

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA–ASCES UNITA
BACHARELADO EM DIREITO**

ROSELANHE BARBOSA DE QUEIROZ OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS:
PATOLOGIAS E OUTRAS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DO
EMPREGADO**

CARUARU

2017

ROSELANHE BARBOSA DE QUEIROZ OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS:
PATOLOGIAS E OUTRAS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DO
EMPREGADO**

Trabalho de conclusão de curso, apresentado à ASCES-UNITA, como requisito parcial, para a obtenção do grau de bacharela em direito, sob a orientação da professor Dr. Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho.

CARUARU

2017

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em: ___/___/___.

Presidente: Prof. Dr. Oton de Albuquerque v. Filho

Primeiro(a) Avaliador(a)

Segundo(a) Avaliador(a)

DEDICATÓRIA

Ao meu esposo Paulo Henrique, que sempre me incentivou a concluir este curso, aos meus filhos Davi e Tiago, que são o motivo do meu esforço e a minha irmã Cybelle Queiroz, que sempre esteve ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Oton Vasconcelos, pela paciência, que tornou possível a conclusão deste trabalho e aos meus colegas de trabalho, que me apoiaram em todo o curso.

O que vale na vida não é o ponto de partida e sim a caminhada. Caminhando e semeando, no fim terás o que colher.

Cora Coralina

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo a análise do assédio moral nas relações empregatícias, abordando suas principais nuances no que diz respeito às pessoas envolvidas neste tipo de situação e principalmente os efeitos do assédio moral na vida destas. Seu surgimento e principais sintomas. Ultimamente tem se discutido muito acerca das problemáticas que acabam por se desenvolver na relação de trabalho e uma dessas é o assédio moral. Este acontece com muito mais frequência do que é divulgado na mídia e logo de imediato cerceia o princípio da dignidade da pessoa humana. Pois vai subtraindo da vítima direitos seus, muito intrínsecos a sua personalidade humana, desencadeando, dessa forma, uma série de patologias, que em diversos casos deixará estigma na vítima para toda a sua existência. Além disso, interfere em outros princípios que regem o Direito do Trabalho, afetando de imediato aquele contrato de trabalho. Destarte que a vítima pode ser tanto o homem quanto a mulher, ocorrendo com mais frequência nas mulheres.

Palavras-chave: Assédio Moral - Dignidade da Pessoa Humana – Patologias na Relação de Emprego – Direito do Trabalho – Trabalhador Vítima

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I. DA RELAÇÃO JURÍDICA EMPREGATÍCIA	11
1.1 Elementos fático- jurídicos da relação de emprego	11
1.2 Elementos jurídico-formais do contrato de emprego	16
1.3 Natureza jurídica da relação de emprego	17
CAPÍTULO 2. ASSÉDIO MORAL	23
2.1 Razões de existência do assédio moral no mundo do trabalho subordinado	26
2.2 O assédio moral nas relações de emprego	26
2.3 Tipos de assédio moral nas relações de emprego	30
CAPÍTULO 3. PATOLOGIAS E OUTRAS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DO EMPREGADO ORIUNDAS DO ASSÉDIO MORAL.	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

INTRODUÇÃO

Ao longo da evolução das sociedades, foi-se percebendo que as relações interpessoais estavam cada vez mais complexas e que eram necessário, para uma boa convivência, regras e princípios que passassem a reger tais relações.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana surgiu com o intuito de proteger a pessoa humana na sua essencialidade e totalidade. Uma vez que nos mais diversos setores do cotidiano, direitos são constantemente mitigados. Defende, portanto, que toda e qualquer pessoa física seja protegida e respeitada perante as outras.

Neste sentido, o assédio moral vai de encontro com o que preconiza tal princípio, pois a vítima passa a não mais dispor de certos direitos que lhe são inerentes porque o agressor os subtrai com suas condutas negativas reiteradas.

O assédio moral quebra a relação de trabalho que existe entre aquelas pessoas envolvida, uma vez que quando o agressor faz reiteradamente as suas investidas, ele infringe logo de imediato vários princípios que regem as relações de trabalho.

A vítima passa a ser encurralada, através de várias etapas, até que começa a perder a sua personalidade dentro daquele ambiente de trabalho e passa a se isolar e a ter comportamentos diversos do que costuma a ter.

Além disso, por uma série de fatores, como por exemplo, a relação de hierarquia, que sempre existe no assédio moral, vai tornando cada vez mais difícil para a vítima conseguir resolver tal problema. Até que quando a mesma já não passa mais a suportar tal agressão, já se encontra com muitas doenças. Destaca-se, portanto, que o assédio moral é um mal que começa de forma muito minuciosa e silente, sem que se perceba.

Inúmeras são as patologias que a vítima possa vir a apresentar, dependendo do grau de intimidação que a mesma tenha sofrido, como por exemplo, depressão, crise de pânico, irritabilidade, tristeza, dentre outros sintomas.

Destaca-se ainda, a importância da família para o acolhimento do trabalhador vítima do assédio moral, mas também a mesma, ou seja, a família, é afetada de tal

forma que seus membros podem desenvolver problemas de saúde tanto quanto a vítima. Nestes casos, precisa-se de um aparato maior para lidar com a problemática, tendo em vista que não só sintomas psicológicos começam a aparecer.

Ao longo dos tempos viu-se que as empresas foram evoluindo suas tecnologias, aumentando cada vez mais o insumo, a mão de obra tá cada vez mais qualificada e competitiva, isso que vai gerando o crescimento de problemas dentro da empresa.

E um desses problemas é o assédio moral. Decorrente de competitividade, qualificação e inúmeros fatores que vai afetando aos poucos a “vida da empresa” e todos aqueles que trabalham. O assédio moral, portanto, não só afeta a vítima e o assediador, pelo contrário, todos aqueles que fazem parte da empresa sofre direta ou indiretamente com as consequências.

CAPÍTULO 1. DA RELAÇÃO JURÍDICA EMPREGATÍCIA

1.1 ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Há muito já se discutia sobre a temática do direito do trabalho chamada de relação de emprego. Tudo o contexto que está intimamente ligado com diversos aspectos e direitos. “A relação empregatícia, enquanto fenômeno sócio jurídico é o resultado da síntese de um diversificado conjunto de fatores reunidos em um dado contexto social ou interpessoal.”¹

Para configurar a relação de emprego é necessária a existência cumulativa de alguns elementos fático-jurídicos. Estes elementos são considerados como fáticos por decorrerem no mundo dos fatos e existirem independentemente do direito, e, caracterizados como jurídicos por força da lei.

Entende-se, pois, que são cinco os elementos fático-jurídicos que compõem a relação de emprego, segundo o doutrinador Maurício Godinho Delgado “prestação de trabalho por pessoa física; personalidade do trabalhador; caráter não eventual da prestação; subordinação do trabalhador; onerosidade.”²

A relação de emprego surge da existência desses elementos em uma determinada relação socioeconômica. A CLT, portanto, encontra-se tais elementos em dois dispositivos legais. Do seu artigo 3º, extrai-se o conceito de empregado, sendo o mesmo “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”³

Encontra-se, portanto, no referido dispositivo legal os elementos pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Já no artigo 2º do mesmo diploma legal, observa-se o conceito de empregador: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços”.⁴

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009. p. 278

² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2011, p. 117

³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em fev de 2017.

⁴ IDEM.

Cada um desses elementos fático-jurídicos, após apreendidos pelo Direito, vêm formar um tipo legal específico e delimitado. Busca a Ciência do Direito precisar a composição e caracterização de cada um de tais elementos, de modo a tornar mais objetiva e universal sua compreensão pelos operadores jurídicos.⁵

Destaca-se ainda, a importância dos elementos que compõem a relação de emprego. O primeiro que se refere à legislação trabalhista é a pessoa física. No sentido de ser uma pessoa natural, tendo em vista que “direito do trabalho protege o trabalhador como ser humano e pela energia de trabalho que desenvolve na prestação de serviço.”⁶

Atualmente tem se discutido bastante sobre tal característica da relação de emprego, uma vez que o empresariado na maioria dos casos quer burlar esta premissa de que tem que ser pessoa física, tentando gerar o que se chama de pejetização.

(...)a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica.⁷

Depreende-se, pois, que não há relação jurídica de âmbito trabalhista se esta for realizada por pessoa jurídica. Configurando-se, portanto, no fenômeno acima mencionado de pejetização. “A prestação de serviço que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruído por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.”⁸

Ainda convém ressaltar que o pressuposto da personalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, assumindo o caráter *intuitu personae*. “É essencial à configuração da relação de

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009. p. 91

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª edição, revista, atualizada e ampliada, Editora Saraiva, p. 613.

⁷ https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/34339/2013_10_carvalho_moises_nepomuceno.pdf?sequence=1. Acesso em fev de 2017.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009. p. 290.

emprego, que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador." ⁹

Destaca-se, portanto, que existem algumas situações onde as substituições são autorizadas, como férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical e outros, não havendo nestes casos supressão do elemento fático-jurídico da personalidade inerente à relação de emprego.

