

BREVE ESTUDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Tiago Ribeiro¹

RESUMO

O objetivo principal deste trabalho é a análise sobre os sujeitos dessa relação que são parte indissociável do conceito de assédio moral; no próximo título serão abordados os diferentes tipos de assédio moral, sendo que ao final deste capítulo serão apresentadas as principais características, enumeradas como um resumo, do que foi explanado até aquele momento. Também será reservado um capítulo para discorrer sobre princípios, que será a base para classificação do ato como assédio moral ou não. Incluindo aí não apenas o operador do direito, mas, todas as partes envolvidas na relação de trabalho.

Palavras-chave: ASSÉDIO MORAL. LEGALIDADE. ABUSIVIDADE. PREJUÍZOS.

1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

De início já se vislumbra que ainda não existe um conceito único sobre o que seria o assédio moral, todavia cumpre ressaltar que há aqueles mais aceitos pela doutrina e jurisprudência.

Mesmo que não haja um conceito legal do assédio moral é de extrema importância e faz parte do que propõe a presente pesquisa, analisar a definição que melhor se enquadra à realidade da relação de trabalho atualmente.

O primeiro que será reportado nesse momento é o conceito de Prata (2008, p.44) que explica da seguinte maneira:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo a prática de atitudes contrárias à

¹ Advogado, Especialista em Ciências Penais.

própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. (PRATA, 2008, p.44)

Esse primeiro conceito ainda parece incompleto, posto que não abarca o assédio moral de empregados contra o chefe imediato, que também pode ocorrer, é o chamado assédio moral ascendente. Guedes *apud* Prata (2008, p.79), afirma que tal situação pode ocorrer, por exemplo, quando um novo chefe é bastante sistemático ou como ela define de “sistemático crônico”, que age com excessivo apego às regras em todas as circunstâncias, piorando a sua situação quando tenta impô-las aos subalternos. Todavia este tipo de assédio será melhor estudado adiante, o que se faz necessário neste momento é explanar o conceito geral.

Pois bem, voltando aos conceitos de assédio moral, outro que merece destaque é o do médico e pesquisador alemão na área de psicologia do trabalho Leymann (1999) *apud* Teixeira (2009) que traz a seguinte definição:

A situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. (Teixeira, 2009, p.17-18)

Como se vê nessa definição de Leymann médico pesquisador da área de psicologia, ele delimita um período para considerar prolongado o assédio, qual seja 6 meses.

Todavia, cumpre ressaltar que não há certeza quanto a esse tempo mínimo, se de fato 6 meses seriam o suficiente para enquadrar o ato em assédio moral, ou se seria tempo demais para autorizar a classificação de assédio.

A crítica que muitos fazem ao rigor de determinar o mínimo de 6 meses, é de que marcando prazo tão prolongado poderia haver prejuízos à suposta vítima, posto que há casos em que não seria necessários vários dias para caracterizar o assédio moral, pois por sua tamanha gravidade apenas alguns dias estariam suficientes para essa caracterização.

Como esclarece EINARSEN; SKOGSTAD *apud* PRATA (2008, p.45-46) esses métodos de pesquisa que definem período mínimo não consideram a vulnerabilidade, a percepção, a avaliação subjetiva da vítima quanto à potencialidade de experiência do assédio.

Grande parte da doutrina entende não haver uma delimitação mínima de tempo para a caracterização do assédio moral, devendo sim ser considerado para esse fim a conduta abusiva, repetitiva, sistemática que atenta contra a dignidade ou integridade psíquica ou/e física de uma

pessoa, em que haja ameaça de perda do emprego ou degradação da atmosfera de trabalho, devendo ser analisado em cada caso.

Ainda que seja um ato de agressão que causa imensos prejuízos às vítimas, por muitas vezes o assédio moral tem como característica a sutileza, já que frequentemente se externa de forma não verbal, como suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, sarcasmo, maneiras de se comunicar que inclusive ou propositadamente facilitam a negativa caso o agressor seja questionado ou repreendido.

Tanto é característica comum do conceito do assédio moral que se a agressão for aberta e explícita, dará azo ao revide da suposta vítima, ou ainda se houver discussão com “paridade” de armas nem sequer haverá classificação como assédio.

O assédio pode ser presenciado também por intermédio de procedimentos degradantes, desqualificação, crítica em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidade psíquica e física, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição ao ridículo, divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública.

