica restrita ao papel, não havendo uma atuação eficaz, a exemplo de alguns casos em que são utilizadas apenas como garantia de emprego.

4.2 – Danos Psicofísicos na Vítima

O desenrolar do assédio moral no trabalho tem grandes consequências na saúde da vítima. Como abordado durante esse estudo, o constrangimento e a humilhação ocorrida de forma repetida e prolongada no ambiente de trabalho geram riscos a saúde do trabalhador.

Hirigoyen (2012, p. 159-182), em seus estudos, revelou que, a princípio, as vítimas, diante do fenômeno do assédio moral, sentem os seguintes efeitos: estresse, ansiedade, depressão, distúrbios psicossomáticos, e, diante de situações extremas, podem ser levadas a estresse pós-traumático. No entanto, destaca-se que, nesses quadros de assédio moral, podem ocorrer também sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido (lapsos de memória, amnésia parcial, vertigens), o qual a levam a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose.

Importante frisar que os efeitos negativos, que acometem o assédio moral no trabalho, vão muito além do aspecto psíquico. Os resultados do estudo realizado por Hirigoyen (2012, p. 160) mostram que foi encontrada uma grande variação de distúrbios psicossomáticos em 52% dos casos.

Segundo Hirigoyen, os distúrbios psicossomáticos aparecem em primeiro plano. Por outro lado, a evolução dos procedimentos do assédio moral ocorre da seguinte maneira:

O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireóide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele, etc (HIRIGOYEN, 2012, p. 161).

Na seara hospitalar, foram observados casos decorrentes de assédio moral e alguns dos sintomas citados acima foram visualizados na prática. Existem muitos casos de depressão e síndrome de pânico, que acarretam o afastamento do funcionário.

Para Guedes (2003, p. 94), os danos emocionais atingem demais a vida familiar e social da vítima. A principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal é o trabalho. O ser humano é identificado pelo trabalho, e na medida em que este vai perdendo esse vínculo, ocorre uma queda da auto-estima, instalando, com isso, o sentimento de culpa.

Portanto, a cada dia mais, a renda é o fator de fundamental importância na estabilidade emocional e na saúde do trabalhador. Ao faltar essa renda, a família se desestabiliza, se desespera, levando, muitas vezes, o desempregado ao terror psicológico, sendo que este pode ser levado a caminhos nebulosos, como ao uso de drogas, álcool, cometimento de suicídio, entre outras práticas.

Destarte, as agressões experimentadas no ambiente de trabalho refletem demais nas relações familiares. Ocorre que certos funcionários, por não poderem reagir às agressões no próprio ambiente de trabalho, devido ao receio de perder o emprego, passam a exprimir seus sentimentos dentro de casa com os familiares, depositando a raiva em pessoas que amam, e, com isso, gerando outros problemas de cunho emocional.

4.3 - Caracterização de Doença Profissional ou do Trabalho

Conforme estudado, o assédio moral caracteriza-se por agressões repetidas e prolongadas, sendo algumas de suas consequências os danos emocionais, as doenças psicossomáticas, as alterações do sono, os distúrbios alimentares, a diminuição da libido, aumento da pressão arterial, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, entre outros.

A doença profissional, de acordo com a Lei nº 8.213/1991, é definida como a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Já a doença do trabalho é a moléstia adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação antes mencionada.

A Lei nº 8.213/1991 em seu artigo 20, § 2º, prevê que:

Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em

que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Dessa forma, a Lei nº 8.213/1991 prevê três espécies de acidentes por equiparação: os acidentes-tipo ou típicos; as doenças profissionais e as doenças do trabalho. É essencial destacar, que as duas últimas surgem devido as agressões ao meio ambiente do trabalho, enquanto a primeira não decorrem de danos ambientais.

Ressalta-se que o artigo 118, da Lei nº 8.213/1991, deixa claro o direito do empregado acidentado à garantia de emprego até um ano depois da alta médica. Os primeiros 15 dias de afastamento são de responsabilidade da empresa. No entanto, após esse período, a responsabilidade passa a ser do órgão previdenciário e a empresa fica obrigada a depositar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), não tendo prejuízo em relação aos danos morais e materiais.

4.4 – Consequências do Assédio Moral sobre o Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é aquele que estabelece vínculo jurídico entre o empregado e o empregador, havendo subordinação. Aqui, verificar-se-ão as consequências do fenômeno assédio moral em relação ao vínculo de emprego.

Para alguns doutrinadores, contrato de trabalho é gênero do qual contrato de emprego é espécie, sendo os termos mais usados e apropriados, contrato de emprego e relação de emprego. No entanto, este último “não regula qualquer relação, como a do trabalhador autônomo, eventual ou avulso, mas sim aquela entre empregado e empregador, ou seja, do trabalho subordinado” (ÁVILA, 2015, p. 110).

Contudo, de acordo com a CLT, artigo 442, a nomenclatura corrente é contrato de trabalho, sendo definido como o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

4.4.1 – Caracterização da justa causa

A CLT, em seu artigo 3º, prevê que empregado “é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Dessa forma, para alguns doutrinadores, existem alguns requisitos

para a definição de empregado: ser pessoa física, não eventualidade da prestação de serviços, dependência, pagamento de salário e prestação pessoal de serviços.

Salienta-se que o empregado deve cumprir as ordens determinadas pelo empregador, em virtude do contrato de trabalho que em tempo vigora. Aqui, está presente o requisito da dependência, termo conhecido pela jurisprudência e pelos doutrinadores como subordinação.

Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento têm o seguinte entendimento a respeito da subordinação:

Para uns a subordinação é hierárquica, significando a aceitação, no próprio trabalho, das ordens de um superior; para outros a subordinação é econômica, entendendo-se aquela que põe o trabalhador numa sujeição ou estado de dependência econômica; para outros a subordinação é jurídica, entendendo-se como tal um estado de dependência real, produzido por um direito, o direito do empregador de comandar, de dar ordens, donde a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens; para outros a subordinação é técnica, assim se entendendo aquela que nasce entre indivíduos dos quais exerce de modo constante uma atividade econômica e para exercício da qual eles se servem de pessoas que dirigem e orientam; para outros, a subordinação é social, o estado decorrente de classe social (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 676).

No entanto, ressalta-se que prevalece a teoria da subordinação jurídica, sendo esta a que explica a situação do empregado diante do empregador, a fim de mostrar que o modo como o seu trabalho é prestado, é o objeto do contrato.

A CLT, também em seu artigo 2º, define empregador, considerando empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Dessa forma, como o empregador investe seu capital no empreendimento, ele possui poder de comando e, com isso, lhe é facultado modificar cláusulas contratuais nos limites da lei, dentro do seu *ius variandi*, visando a que o contrato ocorra de acordo com os fins almejados pela empresa.

Segundo Vólia Bomfim Cassar, a justa causa:

É a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve ser aplicada quando o empregado praticar uma falta muito grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei autorizar a extinção por este motivo (BOMFIM, 2016, p. 1.063).

Sobre a matéria, para Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, entende-se por justa causa “a ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de

emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1.251).

Existem alguns requisitos, de acordo com a CLT, artigo 482, que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, sendo eles:

- a) Improbidade;
- b) Mau procedimento;
- c) Incontinência da conduta;
- d) Negociação habitual do empregado;
- e) Desídia;
- f) Condenação criminal sem “sursis”;
- g) Embriaguez;
- h) Violação de segredo por parte do empregado;
- i) Indisciplina;
- j) Insubordinação;
- k) Abandono de emprego;
- l) Ato lesivo à honra e boa fama do empregador ou terceiros;
- m) Ofensas físicas, tentadas ou consumadas, contra o empregador, superior hierárquico ou terceiros; e
- n) A prática constante de jogos de azar.

Destarte, sendo o empregado dispensado por justa causa, ele perde o direito à indenização, ao aviso prévio, ao décimo terceiro proporcional e às férias proporcionais. Também não poderá movimentar os depósitos do FGTS, o qual ficará retido para posterior causa superveniente.

Contudo, se faz necessário citar aqui a dispensa indireta, a qual diz respeito à rescisão contratual pelo empregado, mediante justa causa ter sido praticada pelo empregador. Neste caso, a CLT, em seu artigo 483, enumera as hipóteses em que o empregado pode rescindir o contrato e buscar a devida indenização.

Portanto, quanto ao assédio moral, as agressões dirigidas à vítima podem caracterizar justa causa por mau procedimento. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, entende-se por mau procedimento, “o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio”(NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1.261).

Dessa forma, conforme visto na seara hospitalar, o empregado que executar atos desse porte, sendo caracterizado como assédio moral, deve ser dispensado por justa causa por mau procedimento.

4.4.2 - Despedida Abusiva: reintegração ou indenização

O empregador pode a qualquer momento, valendo-se do seu poder de comando, dispensar um empregado com ou sem justa causa. Porém, aquele arcará com as obrigações trabalhistas, garantindo ao empregado os direitos pertinentes: aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, liberação das guias do FGTS, indenização de 40% sobre este e direito ao seguro desemprego.

Ressalta-se que a CF/88, em seu artigo 7º, inciso I, prevê que:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Contudo, existe grande dificuldade em seguir esse dispositivo, levado em consideração que, nos dias atuais, ainda ocorrem dispensas do empregado de maneira injusta.

Destarte, à medida que o empregador ou um superior dispensa seu subalterno e aplicando uma justa causa, seja ela cabível ou não, somada à caracterização do assédio moral, ocorre uma conduta de despedida abusiva, afetando, com isso, a saúde psíquica da vítima, assim como a honra (ALKIMIN, 2005, p. 100).

De acordo com a Lei nº 9.029/1995, artigo 4º, o assédio moral discriminatório, que leva à extinção do contrato, pode gerar a reintegração ao emprego, ou empregado pode escolher receber indenização em dobro pelo período do afastamento.

Essencial citar aqui, também, a Lei nº 8.213/1991, que em seu artigo 118 prevê o direito à reintegração ao emprego do trabalhador acidentado ou portador de doença profissional que é dispensado dentro do período de doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário. Dessa forma, na hipótese de o assédio moral levar a danos graves que deixem o empregado sem condições para o trabalho, configura-se despedida abusiva caso ocorra dentro do período de doze meses após encerrado o

referido auxílio-doença acidentário, tendo como consequência a nulidade do ato de dispensa, bem como o direito à reintegração e à reparação do dano moral (ALCKIMIN, 2005, p. 101).

Portanto, embora previsto em lei, atualmente, em algumas empresas, ocorrem casos em que o empregador já programa após o retorno do empregado, o seu desligamento, não dando a oportunidade de o mesmo se reintegrar.

4.4.3 – Despedida indireta (artigo 483, CLT)

A CLT, deixa claro, em seu artigo 483, quais são as hipóteses em que o empregado pode exercer seu direito de requerer judicialmente a resolução contratual, por meio de despedida indireta e, com isso, pleitear indenização quando esta ocorrer de maneira injusta.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, entende-se por despedida indireta, “a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, tendo em vista justa causa praticada pelo empregador” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1.263).

Destaca-se que a idéia de encerrar o contrato de trabalho, nesse caso, é do empregado, não se confundindo com o pedido de demissão no qual também decorre de sua vontade, uma vez que, no caso em questão, o pedido está relacionado com o comportamento do empregador.

Para Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, evidencia-se que a causa e a forma são diferentes, porquanto:

Na dispensa indireta a causa não é o interesse particular do empregado, mas a existência de justa causa em que incorreu o empregador; a forma não é a concessão de aviso prévio pelo empregado ao empregador, mas a comunicação de que dá por rescindido o contrato por justa causa, exigência que não é legal, mas prática, para que fique caracterizada a intenção do empregado e afastada a hipótese de abandono de emprego (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1.263).