Este imprescindível elemento produz efeitos tanto na configuração do vínculo empregatício quanto na sua extinção, "...sendo personalíssima a obrigação de prestar os serviços, ela não se transmite a herdeiros e sucessores".¹⁰ Desta forma, vê-se que a morte do empregado põe fim ao contrato de emprego.

A personalidade é elemento que incide sobre o empregado. E ao empregador, cabe o princípio da despersonalização da sua figura. Pode ocorrer então a alteração subjetiva do contrato, desde que no polo empresarial e mantendo-se em vigor as regras contratuais anteriores com relação ao empregado.

No Direito do Trabalho a ideia de permanência aparece de duas formas. No que tange a duração do contrato de trabalho, é incentivada ao máximo pelas normas trabalhistas e decorre do princípio da continuidade da relação de emprego. Por outro lado, aparece na própria configuração do tipo legal da relação empregatícia.

Salienta-se, pois, que por meio do elemento da "não eventualidade", o Direito do Trabalho esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação da relação de emprego.¹¹ "O empregado destina seu trabalho de modo constante, inalterável e permanente a um destinatário, de modo a manter uma constância no desenvolvimento de sua atividade em prol da mesma organização, suficiente para que um elo jurídico seja mantido, resultante, muitas vezes, dessa mesma continuidade."¹²

⁹ IDEM.

¹⁰ BOULHOSA, Flavinia Gomes Santos. **Da relação de trabalho x relação de emprego**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 97, fev 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11139>. Acesso em fev de 2017.

¹¹ IDEM.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª edição, revista, atualizada e ampliada, Editora Saraiva, p. 611/612.

Observa-se, no entanto, para que se configure contrato de trabalho é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, ainda que por um curto período determinado, não se qualificando como um trabalho esporádico.

Destaca-se, pois, que a característica da não eventualidade é um dos elementos mais controvertidos do Direito do Trabalho, seja em sede de doutrina, jurisprudência ou até mesmo em textos legais.

Cumprido esclarecer ainda, que quanto aos textos legais, destaquemos que a CLT utiliza a expressão “serviços de natureza não eventual” para traduzir este elemento, em contrapartida à lei dos Domésticos, que traz a expressão “serviços de natureza contínua”, gerando mais polêmica, por demonstrar diferença entre as duas expressões.

Além disso, a doutrina, no entanto, tem diferentes teorias para a expressão da CLT, as quais, na visão dos próprios doutrinadores, devem ser apreciadas em conjunto, não podendo isolar uma da outra. Cada uma das teorias pode produzir resultados concretos distintos em face das situações examinadas pelo operador do direito.¹³

Faz-se necessário esclarecer que existe quatro teorias a cerca da expressão “serviço de natureza eventual”: Teoria da Descontinuidade, Teoria do Evento, Teoria dos Fins do Empreendimento e a Teoria da Fixação Jurídica ao Tomador de Serviços.

A Teoria da descontinuidade não se harmoniza com a CLT, ao contrário das demais, sendo aplicável à relação de emprego doméstica. Ela informa que eventual é o trabalho esporádico, descontínuo e interrupto em relação ao tomador enfocado, um trabalho que se fracione no tempo.

Para verificar que a CLT não adotou tal teoria, basta analisar a questão do porteiro de um clube que apenas funciona aos domingos, ou nos meses de férias e é considerado empregado, por força da expressão “não eventual”.

Já a Teoria do evento considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador tem a duração do

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: historia e teoria. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 215.

evento ocorrido. Um evento de maior duração pode retirar o caráter eventual do serviço prestado.¹⁴

Destaca-se, ainda, que a Teoria dos fins do empreendimento é a mais prestigiada. E afirma que eventual é o trabalhador que desempenha tarefa que não está ligada à atividade fim da empresa. Por esta razão, é esporádico e de curta duração.

Por fim, a Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços segundo Délio Maranhão, eventual é o trabalhador “que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho”. Para esta teoria, ter múltiplos tomadores de serviço torna o indivíduo um trabalhador eventual. Entretanto, esta não é uma regra absoluta, uma vez que a lei não exige a exclusividade para a configuração da relação de emprego.

Além disso, a onerosidade, outro elemento que compõe a relação de emprego destaca-se pela contraprestação de um valor pago por determinado serviço realizado pelo empregado.

Cumpra esclarecer, portanto, que para que se possa configurar vínculo de emprego é necessário que ao trabalho corresponda uma contraprestação econômica ao trabalhador. Vê-se, pois, que deve haver uma contraprestação pecuniária pelo trabalho realizado.

“Conclua-se, portanto, que a onerosidade implica na reciprocidade de ônus a que estão sujeitas as partes do contrato de trabalho, essenciais para a sua existência, tanto assim que, se o salário não for pago pelo empregador nas condições legais e contratuais e se o trabalhador não prestar a sua atividade nos termos em que deve fazê-lo, pode ser rescindido o contrato, pela inexistência mesma de requisito fundamental de seu desenvolvimento.”¹⁵

A CLT considera subordinação como dependência, sendo característica singular da relação de emprego, pela qual o empregado encontra-se vinculado ao empregador que tem o poder de ditar as regras relativas ao modo de prestação do serviço. Esta é a chamada “subordinação jurídica”.

¹⁴ IDEM.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª edição, revista, atualizada e ampliada, Editora Saraiva, p. 621.

Cumpra esclarecer, pois, que outras formas de subordinação chegaram a ser levantadas, mas não foram acatadas, sendo as mais comuns a pessoal, a técnica e a econômica.

1.2 ELEMENTOS JURÍDICO-FORMAIS DO CONTRATO DE EMPREGO

A capacidade trabalhista é a aptidão reconhecida pelo Direito do Trabalho para o exercício de atos da vida laboral. Observadas as definições do art. 2º e parágrafos da CLT quanto ao empregador e do art. 3º quanto ao empregado, faz-se necessário examinar a capacidade jurídica, plena e relativa, dos sujeitos integrantes do contrato de trabalho.

Destaca-se que a capacidade plena para os atos da vida civil inicia-se aos 18 (dezoito) anos, conforme art. 5º do Código Civil Brasileiro de 2002 e art. 402 da CLT.

Em relação à menoridade, são assim considerados os trabalhadores de 14 (quatorze) até 18 (dezoito) anos. É proibido o trabalho de menores de 14 anos e os jovens com idade entre 14 (quatorze) e 16 (dezesesseis) anos só podem trabalhar na condição de aprendizes.¹⁶

Os menores com idade entre 16 (dezesesseis) e 18 (dezoito) anos são considerados, de acordo com o Código Civil de 2002, relativamente capazes e, sendo assim, não podem celebrar, resilir ou distratar contrato de trabalho sem assistência de representante legal. Neste sentido, a terminologia "representante legal", se refere à assistência do responsável legal, como pai, mãe, MP, Sindicato ou curador nomeado em Juízo, conforme art. 793 da CLT.¹⁷

Convém destacar ainda que a licitude do objeto é tratado como um dos requisitos de validade do negócio jurídico. O art. 104, incisos I a III, do Código Civil de 2002 traz a capacidade das partes, a licitude do objeto e a forma prevista ou não vedada por Lei, como três requisitos essenciais à validade do negócio jurídico, e estes são aplicáveis ao Direito do Trabalho, acrescentando-se a legitimidade da manifestação de vontade.

¹⁶ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

¹⁷ IDEM.

Todavia, o tratamento dado a determinadas caracterizações jurídicas na esfera trabalhista não obedece aos moldes de aplicação ordinária em sede de Direito Civil. É que o caráter absoluto da licitude do objeto, de inafastável aplicação no Direito Comum, não se aplica de forma absoluta no Direito do Trabalho.

Na hipótese, por exemplo, de um trabalhador não ter conhecimento da real natureza da atividade praticada no estabelecimento em que presta serviço, não é razoável negar a validade ao contrato de trabalho, principalmente pelo fato de haver distinção entre as funções desenvolvidas pelo empregado e a atividade-fim praticada no estabelecimento.

O intento da ponderação no dispositivo citado é demonstrar que a regra geral de imperativa necessidade de licitude do objeto, comporta algumas exceções no Direito do Trabalho.

Destaca-se, que o contrato de trabalho é pacto não solene. Com efeito, um dos elementos caracterizadores do contrato de trabalho é a consensualidade, havendo a possibilidade de ajuste tácito, conforme art. 442 da CLT, que dispõe: "Contrato Individual de Trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego".¹⁸

Como regra, são válidos os acordos verbais e destituídos de formalidades, excetuadas algumas espécies de contrato que exigem forma específica, como atleta profissional de futebol, artista profissional, trabalho terceirizado e outros.¹⁹

Convém ressaltar, no entanto, que é necessário que não haja vício de consentimento na celebração do contrato, independentemente da forma de sua formalização. Provada a existência de qualquer vício na manifestação de vontade, em regra por parte do empregado, o contrato de trabalho será passível de anulação.