E como foi dito acima pode se externar pela comunicação não verbal como suspiros, silêncio, olhares de desprezo, ignorar a existência, fofoca, zombarias, sarcasmos. Ou, ainda, com a imposição de tarefas impossíveis de realizar, controle de tempo do uso do sanitário, agressões e ameaças, instruções confusas ou contraditórias, retirada da mesa do trabalho e pessoal de apoio, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções.

Ou seja, muitas são as formas em que pode ser realizado o assédio moral, desde as mais evidentes e grosseiras até as mais sofisticadas e sutis, sendo que quanto mais alto o grau de hierarquia na empresa normalmente são mais sofisticadas, perversas e difíceis de configurar.

Ainda que seja impossível de enumerar todas as possibilidades em que poderá haver prática de assédio moral, há elementos básicos definidores de tal acontecimento como a **prática sistemática**, constante de atos com o intuito de **desestabilizar psicologicamente** o trabalhador, que **compromete seu rendimento profissional e sua moral**, levando a **depressão ou tristeza profunda**.

Ou seja, o autor aponta como requisito para caracterização do assédio moral a “prática constante”, Leyman *apud* Thome (2008, p.33) também inclui a sistematização dos atos degradantes como elemento caracterizador de seu conceito de assédio moral, assim explana:

Ações negativas, contra uma ou várias pessoas, mediante as quais se nega a comunicação com uma pessoa, durante um longo

período, marcando, dessa forma, as relações entre autores e as vítimas e continua, afirmando que algumas características essenciais do assédio moral no trabalho são a confrontação e o constrangimento. (LEYMANN *apud* THOME, 2008, p.33)

O que Prata tratou como “prática constante”, Leymann chamou de “longo período”, sendo as duas expressões sinônimas demonstrando que não se trata de um ato isolado. Adiante Thome (2008, p.33) traz dois conceitos que valem a pena transcrever, um da psiquiatra Marie – France Hirigoyen e outra da autora Márcia Novaes Guedes que transcreve:

Segundo a psiquiatra Marie-France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva 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 do trabalho. (HIRIGOYEN *apud* THOME, 2008, p.33)

Trazendo também a ideia de continuidade dos atos de perseguição Márcia Novaes Guedes conceitua o assédio moral da seguinte forma:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima. (GUEDES *apud* THOME, 2008, p.33)

Os doutrinadores concordam que um ato isolado não se caracteriza como assédio moral, nesse ponto Teixeira (2009, p.22) explica:

Note-se que foi mencionada “prática constante”, ou seja, jamais um ato isolado poderá ser caracterizado como assédio moral. Ele até poderá ensejar uma indenização por danos morais, mas nunca, por assédio moral, conforme veremos a seguir. (TEIXEIRA, 2009, p.22)

Pois bem, quanto à repetição e certo tempo de duração entende-se que a maioria dos estudiosos concorda que deve haver uma constância, não se caracterizando um ato único como assédio moral.

Todavia, um ponto que gera divergência é quanto à intencionalidade e premeditação do ato do agressor contra a vítima. Ou seja, deve haver a consciência de prejudicar a vítima ou não? A intenção do agressor deve ser levada em consideração para a caracterização do assédio moral?

Começando por aqueles que entendem que a intencionalidade não deve ser levada em consideração para a caracterização do assédio moral, Thome (2008, p.39) afirma que: *a existência de assédio moral nas relações de emprego é, portanto, a existência ou não de degradação psicológica das condições de trabalho e não a intencionalidade do sujeito ativo.*

Ainda na mesma obra é citada Rodenas *apud* Thome (2008, p.39), afirmando que a consideração da intencionalidade do ato para a determinação da ocorrência ou não do assédio moral excluiria de seu conceito as hipóteses de assédio moral horizontal, em que o sujeito ativo age, normalmente, por discriminação, mas não tem uma completa consciência do objetivo de seus atos.

Ou seja, o autor entende que para determinar a existência ou não de assédio moral no caso posto em questão não deve ser considerado o requisito intenção do agente, posto que nessa circunstância seria aniquilada a classificação do assédio moral horizontal.

Ao contrário desse entendimento Teixeira (2009, p.22) enuncia que deve haver a intencionalidade do ato para caracterizar o assédio:

Jamais o assédio se configurará sem que o assediador tenha plena consciência de seus atos. Ele até poderá desconhecer algumas das suas consequências (ou todas elas), mas nunca ignorar que sua conduta é irregular e, talvez em um futuro próximo, até mesmo criminosa. (TEIXEIRA, 2009, p.22)

De fato definir se deve ou não haver intencionalidade no agressor não é tarefa fácil, mas visando inclusive a não banalização do assédio moral como vem ocorrendo com a reparação por dano moral, entende que deve haver sim a verificação de intenção do agente agressor em prejudicar a vítima.