Salienta-se que, na seara hospitalar, raramente o empregador responsabiliza-se pelo ato ensejador de justa causa a que está sendo acusado. Mediante esse comportamento, esta dispensa acaba sendo seguida de processo judicial, o qual, nos pedidos, requer-se a responsabilização pelo ato ilícito praticado, bem como condenação do empregador pelos pagamentos devidos.

Ressalta-se que, conforme definido o assédio moral em tópicos anteriores, como havendo nele um desrespeito à dignidade e honra do empregado, decorrente de condutas abusivas, sendo estas repetitivas e prolongadas, levando a vítima a solicitar seu desligamento, em virtude de constrangimentos morais, ficando notória tamanha violação ao direito fundamental.

Diante de tudo isso, o assédio moral pode se desenvolver em meio às hipóteses da despedida indireta, que prevê o artigo 483 da CLT.

Uma vez confirmada a despedida indireta, o empregado receberá indenização compensatória de 40% sobre o FGTS, aviso prévio, 13º salário proporcional, como também, as férias proporcionais. Caso não tenha sido recolhido o FGTS, em algum momento, o empregado também terá direito à indenização, conforme prevista na Lei nº 8.036/1990.

De acordo com a CLT, artigo 483, § 3º, o empregado pode mover uma ação de dispensa indireta, permanecendo ou não no emprego até sentença transitada em julgado, diante de um caso, por exemplo, de descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador. No entanto, dessa autorização da lei, podem surgir outros conflitos jurídicos, tais quais o empregador postular a ocorrência de abandono de emprego, ou, se não restar eventual falta grave cometida por este, poderá acarretar o reconhecimento de que houve pedido de demissão. Desse modo, caso o empregado não comprove ter havido assédio moral praticado pelo seu superior hierárquico poderá se deparar com tais problemas.

4.4.4 – Custo do absenteísmo, queda da produtividade e rotatividade da mão-de-obra

Diante de constrangimentos e humilhações, o que ocorre com mais frequência é que a vítima começa a se ausentar das suas atividades laborais, tentando com isso, se proteger das ofensas.

Dessa forma, passa-se a apresentar, com mais frequência, atestados médicos, nos quais evidenciam-se os danos psicofísicos sofridos pela vítima de assédio moral no trabalho.

Pôde-se constatar, na seara hospitalar, o custo que a empresa possui decorrente desta ausência, uma vez que, em virtude de alguns cargos terem atividades específicas e serem de difícil prospecção no mercado de trabalho, não se

encontravam profissionais de imediato com a devida qualificação técnica, sem falar que, muitas vezes, não se podia contratar outro profissional devido ao aumento na folha de pagamento.

Ademais, observa-se, também, que o empregado que não se ausenta do trabalho, no entanto, continua a desenvolver as suas atividades e atribuições com receio de que o mesmo ocorra consigo. Neste caso, existe uma redução na produtividade, ou seja, uma tarefa que se gastava menos tempo para ser desenvolvida, agora, com a atual condição, gasta-se muito mais, perdendo prazos de entrega devido à falta de concentração.

Com relação à rotatividade, esta pode acarretar mais custos para a empresa.

Dessa forma, segundo o entendimento de Alkimin, “além do pagamento dos encargos trabalhistas, o empregador terá de investir no aperfeiçoamento e qualificação do novo trabalhador que, até adaptar-se aos ritmos do serviço, poderá causar queda na produtividade” (ALCKIMIN, 2005, p. 102).

Portanto, esse clima que a rotatividade gera aos empregados, não é favorável à produtividade, pois provoca tensão em relação a ocorrer novos desligamentos na empresa.

4.4.5 – Desvio da função social

A CF/88 objetiva proteger o homem como figura principal, tendo como foco sempre o coletivo, o social, e visa a proteger, principalmente, a dignidade da pessoa humana.

Em seu artigo 5º, incisos XXII e XXIII, prevê ao empregador o direito à propriedade, o qual este deverá, dentro do âmbito corporativo, observar a sua função social.

Assim, cabe mencionar o artigo 193, para quem “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Portanto, a CF/88 direciona a empresa a respeitar os direitos fundamentais de seus funcionários, sempre desejando a função social das regras implícitas ao contrato de trabalho. Dessa forma, observa-se que o empregador que não valoriza os seus empregados, direcionando a estas atitudes hostis e violentas, desrespeita a dignidade do trabalhador e viola o princípio da função social do contrato de trabalho.

4.5 – Assédio Moral no Ambiente de Trabalho no Segmento Hospitalar

Conforme estudado, o assédio moral objetiva destruir aos poucos o ambiente do trabalho, tornando-o hostil.

Em algumas situações, na seara hospitalar, eram adotadas medidas de gestão perversa, pois o foco era o aumento da produtividade e dos lucros.

Segundo Lena Marcílio Xerez, decorrente da competitividade, alinhadas à redução de custos,

Alguns desses modelos de gestão, caracterizados pelo tratamento humilhante imposto aos empregados que não atingem as metas impostas, ocasionam como efeito colateral a reificação do ser humano, o qual é transformado em um mero elo da cadeia produtiva (XEREZ, 2015, p. 22).

Destarte, na seara hospitalar, pôde-se observar que o empregado era tratado como um mero executor, como uma máquina, esquecendo-se que, como ser humano, também precisa descansar, para assim, obter maiores resultados.

4.5.1 – O meio ambiente do trabalho e o desenvolvimento do assédio moral no segmento hospitalar

O assédio moral pode ser dirigido tanto individual quanto coletivamente. No entanto, o que mais se praticava, na seara hospitalar, era o individual.