Da mesma forma, as alterações que forem ocorrendo na constância do pacto laboral, de acordo com as cláusulas adesivas e/ou supressivas, se subordinarão à higidez da manifestação de vontade, não podendo, em nenhuma hipótese, serem desfavoráveis ao trabalhador, conforme prevê o art. 468 da CLT.

¹⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em fev de 2017.

¹⁹ CAIRO JUNIOR, J. **Direito do Trabalho. Vol. 1.** Salvador: Podivm, 2006.

1.3 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A natureza jurídica da relação entre empregado e empregador é de acirrada polêmica entre os Doutrinadores e estudiosos do Direito do Trabalho. Para uns, essa relação é contratual, dependendo de atos subjetivos do empregado e do empregador para produzir efeitos. Para outros, a produção de efeitos independe da manifestação de vontade das partes.

Faz-se necessário destacar que existem diferenças entre relação de trabalho e emprego. A relação de trabalho, expressão com sentido amplo e genérico, envolve todas as relações jurídicas cuja obrigação de fazer tenha por objeto o trabalho humano, referindo-se à relação de emprego, à relação autônoma de trabalho, á de trabalho eventual ou avulso e à relação de trabalho temporário.

Já a relação de emprego, expressão com sentido restrito e específico, refere-se apenas às relações jurídicas cuja obrigação de fazer tenha por objeto o trabalho humano prestado mediante subordinação, pessoalidade, permanência e retribuição pecuniária.²⁰

A distinção tem importância porque a relação de trabalho sempre existiu, mas foi com o advento da relação de emprego que surgiu o Direito do Trabalho.

A espécie mais importante de relação de trabalho, no mundo industrial moderno, quer do ponto de vista sócio-econômico, quer do ponto de vista jurídico, é a relação de emprego, que deu origem a um universo orgânico e sistematizado de normas jurídicas próprias, o Direito do Trabalho. Em vista da relevância e projeção da relação empregatícia, reduzindo espaço às demais relações de trabalho ou assimilando às suas normas situações fáticas originalmente não formuladas como tal, firmou-se na tradição jurídica, a tendência de se designar a espécie mais importante pela denominação cabível ao gênero; utiliza-se, assim, a expressão “relação de trabalho” (e contrato de trabalho ou mesmo Direito de Trabalho) para se indicarem típicas relações, institutos os normas concernentes á relação de emprego, no sentido específico, recorrência da tradição, contudo, fundada na incontestável hegemonia fático-jurídica da relação empregatícia no universo de todas as relações de trabalho, torna meramente acadêmica e formalista a insistência em se recusar validade teórica à expressão clássica para designar a relação de caráter específico.²¹

²⁰ IDEM.

²¹ BOULHOSA, Flavinia Gomes Santos. **Da relação de trabalho x relação de emprego**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 97, fev 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11139>. Acesso em fev de 2017.

Salienta-se, pois, que existem duas teorias que falam a respeito da natureza jurídica da relação de emprego. São elas: Corrente anticontratalista e Corrente contratualista.

Para a corrente anticontratalista, a relação de emprego surge do fato trabalho, bastando a inserção do trabalhador na empresa para acionar dispositivos geradores de direitos e obrigações, vinculando assim os sujeitos da relação, independentemente de vontade.

A teoria anticontratalista reúne as correntes que negam a natureza contratual do vínculo entre empregado e empregador. Nasceu na Alemanha (Siebert, Nikisch etc.), com a teoria da relação de trabalho, expandiu-se para a Itália e a França, com a teoria do institucionalismo.²²

Destaca-se que os defensores da Corrente contratualista defendem a existência da relação de emprego como insurgente da manifestação de vontade das partes, expressada de forma explícita ou tácita.

Contratualismo é a teoria que, como o nome indica, considera a relação entre empregado e empregador um contrato. A vontade das partes é a causa insubstituível e única que pode constituir o vínculo jurídico. Há duas fases do contratualismo, a clássica e a moderna. A clássica é caracterizada pela tentativa de explicar o contrato de trabalho com base nos mesmos tipos contratuais previstos pelo direito civil, a saber, o arrendamento (Josserand, Planiol, etc.) sendo a força de trabalho arrendada pelo capital; a compra e venda, porque o empregado é visto como alguém que vende o seu trabalho por um preço pago pelo empregador, que é o salário; a sociedade, porque há uma combinação de esforços em prol de um objetivo comum que é a produção; e o mandato, sendo o empregado o mandatário do empregador. Todas estas teorias estão rejeitadas pela doutrina moderna que prefere ver na relação de emprego um contrato de características próprias e regido por um ramo particular do direito, o direito do trabalho. Os autores mais recentes sustentam a natureza contratual, reconhecendo forte interferência estatal, de modo que as leis trabalhistas inserem-se automaticamente no contrato, restringindo a autonomia da vontade das partes. Para alguns, é uma figura específica. Para outros, como Orlando Gomes, é um contrato de adesão, no qual, ao ser admitido, o empregado adere às cláusulas preexistentes, sem possibilidade de discuti-las com o empregador.²³

Ainda sobre a natureza jurídica da relação de trabalho, faz-se necessário esclarecer Não se pode, contudo, afirmar que alguém possa se tornar empregado de outrem contra a sua vontade. “Logo, entendemos que a razão está com os que veem na relação jurídica trabalhista uma relação contratual, ainda que

²² SARAIVA, R. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

²³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Editora Ltr, 2011.

na sua origem não tenha sido literalmente ajustada, pois, de qualquer forma, a prestação de serviços se concretiza sem oposição da parte contrária.”²⁴

Entende-se pois, que o contrato se supõe sempre existente. À falta de estipulação escrita ou verbal se aplicarão as normas costumeiras da empresa ou da localidade na respectiva espécie de trabalho. Estabelece-se assim uma presunção de ajuste de vontades. A relação de emprego é uma decorrência do contrato de trabalho.²⁵

A relação jurídica só se concretiza sob o impulso de um fato jurídico. No direito obrigacional, esse fato é o acordo de vontade, entre dois sujeitos de direito. Normalmente esse acordo de vontades é o contrato que, como ato jurídico propulsor da relação, a precede, nenhuma se travando sem que tenha havido o concurso de vontades.

Destaca-se, ainda que na relação de emprego, o ato que lhe dá nascimento é o contrato. Por consequência, decorre aquela deste. Em assim sendo, o contrato não é propriamente o acordo correspondente à relação de emprego, porque esta é que deriva daquele.

Além disso, é de suma importância destacar o entendimento do doutrinador Maurício Godinho Delgado:

De fato, na medida em que a liberdade é o elemento fundamental a distinguir a relação de emprego das demais formas de relação de trabalho do período anterior ao século XIX (servidão, escravidão), emerge a vontade como seu elemento constitutivo nuclear. A vontade, como se sabe, é a particularização d liberdade em uma relação jurídica concreta. Na relação de emprego, essa vontade (e liberdade) apresenta limitações óbvias: para o conceito de contrato, o elemento essencial reside na liberdade de consentir na constituição do vínculo e não na liberdade de consentimento para a determinação do conteúdo do vínculo. Contudo, sendo nuclear a existência de vontade (e, assim, liberdade), há contrato.²⁶

“Pensamos que o vínculo entre empregado e empregador é uma relação jurídica de natureza contratual. Ninguém será empregado de outrem senão por sua

²⁴ IDEM.

²⁵ <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/Dos-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego>. **Dos elementos caracterizadores da relação de emprego**. Alexandre Gazzeta Simões. Acesso em março de 2017.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009. p. 280.

própria vontade. Ninguém terá outrem como seu empregado senão também quando for da sua vontade.”²⁷

Assim, mesmo se uma pessoa começar a trabalhar para outra sem que expressamente nada tenha sido combinado entre ambas, isso só será possível pela vontade ou pelo interesse das duas. “Desse modo, em conclusão, o vínculo entre empregado e empregador é de natureza contratual, ainda que no fato que lhe dê origem nada tenha sido literalmente ajustado, mas desde que a prestação de serviços tenha se iniciado sem oposição do tomador de serviços.”²⁸

A CLT, no artigo 442, adota uma posição intermediária, para definir a relação entre empregado e empregador como contratual, e determina que a ela seja dado o mesmo regramento jurídico reservado à relação de emprego, defendida pelos anticontratuálistas.

Diz este artigo: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente á relação de emprego”.²⁹ A frase traz uma conotação contratualista ao referir-se ao acordo tácito ou expresso, e tem um lado anticontratuálista ao mencionar relação de emprego.

Contrariando a teoria anticontratuálista, o artigo 444 da CLT, permite às partes livre estipulação das cláusulas do contrato de trabalho, desde que não contrariem dispositivos legais ou convencionais.

O artigo 468 da CLT também contraria a teoria anticontratuálista, pois condiciona as alterações contratuais à anuência de ambas as partes, sob pena de incidir-se em nulidade.