Ocorre que provar a intenção do agressor não se trata de questão tranquila, mas, apenas considerar o suposto dano da vítima, pode tornar qualquer atitude, que traga desgosto ao indivíduo que acredita ser vítima, em um assédio moral, sendo que também não é o melhor caminho a seguir.

Pois bem, o que parece mais razoável é que, sim, seja considerada a intenção do agente, mas no sentido de ter consciência do querer prejudicar, do querer “por pra baixo”, do querer afastar, do querer fazer o outro ser “mal visto”, querer que o outro peça demissão, querer que o outro se sinta inferior. Não no sentido de saber exatamente a consequência daquele ato.

Ou seja, ainda que a intenção esteja algumas vezes implícita no ato, ela existe, e também não está se falando de ter a consciência de quais serão os resultados daquela agressão na vítima, até porque esse resultado também depende de como a vítima recebe e reage ao assédio.

Mais uma vez a psicanalista e psiquiatra Hirigoyen *apud* (Ávila, 2009, p.65) apresenta com clareza a razão da “intenção” ser requisito para a caracterização do assédio moral. Ensina o seguinte:

Toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para se defender. O que vai distinguir a ação de uma pessoa normal, do indivíduo perverso é que esses comportamentos e sentimentos não são mais do que meras reações ocasionais, seguidas de arrependimento ou remorso. A perversidade, ao contrário, implica uma estratégia de utilização e destruição do outro, sem a menor culpa. (ÁVILA, 2009, p.65)

Assédio de acordo com o dicionário de língua portuguesa significa: 2. Insistência impertinente, junto de alguém, com perguntas, propostas, pedidos convites etc. **Assediar** significa: 2. Importunar, molestar com propostas ou perguntas insistentes.

Diante disso, não é possível vislumbrar que poderia haver tal conduta sem que houvesse intenção, ainda que a classifique como intenção implícita, há ao que parece a vontade de prejudicar ou agredir, ou diminuir, ou afastar, ou menosprezar, portanto, deve haver o requisito de intencionalidade para existir o assédio moral o que na verdade será sempre melhor analisado em cada caso concreto.

Ponto que não há discordância é quanto à tortura psicológica impingida pelo agressor à vítima, que gera muitas vezes consequências permanentes e desastrosas, como irritação constante; interrupções frequentes do sono; falta de confiança em si; diminuição da capacidade para enfrentar o estresse; cansaço exagerado; pensamentos repetitivos; amnésia psicógena; dificuldades para dormir; pesadelos; insônia; amnésia psicógena; diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos; anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem 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.

Como se verificou não há uma definição certa e bem delimitada, o que se encontra são pontos principais que devem existir para caracterizar o assédio moral. Dando continuidade à conceituação, passará no próximo tópico a explicar sobre os sujeitos, já que são parte elementar

dessa definição e ao final do capítulo serão enumerados os elementos caracterizadores do assédio moral.

2. SUJEITOS

2.1 AGRESSOR/ ASSEDIADOR

Quando se trata do tema assédio moral, não é possível delimitar um conceito rígido, como já foi dito, posto que a sua caracterização dependerá do caso prático. Da mesma forma ocorre com o perfil do agressor, posto que é possível explicar sobre seus diferentes tipos, suas principais peculiaridades, mas, sem especificar por completo todos os perfis possíveis de agressores.

Não se pode negar que existem perfis de agressores, de indivíduos que possuem transtorno de personalidade e que assediam por conta dessa patologia, ainda que seja importante apresentá-los, não é o que se pretende focar no presente estudo.

Esse não será o foco, posto que se entende que qualquer pessoa pode estar um dia no papel de agressor ou de vítima, não possuindo necessariamente um quadro de transtorno de personalidade, já que muitas vezes o assédio acontece em função de um quadro de pressão na empresa, ou por conta de cobranças de alguém hierarquicamente superior.

O que se quer dizer é que uma pessoa comum, sem transtornos de personalidade, ou personalidade maquiavélica, pode vir a se tornar um agressor por conta de sentimentos de inveja, vontade de poder, vaidade, orgulho, medo e insegurança, ou seja, sentimentos inerentes a todo ser humano.