Quanto à classificação, percebe-se que imperava no ambiente o assédio moral vertical descendente. Nesta modalidade, a conduta abusiva é praticada por superior hierárquico da vítima, que por sua vez, objetiva, segundo Lena Marcílio Xerez, “produzir medo e obediência servil do empregado em face do poder de controle arbitrariamente exercido pelo assediador” (XEREX, 2015, p. 23).

De acordo com tal autor, citando Alkimin, ainda sobre o assédio moral vertical descendente:

Quando o empregador, por trás dos poderes de mando, pratica o assédio moral, desrespeitando a dignidade do trabalhador, afasta a função social da empresa, atrofia o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, evitando a manifestação da cooperação, e, em contrapartida, evita que o empregado tenha o devido reconhecimento e consideração, impedindo um ambiente de trabalho harmônico e com qualidade (ALKIMIN, 2007 *apud* XEREZ, 2015, p. 23).

Portanto, observava-se, diante do abuso dessa prática, a desmotivação de colaboradores, com baixa produtividade, sendo que alguns eram afastados devido a problemas de depressão e síndrome do pânico. Em algumas áreas, existia um terror psicológico demasiado, até para participar de uma simples reunião, em que nesta, metas e resultados eram cobrados, mediante atitudes autoritárias, desumanas e vexatórias, pois o que prevalecia era o abuso do cargo, diante do poder de sua superioridade econômica.

4.5.2 – Algumas atitudes relacionadas ao assédio moral no ambiente hospitalar

Aqui, são utilizados métodos, a fim de constranger o empregado, retirando-lhe o seu poder de concentração e, com isso, reduzindo a sua produtividade.

Rodolfo Pamplona Filho, cita alguns estudiosos que elencaram alguns métodos que o sujeito perverso usa para imobilizar a vítima, tais quais “recusar a comunicação, desqualificar, destruir a autoestima, cortar as relações sociais e, vexar e constranger” (PAMPLONA, 2014, p. 132-134).

Destarte, esses métodos de fato, são constantemente vistos, na seara hospitalar, onde o abuso do poder impera como prática por parte de algum gestor. Cita-se, aqui, o método de constranger e vexar, o qual há a finalidade de impor metas inalcançáveis, tarefas inúteis sem um fim claro, as quais são cobradas em reunião, expondo os profissionais a situações constrangedoras. Na maioria das vezes, os gestores aplicam esses métodos, a fim de que, o empregado peça seu desligamento. Em tais casos, costuma-se ouvir a seguinte frase “devemos pressioná-los para ver até quando irão suportar”.

Segundo Lena Marcílio Xerez, o assédio moral se manifesta por:

Via de condutas abusivas diversas, entre as quais podemos identificar como mais frequentes o isolamento do empregado, atribuições de tarefas superiores ou inferiores à sua qualificação profissional, sobrecarga de trabalho, atribuição de tarefas particularmente perigosas, não atribuição de tarefas, críticas contínuas e públicas, aplicação de punição disciplinar sem fundamento, ordens e instruções contraditórias e imprecisas, agressões verbais, ataques à reputação moral e familiar da vítima e revogação de benefícios concedidos em decorrência da relação de emprego (XEREZ, 2015, p. 26-27).

Portanto, essas práticas desestabilizam e marginalizam os empregados, as quais geram sérias consequências para ambas as partes, empregado e empregador.

4.6 – Responsabilidade Civil

No ordenamento jurídico brasileiro, não existe um conceito sobre responsabilidade civil. No entanto, alguns doutrinadores a conceituam, e para Raimundo Simão de Melo é:

o tipo de responsabilidade que se apura para que se possa exigir a reparação civil como pena imposta ao agente ou responsável pelo ato ilícito com a indenização do dano ou ressarcimento das perdas ou prejuízos trazidos à pessoa vitimada pelo ato ou omissão de alguém. É o resultado da responsabilidade civil por dano de qualquer espécie com relação ao mal causado pela ofensa à pessoa ou à coisa (MELO, 2008, p. 184).

Destarte, o dever de reparar o dano está previsto no artigo 927, do Código Civil de 2002, o qual prevê que “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, e seu parágrafo único diz que “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Desse modo, destaca-se que o Código Civil de 2002, em seu artigo 186, descreve a definição de ato ilícito.

Segundo os ensinamentos de Raimundo Simão de Melo, a responsabilidade civil tem por finalidade, “garantir o direito do lesado à segurança, mediante pleno ressarcimento dos danos que sofreu, restabelecendo-se na medida do possível o *status quo ante*, atendendo a uma necessidade moral, social, jurídica e de justiça”(MELO, 2008, p. 184-185).

Contudo, a reparação do dano, ainda segundo o posicionamento do mesmo autor:

Deve ocorrer mediante o retorno das coisas ao estado anterior em que se encontravam antes do evento danoso ou, quando não for possível esta reposição, converte-se a reparação no pagamento de uma indenização em valor o mais equivalente possível ao bem material e, em se tratando de dano não patrimonial, impõe-se um valor compensatório do bem violado, como é o caso do dano moral (MELO, 2008, p. 185).

Dessa forma, a responsabilidade civil visa a reconstituir conflitos existentes, evitando privilégios.

É necessário identificar qual seria a responsabilidade civil do empregador diante do dano ao empregado, se subjetiva ou objetiva, para, com isso, ordenar a reparação dos danos experimentados pelo empregado.

Assim, ressalta-se que o Código Civil de 2002 traz dois artigos, o 932 e 933, os quais determinam que o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, sendo também responsáveis pela reparação civil, ainda que não haja culpa de sua parte.

Além do mais, outro dispositivo ainda faz referência à obrigação do empregador quanto à reparação previdenciária a que tem direito o trabalhador acidentado, podendo ele postular quando sofrer com dolo ou culpa, sendo, de acordo com a CF/88, artigo 7º, inciso XXVIII, indenizado por tal lesão.