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.
Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente, ocupado, deixando o exercício da função de confiança.³⁰

²⁷ BOULHOSA, Flavinia Gomes Santos. **Da relação de trabalho x relação de emprego**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 97, fev 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11139>. Acesso em fev de 2017.

²⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Editora Ltr, 2011.

²⁹ SARAIVA, R. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009. p. 280.

O contrato de trabalho é pacto de execução sucessiva, estabelecido para durar no tempo, sujeito a certas mutabilidades, em interesse de ambas as partes; o funcionamento das empresas não suporta a estagnação; o empregado, por sua vez, não tem o direito de alterar as estipulações, salvo com autorização do empregador.³¹

Do lado da empresa as mutações possíveis têm de permanecer entre dois limites: o de seu interesse, o *ius variandi*, e, frente a frente, o direito de resistência do empregado; que sejam respeitadas as cláusulas e vantagens estipuladas quando da contratação e todas as que, mesmo não contratadas, lhe tenham sido concedidas, tácita ou expressamente, tenham ou não valor econômico, e mesmo quando personalíssimas.

Vê-se, portanto, as divergências e convergências da doutrina trabalhista no que se refere a natureza jurídica da relação de emprego, o contrato de trabalho e todas as suas especificidades. A legislação trabalhista vigente, tem um entendimento um pouco híbrido, pois liga elementos da Teoria Contratualista com os da Anticontratualista.

³¹ IDEM.

CAPÍTULO 2. ASSÉDIO MORAL

2.1 RAZÕES DE EXISTÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO SUBORDINADO

Falar da seara do trabalho em si, é adentrar na esfera do princípio da dignidade da pessoa humana que pressupõe a existência do ser humano em suas mais diversas peculiaridades e nos mais diversos sentidos que possa vivenciar a pessoa humana.

Adentrar na relação de trabalho é adentrar mais ainda no campo do estudo da dignidade da pessoa humana, compreendendo todos os aspectos que decorrem de tal relação na vida de todos.

A dignidade da pessoa humana pressupõe a valorização da própria pessoa, pois lhe dando a sua devida importância está, na verdade, protegendo a identidade de cada pessoa. E tal proteção vale além da individual, ou seja, protegendo cada pessoa humana, tem na verdade uma proteção da coletividade.

Nunes, ao definir dignidade, entende que a Pessoa Humana é digna porque é, trazendo consigo, a Dignidade, ou seja, referindo-se à sua essência porque é preciso levar em conta todas as violações que foram praticadas, procurando repudiá-las.³²

A categoria dignidade pode ser entendida, na visão de Abbagnano, como sendo “uma pedra de toque para a aceitação dos ideais ou das formas de vida instauradas ou propostas”.³³

Não basta a análise da Pessoa Humana sem ter como parâmetro a questão do dever social em que a sociedade deve tratar a Pessoa Humana com dignidade. Esse tratamento não se restringe unicamente às questões do pensamento, mas também às de moradia, às condições de trabalho, saúde, educação, entre outros ramos necessários à sobrevivência. Ou seja, sabe-se que a dignidade é onipresente no viver humano.³⁴

³² NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 127

³³ ABBAGNAMO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. Tradução de Alfredo Bosi. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000. 1014 p. Título original: Dizionario di Filozofia.

³⁴ <http://revistas.ufpr.br/direito/article/viewFile/6994/4972>. **Assédio moral na relação de emprego no Brasil do século XXI: por um resgate da dignidade da pessoa humana**. Dirceu Pertuzatti, Maria de Lourdes Pinto de Almeida. Acesso em março de 2017.

Compreende-se, pois, que a análise da dignidade e do princípio da dignidade da pessoa humana remonta um cenário que tem muitas peculiaridades e informações, e uma dessas são as questões que envolvem o trabalho.

Sobre o Assédio Moral, apesar de ter sido identificado recentemente – as primeiras preocupações surgiram na década de 1990, do século passado, em que uma Psicóloga Francesa, Marie-France Hirigoyen pesquisou a incidência desse mal que aflige as pessoas –, tem sido constatado que sua existência remonta a fase da organização do trabalho.³⁵

A manifestação do Assédio Moral gera um desrespeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, e, por conseguinte, ao empregado, porque atinge a essência daquele que pretende ter a sua dignidade considerada como forma de justificação da existência humana.³⁶

A necessidade de aumentar a produtividade e de apresentar produtos com qualidade exigem avanço tecnológico e a otimização do uso do potencial do empregado como ativador do processo do trabalho nas organizações, além da transferência de responsabilidade, autonomia de decisão, autocontrole e auto regulação e aumento de cobranças para apresentar resultados.³⁷

Insta-se registrar, portanto, que a globalização junto com o capitalismo e todo esse processo fez com que as relações de trabalho passassem a ficar cada vez mais instáveis e inseguras, sempre exigindo mais do trabalhador.

As relações de trabalho são alteradas e essas transformações afetam negativamente a classe trabalhadora com o enxugamento das estruturas, a insegurança no emprego, a desilusão com as instituições, e aumento de exigências no perfil do empregado, empregos multifuncionais, o fim do emprego estável.³⁸

Destaca-se, pois, que o assédio moral começou a fazer parte dos estudos dos estudiosos a pouco tempo e que se trata de uma grande problemática que surgiu aos poucos e em silêncio. E que a globalização junto com os meios de insumos de capitais no mercado, só intensificaram cada vez mais a existência de assédio moral nas relações de trabalho.

³⁵ IDEM.

³⁶ IDEM.

³⁷ <http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI2006/3.pf>.

Assédio moral no ambiente de trabalho. Cerise Dias Guimarães. Acesso em março de 2017.

³⁸ IDEM.

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.³⁹

Compreende-se dessa forma que o assédio moral acontece diariamente, nas mais diversas empresas e setores, sem que na maioria das vezes seja uma conduta perceptível aos olhos de terceiros e é muito mais grave do que se possa pensar.

O Ministério do Trabalho em sua cartilha, especifica com muita propriedade o assédio moral no trabalho. Senão vejamos o que dispõe:

O assédio moral e sexual nas relações de trabalho ocorre frequentemente, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas. A prática desse crime efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social.⁴⁰

E ainda continua:

O assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções.⁴¹

Destaca-se que o assédio moral ocorre em virtude da própria estruturação hierárquica do trabalho, que já é decorrência marcada pela própria hipossuficiência de um dos sujeitos da relação de trabalho, pela divisão de tarefas, que nem sempre é justa e igualitária, pela jornada intensa e cansativa e pela responsabilidade excessiva.

Na relação de trabalho subordinado, porém, este 'cerco' recebe tons mais dramáticos, por força da própria hipossuficiência de um dos seus sujeitos, em que a possibilidade de perda do posto de trabalho que lhe dá a subsistência faz com que o empregado acabe se submetendo aos mais terríveis caprichos e desvarios, não somente de seu empregador, mas até mesmo de seus próprios colegas de trabalho.⁴²

³⁹ HIRIGOYEN, Marie-France, *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

⁴⁰ **Assédio moral e sexual no trabalho** – Brasília : MTE, ASCOM, 2009. p. 11.

⁴¹ IDEM.

⁴² PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, ano 33, n. 125, p. 193-201, jan./mar. 2007

Observa-se que o fenômeno do assédio moral faz surgir/evidencia-se práticas abusivas nas relações hierárquicas autoritárias, em que “predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima”.⁴³

Cada vez mais os telejornais e a internet vem trazendo para a sociedade discussões acerca da grande problemática que é o assédio moral no trabalho. É de suma importância que o Direito do Trabalho se aproxime mais e mais do trabalhador vítima de assédio moral.

Insta-se registrar que o assédio moral pode gerar a ocorrência de indenizações reparáveis tanto na esfera material quanto na esfera moral. Compreende-se, pois que quando se fala em dano material, tem-se a reparação com as despesas e prejuízos pela perda do emprego com médicos, psicólogos dentre outros e na esfera moral, tem-se a reparação pela agressão à vítima de sua honra, da boa fama, do auto respeito, da autoestima.

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.⁴⁴

Depreende-se, portanto, que o assédio moral é uma prática abusiva que expõe o trabalhador a situações das mais diversas e que decorre da relação de subordinação.

2.2 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O assédio moral é uma das problemáticas que decorrem nas relações de emprego através de vários como por exemplo a globalização. Sua ocorrência gera

⁴³ **Assédio moral e sexual no trabalho** – Brasília : MTE, ASCOM, 2009. p. 11.

⁴⁴ CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado** . In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em fev 2017.

um desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, e, por conseguinte, ao empregado, porque “atinge a essência daquele que pretende ter a sua dignidade considerada como forma de justificação da existência humana.”⁴⁵

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função.⁴⁶

É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.⁴⁷

Destaca-se que o assédio moral é um tipo de violência específica, que afeta um determinado setor da sociedade, ou seja, o setor trabalhista, com diversas possibilidades da ocorrência da conduta assediadora.

A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.⁴⁸

Decorre que, o estudo do assédio moral na relação de trabalho envolve certas peculiaridades, pois tal relação envolve além da relação de emprego, qualquer outra relação. Neste sentido, compreende-se que a relação de trabalho é gênero da qual é espécie a relação de emprego.