Prata (2009, p.148) explica trazendo exemplos do que foi exposto:

Conforme já deixamos claro, não existe, a rigor, um “perfil psicológico” do assediador, ou seja, qualquer um de nós pode ser levado pelas circunstâncias a perseguir um subalterno, um colega ou mesmo o próprio chefe. Por exemplo, o gerente pressionado a apresentar uma produtividade cada vez maior, naturalmente, vai se irritar com a lentidão do subordinado que não consiga se enquadrar no ritmo exigido. Isso representa um entrave para o alcance da meta exigida, muito embora tal não o isente de *culpa* caso cometa o assédio moral no trabalho. Da mesma forma, o colega que disputa com outro uma promoção, ou mesmo a permanência no emprego, dificilmente conseguirá enxergá-lo de forma amistosa ou mesmo indiferente. De igual modo, surge uma espontânea antipatia do funcionário em relação ao chefe que

recebe melhor salário do que ele, tem mais poder inclusive o de puni-lo aponta-lhe as falhas e ainda cobra resultados. (PRATA, 2009, p.148)

Sem dúvida há os agressores com transtornos de personalidade, que possuem uma falha moral ou neurose, ou psicologicamente pervertidos. Entre alguns desses perfis será citado aqui o **perverso, o narcisista, o paranoico, o antissocial e o sádico**.

O **perverso** tem o que pode se chamar de índole traiçoeira, sendo que na linguagem da psicopatologia essa explica tratar-se de um fenômeno marcado por duas ou mais organizações psíquicas no mesmo indivíduo, sem harmonia nem correlação possível entre elas (Prata, 2009, p.161). Alguns livros afirmam que todos os outros perfis que serão citados são também um tipo do **perverso**.

O segundo tipo é o **narcisista** que aparenta possuir uma autoestima extraordinária, como se sente especial busca sempre a companhia de pessoas de prestígio dignas de estarem ao seu lado, se julgam tão especiais que todos os demais lhe devem consideração especial e obediência, além disso, não se sente obrigado a retribuir os benefícios recebidos. Necessita de constante aprovação alheia e vive se vangloriando.

Normalmente tem ascensão profissional meteórica, pois possui elevada autoconfiança e ótima apresentação pessoal, além de sagacidade e carisma. Vale ressaltar que de acordo com Vaknin *apud* Prata (2009, p.163), *o narcisista não ama somente a si próprio, mas, apenas a imagem idealizada que tem de si*.

A dificuldade na convivência com o narcisista é que se alguém fizer oposição ao seu comportamento irritante provavelmente será eliminado e aquele que conviva sem impor limites à sua manipulação poderá fazer de sua possível vítima uma marionete em suas mãos.

O **paranoico** é aquele indivíduo que tem delírios de perseguição e ciúmes mórbidos, sendo que essa enfermidade não afeta a capacidade de raciocínio, mas causa problemas de interpretação dos fatos reais e de suas consequências.

O problema desse tipo de disfunção na área de trabalho é que a insegurança poderá fazer com que o indivíduo sempre encontre sinais de traição até nas situações comuns. Prata (2009, p.169) cita como exemplo que o fato de ouvir gargalhadas de um grupo de subordinados, pode parecer um sinal de traição, quando na verdade riem de uma piada inocente.

Aquele que possui **transtorno de personalidade antissocial, o psicopata**, sofre de uma deformação moral sendo pessoas impossibilitadas de terem sentimentos mais nobres do ser humano como o arrependimento e compaixão. Tem a necessidade de exercer o poder e o controle

sobre as pessoas como forma de gratificação imediata, além disso, não assumem sua responsabilidade pelos próprios atos, transferindo a culpa para a própria vítima ou para terceiros.

Baseando-se no que afirma Prata (2009, p.177) o perfil **do sádico** assim como do antissocial também tem a característica de falta de freios inibitórios morais, ou seja, pessoas com esse transtorno não sentem culpa, remorso nem compaixão, mas o que distingue esses dois perfis, é que no antissocial o sofrimento impingido em alguém é **meio** para conseguir algum desejo imediato, ou seja, ele espanca alguém para subtrair seus pertences, já no sádico o prazer desse indivíduo está **puramente no prazer obtido na dominação e na dor** do sujeito passivo.

No ambiente de trabalho ele obtém prazer na sensação de subjugar e causar dor no laborista, se expondo por meio do sarcasmo, humilhação e desqualificação da vítima.

Na obra de Thome (2008, p.51) é citado o perfil do assediador como sendo quase sempre obediente, disciplinado, dependente de seus superiores hierárquicos, que não tem ou não se utiliza de seu senso crítico, gosta de formulas prontas, tem sinais de desapontamento tendência à obstinação e a mentir a outrem, como a ele mesmo.