4.6.1 – Dano moral e material

O assédio moral gera efeitos que podem levar à reparação de danos materiais, como, por exemplo, a perda de emprego, custos com tratamento médico, bem assim psicológico, e danos morais por haver violado a honra, a autoestima e a saúde psíquica e física da vítima.

Nehemias Domingos de Melo define dano moral como:

aquela lesão que atinge o âmago do indivíduo, causando-lhe dor (incluindo-se aí a incolumidade física), sofrimento, angústia, vexame ou humilhação e, por se passar no íntimo das pessoas, torna-se insusceptível de valoração pecuniária adequada, razão porque o caráter da indenização é o de compensar a vítima pelas aflições sofridas e de lhe subtrair o desejo de vingança pessoal, além de impor uma pena ao lesante como uma forma de reprimenda (DOMINGOS DE MELO, 2015, p. 17-18).

Por sua vez, Raimundo Simão de Melo define dano material, juridicamente falando, como:

A lesão de qualquer bem jurídico; na verdade, significa a diminuição de um patrimônio material, ou ofensa de um bem juridicamente protegido – dano extrapatrimonial ou moral-, como o bom nome, a reputação, a saúde, a liberdade, a intimidade, a imagem e a honra das pessoas, individual ou coletivamente consideradas (MELO, 2008, p. 351).

Cabe destacar que o dano material pode ser direto ou indireto. O direto se reproduz rapidamente no bem, o qual se verifica o prejuízo e a sua gravidade. Já o

indireto não se revela diretamente no bem que foi afetado, mas atinge de forma indireta o patrimônio (MELO, 2008, p. 351).

Destarte, o Código Civil de 2002 prevê principalmente nos artigos 11,12 e 21, quanto aos direitos da personalidade, que qualquer violação à dignidade pessoal lesiona a honra, provocando dano moral e devendo ser indenizável.

Por fim, cabe pontuar que, de acordo com a Súmula nº37 do STJ, são cumuláveis as indenizações por dano material e moral quando oriundos do mesmo fato.

4.6.2 – O ônus da prova do assédio moral

É de conhecimento geral que só pode ser pleiteado na justiça algo que se possa comprovar o direito alegado, ou seja, se faz necessário provar os fatos perante o juiz. O artigo 818 da CLT prevê que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

De acordo com os ensinamentos de Rosemari Pedrotti de Ávila, quanto às provas, “verificou-se que a prova do fato constitutivo de seu direito cabe à vítima. Questão que tem merecido discussão doutrinária é a necessidade ou não da prova de que esse fato causou-lhe dano psíquico-emocional” (ÁVILA, 2015, p. 135).

Destarte, uma vez configurado o assédio moral, o que é possível se dar por prova documental e testemunhal, pode o empregado apresentar um quadro depressivo, afetando, inclusive, sua vida social e o impedindo de exercer suas atividades. Neste caso, o órgão julgador deve apurar o valor da indenização por danos morais, não devendo ser vista apenas como pagamento de direitos trabalhistas, mas integrar estatística negativa de atos praticados por maus empregadores.

Nesse viés, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento defendem a posição de que:

A prática de atos que atentam contra a dignidade humana deteriora o ambiente de trabalho e tem consequências tanto para o empregador como para o empregado, na medida em que afetam a produtividade e a eficiência para aquele, e também causam danos físicos e emocionais a este (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1.278).

Portanto, na seara hospitalar, pôde-se observar e comprovar que existiam prejuízos para ambos, empregador e empregado, conforme citado no parágrafo acima.

4.6.3 – Responsabilidade objetiva e subjetiva: a responsabilidade civil pelo dano decorrente do assédio moral

Conforme visto nos tópicos anteriores, a responsabilidade civil é a obrigação de reparar os danos causados por um ato ilícito. Essa responsabilidade pode ser de natureza contratual ou extracontratual.

Salienta-se que a responsabilidade civil pela indenização por danos decorrentes do assédio moral se dá por uma responsabilidade de natureza extracontratual, uma vez que o assédio moral refere-se a ato ilícito por violar direitos subjetivos do empregado que estão garantidos em princípios constitucionais, que são: o direito à proteção da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, CF/88), o direito à inviolabilidade da honra (artigo 5º, X, CF/88), o direito à saúde (artigo 6º, *caput*), o direito ao meio ambiente do trabalho sadio (artigo 225, CF/88) e o direito ao trabalho decente (artigo 1º, IV e artigo 6º, CF/88) – (XEREZ, 2015, p. 50).

Outrossim, ressalta-se que, de acordo com os artigos 927 e 186 do Código Civil de 2002, o ordenamento jurídico brasileiro escolhe a teoria da responsabilidade subjetiva, pois essa responsabilidade ocorre dependendo de uma conduta lesiva, sendo esta praticada com dolo ou culpa como pressuposto da obrigação de indenizar a vítima.

Segundo Lena Marcílio Xerez, a responsabilidade civil objetiva:

Fundada na teoria do risco, fica restrita às hipóteses em que norma jurídica específica desconsiderar o elemento subjetivo para caracterização do dever de indenizar, o qual fica a depender exclusivamente da comprovação de relação de causalidade entre o dano e a conduta lesiva (XEREZ, 2015, p. 50).

Contudo, para alguns doutrinadores, existe um sistema dual de responsabilidade civil, a qual, as duas caminham simultaneamente, a subjetiva e a objetiva, sendo a objetiva direcionada para alguns casos específicos.

Para Lena Marcílio Xerez, existem alguns requisitos da responsabilidade civil para haver indenização por danos materiais ou morais decorrentes do assédio moral,

como responsabilidade extracontratual e subjetiva, que são: “o ato ilícito, o dano e o nexo causal” (XEREZ, 2015, p. 51).