Além disso, devem-se observar os elementos que caracterizam a relação de emprego, qual seja: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, pessoa física e subordinação. Elementos importantes para que se possa analisar concretamente a ocorrência do assédio moral.

O fenômeno do Assédio Moral na Relação de Emprego tem uma incidência específica na convivência entre empregado e empregador, em que se

⁴⁵ AMORIM, Cleidilene Freire Souza. **O assédio moral nas relações de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 118, nov 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13796&revista_caderno=25>. Acesso em fev 2017.

⁴⁶ BATISTA, Erica Pereira. **Consequências do Assédio Moral na Relação de Emprego**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIX, n. 146, mar 2016. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16878>. Acesso em fev 2017.

⁴⁷ **Assédio moral e sexual no trabalho** – Brasília : MTE, ASCOM, 2009. p. 11.

⁴⁸ <http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI2006/3.df>. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Cerise Dias Guimarães. Acesso em março 2017.

registra a ocorrência de um superior hierárquico sobre um subordinado, entre colegas de trabalho e até mesmo, apesar de ser minoria, do subordinado contra o superior hierárquico.⁴⁹

Para que se possa fazer um estudo detalhado do que é o assédio moral e de como o mesmo decorre, deve-se compreender cada pessoa envolvida na relação, partindo-se do seu pressuposto psicológico.

Ao trabalhar o Assédio Moral, procura-se saber as razões de seu surgimento. Para a lógica do presente estudo, a abordagem torna-se necessária, sob um ponto de vista psicológico. Leva-se em conta, acima de tudo, a personalidade dos indivíduos e sua história, bem como o aspecto organizacional que define essencialmente as regras de gestão.⁵⁰

Destaca-se ainda que não exista um perfil psicológico que identifique que aquela pessoa é vítima de assédio ou vai ser. O que há, na verdade, são contextos no ambiente de trabalho que propicia a manifestação da conduta.

Convém destacar ainda que o assédio é confundido com o estresse profissional, que é comum na relação de emprego. Embora o estresse cause um desgaste psíquico e sofrimento, não constitui em si uma forma de assédio, apesar dessa situação ser um prenúncio de uma ocorrência agravada.

Com todo o sistema de capitalização das empresas, atualmente preocupa-se mais com os rendimentos do que com as relações interpessoais, desta forma, gerando um ambiente propício para o assédio, quebrando pois a relação de emprego .

Segundo o Ministério do Trabalho, o assédio moral acontece:

A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações. Passa a ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada no seu local de trabalho. É comum os colegas romperem os laços afetivos com a vítima e reproduzirem as ações e os atos do(a) agressor(a) no ambiente de trabalho. O medo do desemprego, e a vergonha de virem a ser humilhados, associados ao estímulo constante da concorrência profissional, os tornam coniventes com a conduta do assediador.⁵¹

⁴⁹ BATISTA , Erica Pereira. **Consequências do Assédio Moral na Relação de Emprego** . In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIX, n. 146, mar 2016. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16878>. Acesso em fev 2017.

⁵⁰ HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

⁵¹ **Assédio moral e sexual no trabalho** – Brasília : MTE, ASCOM, 2009. p. 11.

Compreende-se, pois, que a situação que gera a própria conduta delituosa é muito peculiar. No sentido de ter que ser no ambiente de trabalho, em razão do mesmo.

Além disso, é imperioso destacar que frequentemente as más condições de trabalho são confundidas com a prática do assédio moral. “Trabalhar em um espaço exíguo, mal iluminado e mal instalado não constitui um ato de assédio em si, salvo se um único funcionário for tratado especificamente assim ou se tais condições destinarem-se a desmerecê-lo.”⁵²

O assédio moral no trabalho é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio, sendo natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência⁵³

Depreende-se, pois, que a observância do fato concreto é de suma importância para que se possa compreender o que realmente de fato aconteceu e se a conduta é realmente assédio moral.

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem -educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, se ja cúmplice da própria agressão.⁵⁴

⁵² http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/assediomoral/assedio_moral_trabalho.pdf. Assédio moral no ambiente de trabalho. João Sérgio de Castro Tarcitano. Acesso em março 2017.

⁵³ HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

⁵⁴ SANTIAGO, Leonardo Ayres. **Assédio moral nas relações de trabalho: noções conceituais e perspectivas**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 91, ago 2011. Disponível em:<http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10084&revista_caderno=25>. Acesso em abr 2017.

“A vida perde o sentido transformando a vivência em sofrimento, num contexto de doenças, desemprego, procuras, desamparo, medo, desespero, tristeza, depressão e tentativas de suicídio”.⁵⁵

Quando a vítima, de fato, começa a sentir os sinais da doença, aparece outro sintoma: a ocultação do problema. A atitude está diretamente relacionada ao medo de perder o emprego e por isso, como tática, o trabalhador não declara abertamente a sua doença e prefere sofrer sozinho.

2.3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O assédio moral decorrente das relações de emprego pode ser horizontal ou vertical. A forma vertical se subdivide em: assédio moral vertical ascendente e assédio moral vertical descendente.

O assédio moral vertical ascendente se caracteriza pela conduta em que o subordinado ou os vários subordinados ficam contra o superior hierárquico.

Neste sentido dispõe Martins:

(...)o assédio vertical ascendente pode ocorrer 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. Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidade ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo (...)”.⁵⁶

A forma ascendente, raramente presente, mas passível de ocorrer, é verificada quando o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido.

A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar.⁵⁷

⁵⁵ BATISTA, Erica Pereira. **Consequências do Assédio Moral na Relação de Emprego**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIX, n. 146, mar 2016. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16878>. Acesso em fev 2017.

⁵⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

⁵⁷ IDEM.

Já o assédio moral vertical descendente é feito pelo empregador ou superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor etc.) ao subordinado.

No assédio moral vertical descendente o superior pretende afirmar-se perante os subordinados. Tenta mostrar que detém poder de organização. Objetiva destacar-se perante seus subordinados ou querer afirmar que ele manda no local.⁵⁸

O assédio vertical ou descendente é aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, inseridos em uma relação jurídica de subordinação que se sustenta pela desigualdade social ou pelo poder autoritário.⁵⁹

Já o assédio moral horizontal “cometido pelo colega de serviço. Esse tipo de assédio geralmente se manifesta através de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc.”⁶⁰

Observa-se, no entanto que as formas de ocorrência do assédio moral quanto aos sujeitos envolvidos podem ocorrer de três formas. Mas que a prática do ato em si é de inúmeras formas.

Além disso, convém ressaltar que o trabalho excessivo não se confunde em nada com o assédio moral, uma vez que o assédio moral pressupõe uma série de fatores e “ações negativas” por parte do agressor. “O assédio moral tem por causas o indivíduo e o ambiente externo.”⁶¹

Os modos de ocorrência desta forma de violência se dão de forma direta ou indireta, por ação ou omissão, por gestos, insinuações, sarcasmos, ironias, hostilidade ou até mesmo pelo desprezo.

Frisa-se, no entanto que é imprescindível o critério de proporcionalidade, pois não pode ser considerado assédio moral qualquer descontrole comportamental, uma vez que os conflitos pontuais fazem parte das relações humanas.

Outro ponto a ser observado são as práticas comuns dentro do funcionamento normal de uma empresa, portanto, apenas as condutas efetivamente degradantes e desestabilizantes deverão ser coibidas, configurando o assédio moral.

⁵⁸ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho. 2.** ed. São Paulo: LTr, 2014.

⁵⁹ HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.** Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001

⁶⁰ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho. 2.** ed. São Paulo: LTr, 2014.

⁶¹ HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.** Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001

CAPÍTULO 3. PATOLOGIAS E OUTRAS CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DO EMPREGADO ORIUNDAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral nas relações de trabalho é uma das grandes problemáticas que a legislação trabalhista vem enfrentando. Sabe-se que a temática não é atual e que ainda hoje os debates e a lei precisam ficar mais fortalecidos para a efetividade da proteção do trabalhador.

O princípio da dignidade humana muito estudado e discutido, vem sendo flagrantemente mitigado quando se trata de assédio moral na relação de trabalho. Deve-se, no entanto, preservar inicialmente o trabalhador que está sendo vítima para logo em seguida, ser tomada todas as medidas necessárias.

O que o agressor escolhe a vítima, passa então a culpar e responsabilizá-la, induzindo-a a cometer erros e ressaltando-os publicamente. Sem limites, os comentários sobre sua incapacidade podem, inclusive, afetar o espaço familiar, dando ensejo ao surgimento de doenças ou agravamento das preexistentes.⁶²

Diante da crescente desestabilização emocional e profissional, a vítima vai perdendo sua autoestima e autoconfiança, seu interesse pelo trabalho, fazendo com que o agressor alcance o seu intento.⁶³

Observa-se, pois, que o assédio moral não surge de uma hora pra outra. O agressor começa com a “agressão” aos poucos. E, dessa forma que ele vai desestabilizando a vítima, principalmente na presença de colegas de trabalho.