Traz também o entendimento de Gwendoline Auborg e Helene de Moura, explicando que para eles não há um retrato padrão do assediador, sendo que, nem sempre, a pessoa que assedia tem uma personalidade perversa ou patológica, já Márcia Novaes Guedes afirma que qualquer pessoa pode agir de forma perversa, mas que apenas o sujeito perverso age de maneira sistemática e sem remorsos.

Ao que parece não há unanimidade nas doutrinas sobre o tema, se todo o assediador seria um indivíduo com transtorno de personalidade ou não, alguns entendem que sim, que haveria o perfil perverso em todos os assediadores, já que em pessoas “normais” haveria o remorso que a impediria de agir sistematicamente; outros entendem que não, afirmando que qualquer indivíduo poderá agir com características perversas sendo levado pelas circunstâncias a perseguir um subalterno, um colega ou o chefe sem que isso o isente de culpa, essa parece uma ideia mais próxima da realidade das empresas e dos casos reais de assediadores.

No contexto do presente estudo deve ser visualizada a relação de trabalho na prática, onde pessoas ditas normais estão sendo cobradas por resultados de todos os lados, pelo superior hierárquico, pelos clientes, pela sociedade e por si mesmo.

Portanto, entende-se que o assediador pode sim, ser qualquer pessoa que passe a agir tomada por emoções inerentes a todo o ser humano como medo insegurança, vontade de poder, vaidade, orgulho, inveja, mas, que extrapola os limites do razoável agindo de forma a prejudicar o assediado.

Ademais, frisa-se que a violência psíquica pode ser efetuada por um agressor ou vários, podendo ser individual ou coletiva como será exposto mais detidamente adiante.

2.2 VÍTIMA/ ASSEDIADO

De início por tratar-se de vítima surge a imagem do assediado como uma pessoa fraca, mas ao contrário do que muitos acreditam esse normalmente não é o perfil recorrente, isso se demonstra até no fato de que muitas vezes o empregado assediado é aquele a quem se referem como de “personalidade difícil”. Diante disso começa a desmanchar o mito do assediado como um “coitadinho”.

Comumente esse indivíduo de “personalidade difícil” é aquele que se destaca dos demais, são pessoas atípicas, muitas vezes os excessivamente competentes, os que resistem à padronização, ou é o trabalhador que se destaca por ser o mais honesto, o mais capaz, o mais brilhante, o mais criativo do grupo.

Como o assediado quase sempre tem bastante foco no trabalho e ama sua profissão, quando sofre essa perseguição e marginalização vive essa situação com maior sofrimento.

Nietzsche *apud* (Prata, 2008, p.181) traz uma explicação que elucida melhor a figura do assediado:

As pessoas mais semelhantes, mais vulgares estão sempre em vantagem. Os mais seletos, mais delicados, mais raros, mais difíceis de compreender, esses facilmente ficam sozinhos, no seu isolamento, sucumbem aos acidentes. (PRATA, 2008, p.181)

O que se constata no referencial bibliográfico é o fato de não ser possível determinar um perfil exato da vítima, sendo que o que se percebe é que existem situações em que há mais probabilidade de ocorrer o assédio moral, como por exemplo, da mulher que trabalha apenas com homens, ou de empregados que tenham algum tipo de estabilidade, os menos produtivos, os temporariamente fragilizados, os empregados isolados, há também características que são mais visadas por supostamente perturbar mais por serem diferentes, como o extremamente honesto, o excessivamente ético ou o dinâmico demais.

Como demonstrará adiante a vítima poderá ser não apenas um indivíduo, mas, também uma coletividade, um grupo. Passa-se a enumerar os tipos de assédio moral com seus elementos caracterizadores.

3. OS DIFERENTES TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

3.1 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Quando a agressão se dá entre membros de um mesmo grau de hierarquia ocorre o assédio moral horizontal, também chamado de assédio moral transversal, nesse caso o agressor poderá ser uma ou mais pessoas, sendo que normalmente é desencadeado por alguma discriminação do grupo em relação a alguma diferença da vítima entre eles.

Quando se pensa no agressor individual, na prática pode se ter como exemplo a rivalidade entre dois colegas, onde um empregado busca desestabilizar o colega que acredita ser seu concorrente.

Nesse tipo de assédio encontra-se também a humilhação por motivos de xenofobia, racismo, chegando, portanto, a agredir os direitos de personalidade e a dignidade do empregado assediado.