Para Raimundo Simão de Melo, existem grandes controvérsias a respeito da responsabilidade civil, e devido a isso, surgiram duas teorias, a teoria subjetiva, tendo como base a culpa no agente, e a teoria objetiva, que independe de culpa. O doutrinador continua enfatizando a sua tese que na teoria subjetiva:

É preciso que se demonstre em concreto a vontade querida pelo agente, chamada de dolo, ou a culpa propriamente dita, baseada na negligência, imprudência e imperícia (culpa em sentido estrito), portanto, se não houver culpa, não haverá responsabilidade (MELO, 2008, p. 189).

Destarte, quando não fica provada a culpa do agente, não tem porque se falar em responsabilidade civil, o qual quem assume o prejuízo com o dano é a própria vítima. No entanto, vale referenciar, aqui, a culpa presumida, que pode ocorrer em alguns casos, o qual acontece a inversão do ônus da prova para o agente.

Nesse viés, quanto à responsabilidade objetiva, Raimundo Simão de Melo, alega que esta independe da comprovação de culpa por parte do agente, bastando que “se comprove o dano causado e uma relação de causa e efeito entre este e o ato do réu”. (MELO, 2008, p. 190).

Contudo, diante do ato do empregador de fazer uso de agressões direcionadas ao empregado, observa-se que esta conduta se adequa a um ato ilícito, uma vez que costumam ocorrer humilhações, situações vexatórias, causando danos à vítima, sejam estes físicos ou psicológicos. Assim, o empregador lesa a vítima, ficando, com isso, obrigado a reparar.

Percebe-se, também, a existência de abuso de poder, na seara hospitalar, já que o empregador exerce um poder diretivo, sendo este inerente ao papel deste, excedendo os limites impostos pelo seu fim econômico e social. Torna-se inaceitável que, com foco na produtividade, o empregador assedie moralmente seus empregados, sob a forma de constrangimentos e humilhações. Por sua vez, essas condutas do assédio moral exacerbam os limites do poder diretivo do empregador, configurando abuso de direito.

Além do mais, ressalta-se que, em vários casos observados, existia a intenção do empregador de atingir a honra e a dignidade do empregado, não ocorrendo

dúvidas quanto a ocasionar danos devido a um ato ilícito, o qual o empregador deve ser realmente responsabilizado civilmente.

Diante de situações tais, percebe-se que os preceitos constitucionais não são cumpridos quanto à valorização do trabalho e quanto a proporcionar um ambiente de trabalho saudável.

Portanto, o empregador, independente do segmento de trabalho, deve desenvolver um trabalho preventivo, visando a manter um excelente ambiente, proporcionando condições favoráveis à preservação da saúde física e psíquica dos empregados, para contribuir com o alcance de resultados promissores na empresa.

4.7 – Responsabilidade Penal

Não existe uma regulamentação específica na esfera penal para o assédio moral, existindo sim, para o assédio sexual. A vítima pode indiretamente responsabilizar o assediador, desde que este tenha cometido casos de injúria, calúnia ou difamação, assim como caso aconteça constrangimento ilegal ou ameaças.

Desse modo, segundo Maria Aparecida Alkimin, ainda que não haja punição criminal específica para o assédio moral, essa conduta assediante pode resultar em sanção restritiva à liberdade do agressor, uma vez que existe no Código Penal tipos para enquadrar as possíveis formas da prática de assédio moral (ALKIMIN, 2005, p. 109).

4.8 – Medidas de Prevenção

Visando a minimizar as consequências do fenômeno do assédio moral, são sugeridas medidas de prevenção.

Como o assédio moral tem sérias implicações também para a empresa, uma vez que compromete os seus resultados, afetando todas as áreas, deve existir um interesse do empregador na implementação de medidas preventivas. Com isso, o papel da empresa é essencial, pois norteará o comportamento dos gestores que fazem parte da estrutura organizacional.

Como consequência do assédio moral, isto pode gerar empregados afastados e doentes, muitos com depressão, síndrome do pânico, falta de apetite, baixa auto-

estima, entre outros sintomas, que visam a tornar o ambiente insalubre e hostil. Dessa forma, se faz necessário, encaminhá-los para terapias associadas, muitas vezes, a tratamento psiquiátrico, objetivando a trabalhar a auto-estima, como também, resgatar sua autoconfiança.

Importante que a área de Recursos Humanos em conjunto com a área jurídica promova treinamentos a seus gestores em relação ao tema, inclusive, tendo o propósito de comunicar que não admitirá esse comportamento na empresa.

Destarte, a empresa também pode contar com os membros da CIPA, objetivando atuar e prevenir no combate ao assédio, uma vez que, este é um fator de grande risco para a saúde do empregado, podendo ser considerado ou equiparado a acidente de trabalho, de acordo com a NR-5.

Juan Carlos Zurita Pohlmann, diferencia o assédio moral organizacional das demais formas de violência, em especial o assédio moral perverso. Segundo os seus ensinamentos:

Neste, a destruição da vítima é o esperado pelo assediador, enquanto naquele, vítimas e assediadores se confundem como afetados por um específico modo de gestão, sendo a destruição de algumas vítimas considerada consequência natural da sua não adaptação à organização do trabalho (POHLMANN, 2014, p. 85).

Dessa forma, embora exista um poder diretivo, visando à lucratividade e ao resultado da empresa, estão expressos na CF/88, bem como no Direito do Trabalho, os limites que confirmam a proteção à dignidade da pessoa humana.

Segundo Juan Carlos Pohlmann, diante desse fenômeno do assédio moral, “àquele que não suporta a gestão assediadora, cumpre exigir a reparação pelos danos particularmente experimentados e decorrentes da violência individualizada de que se vale o assédio moral organizacional” (POHLMANN, 2014, p. 85).

Esse tratamento direcionado a alguns funcionários é, muitas vezes, decorrentes do exercício do poder diretivo do empregador, o qual pode, com esta prerrogativa, ficar impune em face dos danos causados ao seu empregado, inclusive, para Juan Carlos Pohlmann, “estes são de difícil ou incerta reparação, uma vez que comprometem a saúde mental dos trabalhadores, razão pela qual melhor que repará-los é evitá-los” (POHLMANN, 2014, p. 86).