O agressor utiliza meios diferentes para atingir homens e mulheres. Para atingir homens, atacam sua virilidade, preferencialmente. Já com as mulheres os controles são 5 diversificados, tais como a intimidação, a submissão, a proibição da fala, controle de tempo e frequência de permanência nos banheiros, e relacionando atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas e promoções, por exemplo.⁶⁴

Vê-se, portanto, que a conduta do agressor, além de minuciosa é calculista, pois o mesmo estuda de forma detalhada a sua vítima, visando atingir os seus pontos sensíveis que decorrem da personalidade .

⁶²<http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAJURI2006/3.pf>.

Assédio moral no ambiente de trabalho. Cerise Dias Guimarães. Acesso em março de 2017.

⁶³ www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/docs/28102015_135956_elimaciodelima_ok.pdf. **O assédio moral nas relações de trabalho: um estudo sob a ótica da proteção dos direitos fundamentais..** Eli maciel de lima. Acesso em março de 2017.

⁶⁴ IDEM

“Por se sentir acuada e sem apoio, a fragilização da vítima leva a sérios distúrbios de saúde.”⁶⁵ Humilhações, afrontas, constrangimentos, rebaixamento, xingamentos, vexame. Estas e outras situações enfrentam os trabalhadores que são mortificados pelo Assédio Moral.⁶⁶

Destaca-se, portanto, que o assédio moral no trabalho não é um fato isolado, tendo em vista que o mesmo é repetitivo, pois se baseia na repetição ao longo do tempo, em práticas vexatórias e de constrangimento, fazendo com que o ambiente de trabalho passe a ser um lugar de “tortura”.

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem -educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, se já cúmplice da própria agressão.⁶⁷

Entende-se, portanto, que o assédio moral além de ser uma problemática que afeta o ambiente de trabalho e as relações interpessoais que ali existem, vai muito além. Pois afeta a saúde da pessoa vítima de tal prática, no sentido de danos psicológicos que a vítima pode começar a desenvolver bem como danos patrimoniais.

A vítima em potencial é aquela que leva o agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo. A vítima é, normalmente, dotada de responsabilidade acima da média, com um nível de conhecimento superior aos demais, com uma autoestima grande e, mais importante, acredita piamente nas pessoas que a cercam.⁶⁸

⁶⁵ CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado** . In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71,dez2009.Disponível em:<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em mar 2017.

⁶⁶ Assédio moral e sexual no trabalho – Brasília : MTE, ASCOM, 2009.

⁶⁷ http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/assediomoral/assedio_moral_trabalho.pdf. Assédio moral no ambiente de trabalho. Cerise Dias Guimarães. Acesso em abril 2017.

⁶⁸ CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado** . In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n.

Verifica-se, portanto, que a vítima está em perfeitas condições físicas e psíquicas quando o agressor “a escolhe” para assediá-la. Neste caso, o que determina a agressão é a forma que o agressor encontra por não saber lidar com o bom relacionamento que a vítima tem com os colegas de trabalho, muitas vezes pelo seu desempenho surpreendente nas atividades, em fim, uma série de fatores podem desencadear tal processo.

A primeira fase do processo é a da sedução perversa. Com seu poder segregante o assediador, através de constantes humilhações, envolve a vítima num processo de desestabilização que visa privá-la de sua própria personalidade, ao mesmo tempo em que procura isolá-la de qualquer outra pessoa que possa lhe ajudar a pensar autonomamente. Progressivamente a vítima vai perdendo seu senso crítico individual. Sua autoconfiança é dizimada, minimizando suas defesas, liberando para o assediador a “posse” de sua personalidade⁶⁹.

Convém destacar, que a prática do assédio moral é imbuída de diversas fases que aos poucos vão se concretizando e ao mesmo alterando a estabilidade emocional da vítima até que a mesma comece a apresentar comportamentos estranhos a sua personalidade.

Destaca-se ainda, que as crises de choro, olhos vermelhos e inchados, irritabilidade excessiva, nervosismo exacerbado, todas essas são condutas que a vítima começa a ter no processo de assédio moral.

Portanto, além de mitigar a saúde da vítima no que diz respeito ao dano psicológico, desenvolvendo doenças emocionais, transtornos obsessivos compulsivos, pode afetar também a questão moral da própria vítima, questões ligadas a sua identidade e seu caráter.

Observa-se, no entanto, que a vítima vai sofrendo aos poucos as retaliações rotineiras que o agressor vai lhe desferindo até conseguir o que quer. Como por exemplo, uma demissão, afastamento do cargo, redução de salário dentre outros.

A segunda etapa, da violência manifesta, com a vítima já envolvida, é um verdadeiro “ritual” pontuado de estratégias de violências e de agressões aplicados em doses impactantes. O enredamento comporta um inegável componente destrutivo porque a vítima não tem mais resistência para reagir

71,dez2009.Disponívelem:<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em mar 2017.

⁶⁹ http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/assediomoral/assedio_moral_trabalho.pdf. Assédio moral no ambiente de trabalho. Cerise Dias Guimarães. Acesso em abril 2017.

e o agressor usa e abusa dos seus poderes para manipular o indivíduo "coisificado".⁷⁰

A constante desqualificação a que é submetida a conduz a pensar que ela merece o que lhe aconteceu. Assim é que acontece o deslocamento da culpa: o trabalhador moralmente assediado internaliza sua culpa e acredita que tem uma efetiva participação na sua doença. Essa etapa, difícil de ser rompida, coincide com as radicais tentativas de solucionar o problema.⁷¹

"A vida perde o sentido transformando a vivência em sofrimento, num contexto de doenças, desemprego, procuras, desamparo, medo, desespero, tristeza, depressão e tentativas de suicídio".⁷²

Quando a vítima, de fato, começa a sentir os sinais da doença, aparece outro sintoma: a ocultação do problema. A atitude está diretamente relacionada ao medo de perder o emprego e por isso, como tática, o trabalhador não declara abertamente a sua doença e prefere sofrer sozinho.⁷³

Uma vez adoecido, sem nenhuma outra alternativa, o caminho para o trabalhador é o afastamento do trabalho que, a princípio, é por licença para tratamento da doença apresentada; em seguida, a demissão propriamente dita, como consequência da inadequação do trabalhador adoecido aos padrões de produção da organização.⁷⁴

Percebe-se, portanto, que as patologias que a vítima vai enfrentando durante todo o processo de frustração, mitigação dentre outros, é muito calculada e estudada pelo agressor. Tendo em vista que o mesmo não desiste até conseguir o seu propósito.

Registra-se que quando o assédio moral é recente e existe ainda uma possibilidade de reação, os sintomas são diversos, mas que logo no início, são muito

⁷⁰ CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em mar 2017.

⁷¹ http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=451. O assédio moral. Aline Campos. Acesso em mar de 2017.

⁷² IDEM

⁷³ CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em mar 2017.

⁷⁴ NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. **Assédio moral no trabalho. Um estudo sobre os seus elementos**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433>. Acesso em mar 2017.

parecidos com os do estresse, o que os “médicos classificam de perturbações funcionais, como por exemplo, cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna dentre outros.”⁷⁵

É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de que a pessoa comece a adaptar-se para enfrentar a situação. A vítima então vai passando pelo processo e cada vez mais o grau de evolução da doença vai aumentando, em conformidade com as investidas do agressor.

Mas, se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores.⁷⁶

Como principais danos e agravos causados à saúde do assediado a irritação constante; falta de confiança em si; cansaço exagerado; diminuição da capacidade para enfrentar o estresse; pensamentos repetitivos; dificuldades para dormir; pesadelos; interrupções 31 freqüentes do sono; insônia; amnésia psicógena; diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos; anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembram a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir; anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica; tristeza profunda; interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente; sensação negativa do futuro; vivência depressiva; mudança de personalidade, passando a praticar a violência moral; sentimento de culpa; pensamentos suicidas; tentativas de suicídio; aumento do peso ou emagrecimento exagerado, distúrbios digestivos; hipertensão arterial; tremores; palpitações; aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas; diminuição da libido; agravamento de doenças pré-existentes, como dores de cabeça; e, notadamente, estresse.⁷⁷

Destaca-se que as doenças causadas pelo assédio moral no trabalho são diversas e a depender do grau de investida do agressor, a gravidade da patologia vai aumentando.

Destaca Barreto o entendimento de que mulheres e homens tem reações diversas quando se trata do assédio moral. Senão vejamos o que o mesmo dispõe:

⁷⁵ CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em mar 2017.

⁷⁶ http://www.apmeducacao.com.br/arquivos/artigo_cientifico/gloche/cristiane_coutinho.pdf. Assédio moral no trabalho. Cristiane Coutinho Salgado Teixeira. Acesso em mar de 2017.

⁷⁷ CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em mar 2017.