3.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL

O assédio moral vertical classifica-se ainda em ascendente e descendente, sendo que o ascendente é o ato praticado *contra* um superior hierárquico e o descendente mais comum é o praticado *por* um superior hierárquico.

3.2.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

No assédio moral vertical descendente os superiores praticam atos perversos contra seus subordinados sendo que Guedes (2003) *apud* Thome (2008, p.35) explica que pode haver duas motivações nesse tipo de assédio o *mobbing* estratégico, e o *mobbing* por abuso de poder.

O *mobbing estratégico* é o procedimento em que a empresa organiza uma estratégia para que o funcionário se demita. Também pode ocorrer *mobbing* coletivo ou *bossing* como classifica Prata (2008, p.77), quando o assédio moral entra como política da empresa ou pelo gerente-geral como tática de redução de custos, também empregada como forma de forçar o pedido de demissão ou a aposentadoria dos empregados, principalmente daqueles com faixa etária entre 48 e 55 anos que recebem altos salários.

O *bossing* também aparece quando querem retirar do quadro de funcionários os ativistas sindicais que incomodam a gerência.

3.2.2 ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE

O assédio moral ascendente ocorre com menos frequência, já que normalmente o poder é que gera o assédio. Esse tipo de assédio acontece, por exemplo, quando alguém de fora é introduzido na empresa em um cargo superior com métodos não aceitos pelos trabalhadores, ou também quando um colega é promovido e os demais empregados não estão de acordo com a promoção.

As estratégias de assédio moral ascendente citadas por Prata (2009, p.80) são: *difamação, a sonegação de informações importantes para o chefe, a sabotagem, o seu isolamento, buscando-se orientação diretamente com o superior do chefe imediato, fazendo com que este pareça inútil.*

3.3 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Ainda que todas as características se confundam com o conceito e definição do assédio moral, importante retomar nesse momento os elementos que caracterizam o assédio moral, para que como um resumo fique enumerado os elementos do ato agressor.

O que se pretendeu mostrar até aqui são os elementos caracterizadores do assédio moral, bem como, o fato de que não há um conceito rígido do ato agressor, posto que definição deverá ser analisada de maneira subjetiva em cada caso.

4 PRINCÍPIOS

4.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio em tema está elencado no art. 1º, inciso III da Constituição Federal que a seguir transcreve:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

O que estabelece esse princípio é que um dos fins do Estado é possibilitar condições para que as pessoas se tornem dignas, que se desenvolvam em liberdade.

Dentro do direito do trabalho Prata (2009, p.201) afirma que esse princípio tido também como princípio do valor humano, baseia-se na humanização do trabalho, considerando o trabalhador como um ser humano e não como uma mercadoria ou elemento de produção, sendo que dentro desse paradigma o trabalhador que é ser idêntico aos demais, tem o direito de ser tratado com a mesma consideração do empresário.

Ademais dentro desse princípio também se encontra a ideia de que o Estado deve garantir a proteção de seus direitos que inclui o respeito no seu ambiente de trabalho, a segurança no emprego de não ser submetido a tratamentos humilhantes e vexatórios.

Como explana Mansour (2006) a dignidade humana está intimamente relacionada aos valores sociais do trabalho, uma vez que é por meio deste que o homem provém sua própria subsistência e contribui para o desenvolvimento da sociedade na qual está inserida.

Ocorre que dentro do contexto do assédio moral a agressão ao trabalhador em seu ambiente de trabalho, confronta com o princípio da dignidade do trabalho humano, posto que o assediador procedesse como se o empregado fosse um instrumento descartável, como se não observasse que se trata de um ser humano e não de uma peça de máquina, ou de um material obsoleto, por isso cabe em casos tais em que a honra é atingida reparação de danos morais.

Como se vê o princípio da dignidade humana é marcante no direito do trabalho, decorrendo dele outros princípios atinentes ao ordenamento jurídico dessa justiça especializada.

Quando se está diante da ocorrência de um possível assédio moral, deve se ter em conta esse princípio, sua proteção e sua aplicação. Outro princípio que está entrelaçado com a dignidade da pessoa humana é o da igualdade, que passa a discorrer.

4.2 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O princípio da igualdade é a base de todo o ordenamento jurídico democrático, elencado no artigo 5º, caput, da Constituição Federal que prescreve:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

O princípio da igualdade não é absoluto como assevera Prata (2009, p.212), sendo que não se encontra isolado devendo ser compreendido junto com os demais princípios.