Portanto, no assédio moral deve-se buscar a tutela dos direitos violados, através de ações preventivas, como também colocando em prática a precaução.

CONCLUSÃO

O assédio moral é um fenômeno antigo, e, ao mesmo tempo, atual nas empresas. É de grande relevância, nas relações de trabalho, estudar tal fenômeno por médicos, psicólogos, administradores, os quais demonstram grande preocupação, com a efetiva tutela dos interesses dos assediados, bem como com a saúde física e psíquica destes.

Desse modo, a atuação dos atores sociais não deve se restringir apenas a medidas repressivas de caráter pecuniário, em relação aos atos ilícitos decorrentes de assédio moral, mas também principalmente de ordem preventiva, a fim de resguardar a incolumidade da saúde psico-física do trabalhador.

O assédio moral é provocado por meio de condutas abusivas, repetidas e prolongadas, levando a gerar lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa e, com isso, destruindo o ambiente de trabalho, ou seja, deixando-o mais hostil.

No atual momento de crise econômica, vale ressaltar que o assédio moral não foi gerado por esta, mas, sim, em virtude de organizações perversas, no qual existem pessoas que ali fazem parte, e que detêm traços de uma personalidade perversa.

Diante de situações empíricas, constatou-se que muitos empregados estariam experienciando o fenômeno do assédio moral, porém, sem ter noção da complexidade do ato, pois acreditam estar diante de atividades de caráter lúdico.

Ademais, é correto afirmar que há certo desconhecimento por parte de alguns e a banalização do instituto por parte de outros, sendo de fundamental importância que o tema seja trabalhado nas empresas de maneira uniforme, visando ao conhecimento de todos e eliminando tal banalização.

Hirigoyen apresentou algumas fases do processo de assédio moral, nas quais ficam evidenciados alguns estágios em que a vítima se submete, quais sejam: a sedução, a comunicação e a violência perversas. Aqui, é essencial a sua identificação, a fim de bloquear a continuidade dos atos do assediador, tomando medidas necessárias à evolução desse processo e dando um suporte à recuperação da vítima. Na seara hospitalar, essa identificação praticamente não existia, principalmente, porque as vítimas tinham medo de denunciar, expor a situação, tendendo, com isso, a se isolar. Dessa maneira, as vítimas, não suportando as

agressões sofridas, alcançavam um grau de comprometimento psíquico-físico-emocionais, tendo como resultado o seu afastamento das atividades laborais, por razões clínicas.

Visando que seja cobrada a responsabilidade do assediador, é primordial que se identifiquem os sujeitos envolvidos nesse processo. O agressor é um sujeito perverso, que objetiva destruir o outro, sem sentimento de culpa. Ressalta-se que não existe uma classe de pessoas predestinadas a ser vítima de assédio moral. No entanto, percebeu-se na seara hospitalar que existem certos perfis psicológicos que atraem os agressores, a citar: aqueles resistentes à padronização, aquelas pessoas honestas, éticas, dinâmicas e seguras profissionalmente. Por outro lado, os improdutivos e fragilizados também sofrem atração.

A empresa tem grande responsabilidade na prevenção e no combate ao assédio moral. E, quando este se instala, costuma ser decorrente de uma inexperiente gestão, ou mesmo devido a uma administração com perfil perverso, em que há espaço para tal prática.

Salienta-se que existem vários métodos, a fim de constranger e humilhar os empregados. No entanto, o que o agressor visa é à violação da dignidade humana. Dessa maneira, a vítima merece tutela jurídica, uma vez que, quando o empregado é constrangido, humilhado, perseguido ou excluído, o princípio da dignidade humana não está sendo garantido, sendo fadado a impedir o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

De acordo com o ordenamento jurídico, os direitos da personalidade são direitos fundamentais e essenciais ao ser humano. E, mediante essas condutas abusivas em que o agressor visa a aniquilar, destruir a vítima, atingem-se seus direitos da personalidade, como a honra, a intimidade, o nome, o desenvolvimento de sua personalidade e sua liberdade de expressão. Com isso, a vítima adocece, se afasta do trabalho. Essa situação foi observada, com certa frequência, na seara hospitalar.

Destaca-se que as condutas abusivas significam ato doloso do agente agressor. Nesse ato doloso, fica clara, a intenção do agressor de excluir ou destruir um empregado do seu ambiente de trabalho. Em algumas áreas, pôde-se observar o quanto esse comportamento abusivo era intenso, uma vez que, à medida que o gestor era cobrado, muitas vezes, ele repassava tal cobrança com a mesma forma

hostil e desrespeitosa recebida, devendo, ainda, ser levado em consideração que o repasse da ordem da tarefa a ser executada tendia a desestabilizar a vítima.

Além do mais, observou-se que existem situações que podem ser levadas a imaginar que se trata de assédio moral, quando na verdade não o é. São apenas situações do dia a dia, como, por exemplo, o estresse, as agressões pontuais, as condições inadequadas de trabalho e os conflitos. Por isso, deve haver muito cuidado para configurar o fenômeno do assédio moral, não o banalizando. Na seara hospitalar, determinados profissionais, a exemplo dos médicos, são tolerados em face do tratamento dispensado aos seus subalternos, inclusive quanto aos atos de natureza assediadora por ser característico da relação com profissionais de saúde, principalmente aqueles da área de enfermagem.

Essa pesquisa foi motivada a ser desenvolvida devido a uma necessidade de estudar a magnitude das consequências que o assédio moral pode gerar na saúde da vítima, bem assim aos agressores, ao ambiente de trabalho, ao contrato de trabalho, à organização da empresa, visando a traçar políticas de prevenção e solução para o problema.