Nas mulheres predominam as emoções tristes: mágoas, ressentimentos, vontade de chorar, isolamento, angústia, ansiedade, alterações do sono e insônia, sonhos frequentes com o agressor, alterações da memória, distúrbios digestivos e náuseas, diminuição da libido, cefaleia, dores generalizadas, palpitações, hipertensão arterial, tremores e medo ao avistar o agressor, ingestão de bebida alcoólica para esquecer a agressão, pensamentos repetitivos.

Já os homens assediados têm dificuldades em verbalizar a agressão sofrida e ficam em silêncio com sua dor, pois predomina o sentimento de fracasso. Sentem-se confusos, sobressaindo os pensamentos repetitivos, 'espelho' das agressões vividas. Envergonhados, se isolam evitando comentar o acontecido com a família ou amigos mais próximos. Sentem-se traídos e têm desejos de vingança.⁷⁸

Compreende-se, portanto, que basicamente as doenças ocasionadas são as mesmas, o que vai mudar para cada vítima é a forma como a mesma enfrenta o problema e como o seu organismo e psicológico reage as mais diversas agressões que possa a vir passar.

Aumenta o uso das drogas, principalmente o álcool. Sobressai o sentimento de culpa, ele se imagina “um inútil”, “um ninguém”, “um lixo”, “um zero”, “um fracassado” (muito embora sejam também expressões fortemente verbalizadas por todos os assediados, reveladoras da infelicidade interna). Sentem-se tristes, depressivos; passam a conviver com precordialgia, hipertensão arterial, dores generalizadas, dispneia, vontade de ficar sozinho; aborrecimento com tudo e todos.⁷⁹

A dor masculina é desesperadora e devastadora, na medida que os homens não expõem suas emoções, não choram em público e se isolam perdendo a interação com o outro. São danos à saúde que acarretam desequilíbrio interno e sofrimento profundo, exigindo, muitas vezes, um longo período de tratamento médico ou psicológico. A esses danos, somam-se as consequências do desemprego em massa, que aumenta o medo e submissão dos empregados.

Ainda convém destacar, que atualmente não se pode falar em um tempo determinado, seja em dias, semanas ou até mesmo meses, porém foi constatado

⁷⁸ NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. **Assédio moral no trabalho. Um estudo sobre os seus elementos**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433>. Acesso em mar 2017.

⁷⁹ VIEIRA, Lucas Carlos. **Princípios do Direito do Trabalho: Uma análise dos preceitos lógicos aplicáveis na justiça do trabalho e sua atual configuração**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 79, ago2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193>. Acesso em mar 2017.

que o assédio moral, em regra, se configura no prazo de 1 a 3 anos, o que, porém, não deve servir de parâmetro, vez que o assédio pode ser verificado a depender do tempo que o dano levar para se instalar.⁸⁰

Destaca-se, no entanto que o assédio moral configura como uma forma de mitigar os direitos personalíssimos do indivíduo. “Assim, um ato violador de qualquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral, o assédio sexual ou a lesão ao direito de personalidade propriamente dita. A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a gravidade do dano.”⁸¹

Dessa forma, teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a "mera" lesão do direito de personalidade, eis que acarreta um dano à saúde psicológica da pessoa, à sua higidez mental, o que deve ser mais severamente reprimido pelo ordenamento.

Tal repreensão se revela, principalmente, no tocante à valoração da indenização advinda do assédio moral, que deve ser analisada de modo diverso daqueles critérios comumente utilizados para as demais formas de caracterização do dano moral.⁸²

Convém destacar ainda, que com a concretização do dano moral, ocorre a mitigação de vários princípios que norteia o direito brasileiro. O maior princípio do nosso ordenamento jurídico que rege todas as relações humanas e dá base para a incidência de todos os outros princípios é o da Dignidade da Pessoa Humana.

Destaca-se que o princípio da dignidade da pessoa humana está concretizado na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, proclamada pela Organização das Nações Unidas de 1948, dispondo em seu artigo 1º o seguinte: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, concluímos que, segundo esse documento, os titulares dos direitos fundamentais são “todos os homens”.⁸³

Destaca-se que tal princípio compreende cada um e todos os humanos do planeta, os quais haverão de ser considerados em sua condição de seres que já

⁸⁰ http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica. **Assédio moral se configura com existência de doença psíquica**. Sônia Mascaro Nascimento. Acesso em mar de 2017.

⁸¹ IDEM.

⁸² IDEM.

⁸³ KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Nader. **Princípio da dignidade da pessoa humana**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 77, jun 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7830>. Acesso em mar 2017.

nascem dotados de liberdade e igualdade em dignidade e direitos. Analisa a pessoa humana, pela sua condição natural de ser, com sua inteligência e possibilidade de exercício de liberdade, se destacando na natureza e diferenciando-se do ser irracional.

“Estas características expressam um valor e fazem do homem não mais um mero existir, pois este domínio sobre a própria vida, sua superação, é a raiz da dignidade humana. Assim, toda pessoa humana, pelo simples fato de existir, independentemente de sua situação social, traz na sua superioridade racional a dignidade de todo ser.”⁸⁴

Immanuel Kant aborda o sentido de pessoa humana de uma forma bem peculiar, entendimento de liberdade e de própria autodeterminação, senão vejamos o seu pensamento:

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode por-se em vez dela qualquer outra como equivalente, mas quando uma coisa está acima de todo preço, e portanto não permite equivalente, então tem ela dignidade [...]. Esta apreciação dá pois a conhecer como dignidade o valor de uma tal disposição de espírito e põe-na infinitamente acima de todo preço. Nunca ela poderia ser posta em cálculo ou confronto com qualquer coisa que tivesse preço, sem de qualquer modo ferir a sua santidade?⁸⁵

Compreende-se, portanto, que o indivíduo, segundo Kant, é compreendido como um ser moral, no qual o dever deve suplantar os instintos e os interesses. A moralidade, a conduta ética consiste em não se afastar do imperativo categórico, isto é, não praticar ações senão de acordo com uma máxima que possa desejar seja uma lei universal. A dignidade, na visão kantiana, tem por fundamento a autonomia.⁸⁶

Os seres cuja existência depende, não em verdade da nossa vontade, mas da natureza, têm contudo, se são seres irracionais, apenas um valor relativo como meios e por isso se chamam coisas, ao passo que os seres racionais se chamam pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, quer dizer como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte, limita nessa medida todo o arbítrio.⁸⁷

⁸⁴ IDEM.

⁸⁵ http://www.luisrobertobarroso.com.br/wpcontent/themes/LRB/pdf/a_dignidade_da_pessoa_humana_no_direito_constitucional.pdf. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação.** Luis Roberto Barroso. Acesso em março 2017.

⁸⁶ IDEM.

⁸⁷ IDEM.

Destaca-se que segundo Immanuel Kant, toda pessoa, “todo ser racional existe como um fim em si mesmo, e não como meio para o uso arbitrário pela vontade alheia.”⁸⁸ Vê-se, portanto, que o princípio da dignidade da pessoa humana abarca o sentido de ser que convive em sociedade e suas relações interpessoais.

Além disso, faz-se necessário destacar que o dano moral não só mitiga o princípio da dignidade da pessoa humana, elencado na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão e na Constituição Federal de 1988, mas também princípios que regem as relações trabalhistas.

Convém esclarecer que o princípio da primazia da realidade, destaca que está ligado na ideia de ocorrência dos fatos, de realidade em si mesma. Que a realidade deve prevalecer sobre o próprio contrato ajustado entre as partes na relação de trabalho.

Uma vez constatada a ocorrência do dano moral, o juiz e as partes envolvidas devem se ater a realidade dos fatos e da vivência no trabalho para minorar as melhores possibilidades de aplicar o ordenamento jurídico vigente na data do fato. E possibilitando, dessa forma, uma verdadeira proteção ao trabalhador vítima do assédio moral.

Destaca-se que é um princípio que busca a verdade real dos fatos, consubstanciando na proteção e nas peculiaridades de cada caso concreto, para a preservação da saúde física e psicológica do trabalhador.

Tal princípio ordena que os fatos devem prevalecer sobre os documentos, portanto, por mais que haja um registro formal declarando determinada condição ou situação, esse deve ser desconsiderado mediante a constatação cabal de que na prática a situação era diferente e o empregador se utilizou da hipossuficiência de seu empregado para desmerecê-lo.⁸⁹

Já o princípio da proteção, destaca a importância de se proteger a parte hipossuficiente da relação trabalhista, que é o trabalhador. Esta proteção ao trabalhador deve-se à limitação sofrida por estes, no desenvolvimento de suas potencialidades. Portanto, esta proteção significa uma tentativa de equilibrar através

⁸⁸ KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Nader. **Princípio da dignidade da pessoa humana**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 77, jun 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7830>. Acesso em mar 2017.