Quando se trata de princípio da igualdade cumpre esclarecer a distinção entre igualdade formal e igualdade material, a primeira é a que a doutrina tradicional entende como igualdade jurídica, sendo de acordo com Jorge Miranda a condição preliminar para que se alcance a igualdade real.

Pode se dizer que a igualdade material busca a efetividade da igualdade formal, seria a igualdade na prática.

Nesse ponto aponta o art.7º da Constituição Federal como um diploma que versa sobre as igualdades materiais, como a seguir:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

O que esses dispositivos trazem em seu intuito é assegurar os direitos iguais a todos, reduzindo as desigualdades sociais e regionais buscando, portanto, a efetivação do princípio do direito de igualdade.

Também é importante mencionar que esse princípio assegura que será dado tratamento igual às situações iguais e desiguais em situações desiguais, mas sempre com base em um fundamento lógico, uma justificativa racional para a desigualdade, sendo que para que haja uma discriminação positiva essa deve ter um fundamento relevante e que exista uma correlação lógica entre o critério desigualador e a desigualdade de tratamento.

É com base nesse argumento que há classes de trabalhadores que necessitam de proteção especial da lei, com o intuito de dar oportunidade de que todos tenham uma

colocação digna no mercado de trabalho, como os menores, as mulheres os afrodescendentes, os indígenas e os deficientes físicos.

Também pelo princípio da igualdade é que se tem assegurado o direito de não discriminação do trabalho, inclusive com proibição de testes para atestar esterilização ou gravidez, bem como, não poderá haver nenhuma excludente de admissão em razão de sexo, religião, cor, idade, pois deve ser concedida igualdade de oportunidades mesmo em relação aos indivíduos que concorrem a uma vaga na empresa. Claro que por haver critérios de julgamento pessoal do empregador, a discriminação na seleção dos candidatos acaba se tornando de difícil constatação.

Como foi dito o tratamento igual deve ser dado onde há uma relação de paridades, por conta disso deverá ser dispensado tratamento igual entre os funcionários que estejam em situação de paridade. Todavia, entre empregado e empregador não há igualdade, portanto, diante dessa clara desigualdade é que se fundamenta o princípio da hipossuficiência que será tratada a seguir.

4.3 PRINCÍPIO DA HIPOSSUFICIÊNCIA

Levando em consideração que o empregador dispõe de maior condição e poder econômico que o empregado, bem como, a situação de desvantagem do contrato de trabalho é que é considerada a hipossuficiência do trabalhador.

Explica Coutinho (2001, p.5) que a condição econômica do trabalhador que, por não ser possuidor de capital, somente teria à sua disposição a sua força de trabalho, o impele para uma condição desigual na relação da contratualidade. (COUTINHO, 2001, p. 5).

Esse princípio tem o intuito de proteger a parte mais fraca, sendo que para tanto ocorrerá uma mitigação do princípio da autonomia da vontade, impondo ao empregador, detentor do poder, uma série de deveres/direitos, que são deveres do empregador e direitos do empregado que não poderá dispor deles livremente.

Também com base no princípio da hipossuficiência é que se utiliza as regras do *in dubio pro operário*, da aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica em casos de haver dúvidas sobre aplicação das regras ou situações conflitantes.

Portanto, os princípios constitucionais, bem como ordenamento jurídico trabalhista busca proteger o trabalhador limitando o poder do empregador, com a intenção que o empregado não sofra abusos. Todavia, mesmo o ordenamento jurídico tendo limitado a possibilidade do empregador em dispor de seus direitos, como forma de proteger o hipossuficiente, hoje está em constante discussão a possibilidade da flexibilização das normas trabalhistas, o que traz a este princípio certa relativização.

O que se prega é que o empregado não estaria mais tão desprotegido, por estarem sobre a proteção dos sindicatos, todavia, isso não está em total correlação com a realidade dos fatos. Como bem citou em seu estudo Mansour (2006), a situação real indica que o empregado por medo de perder o seu emprego está cada vez mais vulnerável a todos os tipos de injustiças e regras impostas, perdendo seu poder de negociação e de reivindicação por melhores condições de trabalho.

Por essa razão se entende que ainda que houver flexibilização das normas do trabalho, a regra *in dubio pro operario* e o Princípio da Proteção do trabalhador não devem ser alijados.

Ademais, como foi dito acima, o princípio da proteção ao trabalhador hipossuficiente é a aplicação do princípio da igualdade, posto que tenta colocar em posição de igualdade empregado e empregador à medida que eles se desiguam, sendo que estando constatada essa falta de igualdade sempre deverá ser aplicado o princípio da hipossuficiência como decorrente da igualdade material.