Diante dessa problemática, surgiu o interesse em compreender quais são as consequências dos danos decorrentes do assédio moral na relação de trabalho, na seara hospitalar, bem como informar a tutela jurídica neste caso.

Desse modo, este estudo teve como objetivo analisar as situações que caracterizam o assédio moral no contexto trabalhista na seara hospitalar.

Empiricamente, percebeu-se, também, que há uma falta de clareza, por parte dos empregados entre assédio moral e assédio sexual. O assédio moral tem o objetivo de eliminar a vítima do ambiente de trabalho pelo psicoterror. Já o assédio sexual é uma conduta não desejada, mas que gera constrangimentos à vítima. Aqui, não precisa existir a conjunção carnal para configurar o assédio sexual, bastariam atitudes como cantadas, isto é, comentários constrangedores, podendo levar à configuração do assédio sexual. Em ambos os casos, devem existir a reiteração e a habitualidade (atos prolongados).

Conforme estudado, não existe legislação federal específica que o tipifique como crime, mas a CF/88 prevê que todos têm direito ao meio ambiente sadio, assim como o direito para que seja resguardada a sua saúde física e psicológica no ambiente de trabalho. Por sua vez, a CLT, em seu artigo 483, preleciona as hipóteses em que o empregado pode exercer seu direito, por meio da despedida indireta e, com

isso, pleitear a indenização cabível quando esta ocorrer de maneira injusta. No entanto, viu-se na prática, na seara hospitalar, que não é fácil conseguir que esse direito seja deferido, pois o empregador se cerca de várias maneiras para não perder a causa.

Quanto ao âmbito penal, o comportamento do agressor ilícito e lesivo do assédio moral pode encontrar previsões no Código Penal, quando se configurar crimes de injúria, calúnia, difamação, lesão corporal, constrangimento ilegal, ameaça, cárcere privado, entre outros, mas não especificamente o de assédio moral.

Quando existe um assédio moral não há violação só em relação ao direito fundamental da dignidade da pessoa humana, como também há ao preceito constitucional que garante um ambiente sadio ao trabalhador. Como visto, o assédio moral desencadeia danos à saúde dos trabalhadores, o qual causa prejuízos a ambas partes, empregado e empregador. Na prática, verifica-se que cada parte se julga que teve o maior prejuízo, quando, na verdade, se sabe que o prejuízo está tanto para um como para o outro, destarte, sendo o dano psicológico imensurável.

No que diz respeito ao prejuízo da empresa, cita-se como consequências a queda da produtividade, o absenteísmo, a rotatividade, a redução no resultado geral da empresa, na performance, incluindo também a possibilidade de responder civil e penalmente, bem assim sofrer condenações por danos morais e materiais.

A vítima, por sua vez, na seara hospitalar, sofre grande constrangimento moral, de natureza psíquico-emocional, afetando seu direito de personalidade e tendo graves consequências, como a depressão, a síndrome do pânico, baixa auto estima, perda de apetite, insônia, baixa produtividade, degradando o ambiente de trabalho. Isso também proporciona desestímulo na equipe que está a observar tudo.

Ademais, de acordo com o Código Civil de 2002, artigo 927, são requisitos essenciais, para efeitos de indenização dos danos morais e materiais, que o dano psíquico-emocional se configure mediante atos dolosos do agente agressor, sendo que esta conduta se baseia em três elementos da responsabilidade civil, quais sejam: o ato ilícito, o dano e o nexo causal. Aqui, é essencial que, ao se deparar com esses atos ilícitos cometidos pelos agressores, os que estão ao redor saiam da posição de mero especuladores e contribuam para o combate e minimização desse fenômeno, divulgando o ocorrido com o seu colega aos superiores, a fim de serem evitadas consequências maiores, ou, até mesmo, com o intuito de que outras vítimas sejam acometidas. Essa atitude representa a existência do resgaste do lado humano que

existe em cada ser humano, buscando sempre o bem-estar físico e psíquico de todos os integrantes da sociedade.

Portanto, para iniciar uma ação contra o assediador, se faz necessário estar munido de todos os documentos comprobatórios, para que essa não seja indeferida por falta de alegações baseadas no mínimo conteúdo.

Conclui-se que a hipótese do trabalho foi confirmada, ressaltando-se a importância de que a informação é a melhor maneira para combater e prevenir esse fenômeno social, conhecido como assédio moral, uma vez que tem consequências graves, provocando lesões psíquico-emocionais que podem perdurar para o resto da vida de um empregado, quando não tratado e acompanhado por profissionais especializados, levando-se em consideração que na seara hospitalar determinados profissionais, a exemplo dos médicos, são tolerados em face do tratamento dispensado aos seus subalternos, inclusive quanto aos atos de natureza assediadora por ser característico da relação com profissionais de saúde, principalmente aqueles da área de enfermagem.

Por último, ressalva-se que este estudo não teve como foco esgotar o tema sobre assédio moral, mas contribuir para atenuar futuros casos que possam vir a surgir.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti. **As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2. ed. – São Paulo: LTr, 2015.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC/FAPESP, 2003;2000.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 12. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Pulo: MÉTODO, 2016.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. 7. ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

_____. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. 15. ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. – Salvador: JusPODIVM, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

_____. **Dano Moral decorrente do Contrato de Trabalho**. 4.ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

MUÇOUÇAH, Renato Almeida Oliveira. **Assédio Moral Coletivo nas Relações de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

_____; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

NEHEMIAS, Domingos de Melo. **Dano Moral Trabalhista** . 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

POHIMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio Moral organizacional: identificação e tutela preventiva**.

ROCHA, Julio Cesar de Sá de. **Direito Ambiental do Trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador.** São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

XEREZ, Lena Marcílio. **Tutela Jurídica do Empregado em Face de Assédio Moral.** São Paulo: LTr, 2015.

WYZYKOWSKI, Adriana. **Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais.** São Paulo: LTr, 2014.