⁸⁹ http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica. **Assédio moral se configura com existência de doença psíquica**. Sônia Mascaro Nascimento. Acesso em mar de 2017.

da lei, situações desiguais, nos diversos aspectos, seja, econômico, social ou cultural, de modo que todos possam exercer seus direitos fundamentais.⁹⁰

Vê-se, portanto que este princípio da proteção ao trabalhador cria e aplica as normas de direito do trabalho, destinadas á pessoa humana, visando uma garantia ao hipossuficiente da relação. Este princípio é autônomo, e regula as relações de trabalho, preservando os direitos dos trabalhadores em relação aos empregadores.

Ainda convém destacar que o dano moral também mitiga o princípio da irrenunciabilidade, uma vez que a vítima pode renunciar de certos direitos seus porque está sendo pressionada pelo agressor. Este princípio se consubstancia na impossibilidade de o trabalhador renunciar certos direitos que a lei lhe confere.

O princípio da irrenunciabilidade não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente. Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho.⁹¹

Destaca-se ainda que o princípio da continuidade protege o trabalhador nos mais diversos casos de mitigação de direitos que por ventura lhe possa acontecer. Tendo em vista que este princípio estabelece a continuidade da prestação dos serviços. Visando, pois, um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

A importância que se dá a este princípio é o de que este se dá não apenas ao conferir segurança ao empregado durante a vigência de seu contrato de trabalho, como também visa a sua integração à empresa, favorecendo, portanto, a qualidade do serviço prestado.

⁹⁰ VIEIRA, Lucas Carlos. **Princípios do Direito do Trabalho: Uma análise dos preceitos lógicos aplicáveis na justiça do trabalho e sua atual configuração.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 79, ago 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193>. Acesso em mar 2017.

⁹¹ http://www.luisrobertobarroso.com.br/wpcontent/themes/LRB/pdf/a_dignidade_da_pessoa_humana_no_direito_constitucional.pdf. . **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimosecritérios deaplicação.** Luis Roberto Barroso. Acesso em março 2017..

Ainda convém destacar o princípio da razoabilidade. Este não é exclusivo do direito do trabalho, mas que visa uma ponderação ao caso concreto. Trata-se de um princípio que busca dar bom senso para os litígios que a lei não conseguiu prever ou mesmo para que a aplicação desta não seja desvirtuada, tratando-se de um limite à comportamentos e atuações rigorosas, ou mesmo, eivadas de incongruências.

Por fim, é imperioso destacar o princípio da boa-fé, que rege todas as relações contratuais do nosso ordenamento jurídico. “Em outras palavras, a boa-fé se direciona à consciência das pessoas, com o intuito de que estas ajam de forma a não prejudicar o outro lado da relação, servindo tanto para empregador quanto para empregado, primando pela honradez no negócio jurídico.”⁹²

Dispõe Alice Monteiro de Barros que “a boa-fé poderá também atuar como limite ao exercício dos direitos fundamentais quando se identifica com direito de terceiro, no caso, do empregador. A boa fé obriga a evitar excessos, no exercício desses direitos, capaz de configurar abuso de direito”.⁹³

A incidência do dano moral, causa várias repercussões no mundo jurídico e nas relações de trabalho, afetando de imediato a incidência dos princípios que regem o direito do trabalho.

⁹² IDEM.

⁹³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.p. 120.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, compreende-se que o assédio moral na relação empregatícia causa sérios danos a saúde da vítima, que muitas vezes são irreversíveis. É uma problemática que deve e tem que ser muito discutida e ampliada para todas as classes da sociedade, tendo em vista que qualquer pessoa pode vir a sofrer assédio moral em seu trabalho.

Destaca-se que o agressor pratica cada ato de forma muito pensada visando sempre atingir mais e mais aquele seu colega de trabalho e subordinado. Ou seja, não é uma pessoa qualquer que faz qualquer coisa. Pelo contrário, o agressor é sempre alguém que tem uma relação de hierarquia mais elevada, que sabe quem quer atingir e como atingir.

Entende-se, portanto, que as punições para este tipo de conduta não deve ser minimizada, tendo em vista que os danos são inúmeros, como por exemplo, dano material, além do dano moral, que afeta a integridade psíquica da vítima.

Além de mitigar a relação de emprego e todas as suas particularidades subjetivas, fere de imediato o princípio da boa-fé que deve reger todas as formas de contrato, seja ele escrito ou verbal. O princípio da razoabilidade, uma vez que não é razoável, proporcional e muito menos justo, um superior hierárquico assediar o seu subordinado, seja por qualquer motivo.

Ainda destaca-se o princípio da continuidade do trabalho, daquele contrato de trabalho, via de regra, por prazo indeterminado. Uma vez verificada que realmente ocorreu o assédio moral, é impossível para a vítima continuar nas suas atividades laborais costumeiras.

Percebe-se, portanto, que o assédio moral é um mal que afeta milhares de pessoas, todos os dias, e que ainda são acontecimentos muito prosaicos, que se dão as escondidas. Campanhas na mídia ainda não são suficientes para que a sociedade compreenda o tamanho do “desastre” que se chama assédio moral no trabalho.

Destarte, é perceptível que o assédio moral não só envolve o campo de trabalho das pessoas envolvidas, mas também e principalmente a família. Pois é ela, ou seja, a família, que vai dar o suporte psicológico para que a vítima possa encarar

o problema de frente e procurar profissionais adequados na área da saúde para lidar com as peculiaridades que envolvem o caso concreto.

Tal questão afeta de uma forma tão intensa a família, que não só a vítima passa a sofrer com determinados distúrbios psicológicos, os membros que compõem aquela sociedade familiar também. Várias causas como, separações conjugais, viuvez precoce, uso de drogas, lícitas ou ilícitas, filhos e dependentes desamparados, são consequências que se alastram no cerce do cotidiano da vítima.

Vê-se, portanto, que além de sofrer com o assédio moral em seu trabalho, o trabalhador também começa a enfrentar problemas decorrentes de tal conduta na sua vida particular. Fazendo com que, as doenças se agravem de forma mais rápida e perdure mais, tendo em vista que o psicológico está deveras afetado.

Conscientizar toda a sociedade é de suma importância, mas reavaliar todo o contexto que se insere o assédio moral no trabalho e fazer todo um planejamento com políticas públicas visando o amparo da vítima e de seus familiares afetados é imprescindível.

O Ministério do Trabalho tem papel importantíssimo no combate de tal problemática, como por exemplo suas fiscalizações e aparato de profissionais qualificados para determinadas operações de averiguação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAGNAMO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. Tradução de Alfredo Bosi. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000. 1014 p. Título original: Dizionario di Filozofia.

AMORIM, Cleidilene Freire Souza. **O assédio moral nas relações de trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 118, nov 2013. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13796&revista_caderno=25>.

Assédio moral e sexual no trabalho – Brasília : MTE, ASCOM, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.p. 120.

BATISTA , Erica Pereira. **Consequências do Assédio Moral na Relação de Emprego** . In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIX, n. 146, mar 2016. Disponível em:<http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16878>.

BOULHOSA, Flavinia Gomes Santos. **Da relação de trabalho x relação de emprego**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 97, fev 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11139>.

CAIRO JUNIOR, J. **Direito do Trabalho. Vol. 1**. Salvador: Podivm, 2006.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado** . In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII, n. 71, dez2009. Disponível em:<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009. p. 278

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001

KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Nader. **Princípio da dignidade da pessoa humana**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 77, jun 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7830>.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2011, p. 117

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria**. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 215.

NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. **Assédio moral no trabalho. Um estudo sobre os seus elementos**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433>.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 127

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 33, n. 125, p. 193-201, jan./mar. 2007

SANTIAGO, Leonardo Ayres. **Assédio moral nas relações de trabalho: noções conceituais e perspectivas**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 91, ago 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10084&revista_caderno=25>.

SARAIVA, R. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

VIEIRA, Lucas Carlos. **Princípios do Direito do Trabalho: Uma análise dos preceitos lógicos aplicáveis na justiça do trabalho e sua atual configuração**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 79, ago 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193>.

FONTES ELETRÔNICAS

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm.

<http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/revistajuri2000/pf>. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Cerise Dias Guimarães

www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/docs/28102015_135956_elimaciodelima_ok.pdf. **Assédio moral no ambiente de trabalho. Assédio moral no ambiente de trabalho**. Eli maciel de lima.

http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/assediomoral/assedio_moral_trabalho.pdf **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Cerise Dias Guimarães

http://www.luisrobertobarroso.com.br/wpcontent/themes/LRB/pdf/a_dignidade_da_pessoa_humana_no_direito_constitucional.pdf. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. Luis Roberto Barroso.

<http://revistas.ufpr.br/direito/article/viewFile/6994/4972>. Acesso em março de 2017.

<http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/revistajuri2006/3.pf>. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Cerise Dias Guimarães

http://www.conjur.com.br/2008-dez-11/assedio_moral_existencia_doenca_psiquica.
Assédio moral se configura com existência de doença psíquica. Sônia Mascaro Nascimento

http://www.apeducacao.com.br/arquivos/artigo_cientifico/glioche/cristiane_coutinho.pdf. **Assédio moral no trabalho.** Cristiane Coutinho Salgado Teixeira