Pois bem, ocorre que mesmo que haja flexibilização das normas trabalhistas, dificilmente o empregado e o empregador em algum momento estarão em paridade de condições. Primeiro porque sempre haverá o elemento de subordinação que é característica do contrato de trabalho, segundo pelo elemento econômico, já que dificilmente haverá igualdade entre as partes também nesse ponto.

Sendo assim a situação de flexibilização das normas, não gera imediata não aplicação do princípio da hipossuficiência, já que não retira o caráter de parte mais fraca do empregado.

Mais uma vez, frisa-se que quando for analisado o assédio moral nas relações de trabalho o aplicador do direito deverá sempre se basear nesses princípios norteadores do direito do trabalho e do ordenamento jurídico pátrio.

Ocorre que não há regra positivada que defina assédio moral em âmbito geral, há em alguns estados regras regionais, mas que não vincula a todos, sendo assim os princípios são de extrema importância na verificação da ocorrência do assédio, na aplicação de norma punitiva e na valoração de indenização devendo ser analisado cada caso em suas particularidades.

Examinando os princípios e verificando que com base neles é que está todo o fundamento que classifica e tenta se repelir o assédio moral, passa-se a analisar o assédio sob o ponto de vista da empresa, como limites ao poder de direção, bem como, demonstrando as consequências da permissão, consentimento ou tolerância desse tipo de ato.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral nas relações do trabalho trata-se de matéria que não está esgotada, posto que ainda há muito a se discutir e vários enfoques que pode ser analisado, isso inclusive se deve ao fato de que ainda hoje não há norma geral regulamentadora sobre o assédio moral, ficando a critério do aplicador do direito, ou do legislador de cada região, bem como da doutrina apresentar suas definições.

Ademais, inúmeras são as ações que pleiteiam indenização por assédio moral, constatação essa que gerou um certo “desconforto positivo” com o tema. Diga-se positivo, pois, a partir de então é que surgiu a ideia de entender e de tornar claro, de maneira sucinta, algumas questões como: quando ocorre; quais são as características e as suas consequências.

Muito mais que uma questão de aplicação de direitos e seus limites, há uma questão cunho social, das pessoas em suas relações interpessoais no ambiente de trabalho, de saúde mental, psicológica, psíquica que deve ser analisada e cuidada em cada empresa, pois na maioria das vezes o ambiente é que traz um “clima” propício para o surgimento de agressões que acabam caracterizam um assédio moral.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral nas relações de emprego**. Curitiba/PR: Juruá Editora, 2005.

ARAÚJO, C.B.Z.M.; DALMORO, E.L.; FIGUEIRA, K.C.N. **Trabalhos Monográficos**. 2 ed. Campo Grande: Editora Uniderp, 2003.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. C.B.Z.M.; FIGUEIRA, K.C.N.; MALHEIROS, M.R.L. **Trabalhos de conclusão de curso: normas e padrões**. Campo Grande: FIC-UNAES, 2000.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 9 de agosto de 1943.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p.231.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 26ª edição, 2001.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **O princípio da proteção revistado**. In Revista Bonijuris. V 13. Curitiba: Bonijuris, jul. 2001.

DELGADO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.

EPÓCA. **As 100 Melhores Empresas para Trabalhar (GPTW 2011 - 2012)**. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,EMI260030-17446,00.html>>

MANSOUR, Roberta Sobral. **Assédio Moral no local de trabalho**. Aracaju: 2006 Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=1055.29376>

MARTINS, Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

MELHORAMENTOS. **Minidicionário da língua portuguesa**- 1.ed.- São Paulo: Melhoramentos, 1992.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3ª ed. 12ª tiragem- São Paulo: Malheiros editores, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20.ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p.636-9.

NOSSA, V.; TEIXEIRA, A.J.C.; GASPARINO, A. **Normas para apresentação de trabalhos acadêmicos**. Vitória 2011. Disponível em: <http://www.fucape.br/downloads/normas_FUCAPE.pdf>

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Curso de direito do Trabalho**- São Paulo: Ltr, 2011.

PIMENTA, J.R.F. et al. **Direito do Trabalho, evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

PLÁ, Américo Rodrigues. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Método, 2010.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p.105-6.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2009.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

VASCOTTO, Jessé Moraes. **Leis e Códigos de A a Z**. São Paulo: Grupo Conceito, 2011.