

A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL FRENTE A INEXISTÊNCIA DE LEGISLAÇÃO FEDERAL

Ana Karoline Silva Sousa¹

Resumo: Este estudo tem como objetivo demonstrar a proteção do trabalhador vítima do assédio moral frente a inexistência de legislação federal até o presente momento para prevenir e punir essa conduta e para tanto, parte da análise histórica do referido instituto desde a época da escravidão até o presente momento, bem como analisa suas características, modalidades e consequências na vida da vítima. Demonstra-se também o real motivo para até o presente momento inexistir uma legislação específica acerca do tema. Analisa-se ainda a importância da aprovação do Projeto de Lei n. 4742/2001 que tipifica o Assédio Moral no ambiente de trabalho. E, ao final percebe-se, que o trabalhador não tem permanecido totalmente desprotegido, uma vez que pode se valer dos princípios constitucionais previstos na Constituição Federal, das normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho acerca da indenização por dano moral decorrente de assédio moral e a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador.

Palavra-chave: Assédio moral. Legislação. Trabalhador.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como principal objetivo abordar a proteção do trabalhador vítima do assédio moral frente a inexistência de legislação federal.

O fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho existe desde que o mundo é mundo, entretanto é uma matéria que somente há pouco tempo passou a ser discutida pela sociedade e pelos doutrinadores.

Será visto que embora seja um instituto extremamente polêmico e muito discutido na atualidade, ainda não há uma legislação em âmbito federal para prevenir e punir essa conduta, embora haja inúmeros municípios e estados que instituíram leis específicas acerca desse instituto, não têm sido suficientes na proteção do trabalhador.

Analisa-se ainda a importância do Projeto de Lei n. 4742/2001 de iniciativa do Deputado Federal Marcos de Jesus, que após quase 20 anos parado, está pronto para ser apreciado perante o Senado Federal.

Será visto ainda que perante a ausência de uma legislação federal específica há a

¹ Advogada. Pós graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Centro Universitário Claretiano. E-mail: karoline.silva1@live.com

necessidade de clamar pela aplicação dos princípios constitucionais, em especial o da Dignidade Humana, bem como aplicar as normas da Consolidação das Leis do Trabalho a respeito da indenização por danos morais decorrente de assédio moral e a aplicação das normas no que tange a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador.

Por fim, no decorrer do trabalho será feita uma conclusão, onde será analisado de que forma o trabalhador vem sendo protegido atualmente frente essa inexistência de legislação em âmbito federal para prevenir e punir o assédio moral nas relações de trabalho, bem como a necessidade de conscientização do Estado, sociedade e das organizações empresariais de adotarem medidas de prevenção e punição à aqueles que praticarem essa conduta.

O estudo será realizado a partir de pesquisas bibliográficas, através de buscas por jurisprudências, leis vigentes no Brasil, doutrinas, artigos científicos e revistas especializadas, visando analisar o problema em torno do ônus da prova nos casos de assédio moral e em razão das peculiaridades da problematização e dos objetivos que se pretendem alcançar, a pesquisa monográfica referente a este projeto tem como proposta o seu desenvolvimento mediante o método dedutivo.

1 HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL NO MUNDO

Para conhecer melhor o fenômeno do assédio moral é imprescindível saber como esse instituto nasceu, bem como analisar quais foram os primeiros relatos deste fenômeno no mundo.

O referido fenômeno existe desde que o mundo é mundo, inclusive possui relatos na bíblia, entretanto, teve seu marco principal na época da escravidão, onde os escravos eram submetidos a situações extremamente degradantes e humilhantes, eram vistos como mero objeto e não eram considerados sujeitos de direito.

Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar assim explica,

Analisando-se o passado histórico do nosso país, desaguamos no período da escravidão, época em que os maus tratos, atrocidades e abusos eram infligidos ao ser humano com o fim de atingir uma maior produção agrícola. Neste período, não raras eram as perseguições, os castigos, as humilhações e a morte dos que resistiam ou não se adequavam a esse modelo produtivo.” (2008, p. 2 - Disponível em <https://jus.com.br/artigos/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente>. Acesso em 10 de janeiro de 2020).

Com a abolição da escravidão através da Lei Aurea em 1888 assinada pela princesa Isabel, ocorreu uma nova forma de trabalho, onde houve uma forma de contraprestação, por

meio da qual o indivíduo trabalhava e em troca percebia uma remuneração pelos seus serviços prestados.

Entretanto, embora a escravidão tenha tido fim e tenha sido substituída por outra forma de trabalho, ocorre que com a globalização, a competitividade no mercado de trabalho e a pressão por cumprir todas as metas, alguns empregadores acabaram vendo os seus empregados como mero objetos e não como os sujeitos de direito que são, submetendo-os assim aos maus tratos, situações humilhantes ou degradantes.

Dessa forma, embora esse instituto seja tão antigo quanto o trabalho, somente há pouco tempo é que este chamou a atenção dos estudiosos, que se dedicaram a aprofundar seus conhecimentos acerca desse fenômeno.

As primeiras discussões acerca do tema, tiveram início em 1980 com os estudos científicos realizados pelo psicólogo alemão Heinz Leymann e sua equipe, através de entrevistas com grande número de pessoas, onde analisou-se alguns fatos ocorridos no ambiente de trabalho e as consequências derivadas de tais atos.

O autor Robson Zanetti assim explica,

É importante saber que o assédio moral é resultado de um estudo científico realizado inicialmente por Heinz Leymann e seu grupo de trabalho, através de entrevistas com pessoas, onde foram analisados certos fatos ocorridos no ambiente de trabalho e seus efeitos sobre a saúde de cada uma delas. (2010, p. 18).

Alguns anos depois, em 1998 a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen publicou o livro que foi sucesso de críticas no mundo inteiro com o título “Assédio Moral a violência perversa no cotidiano”. Esse livro teve uma enorme importância pois alertou inúmeros trabalhadores que até então nada sabiam acerca desse tema.

Em 22 de maio de 2000 esse assunto passou a ser conhecido e discutido no Brasil, por meio da pesquisa de mestrado da Médica do Trabalho Margarida Barreto com a dissertação "Uma jornada de Humilhações", esse assunto, até então desconhecido por muitos, passou a ser discutido no mundo Jurídico.

Logo após a referida dissertação, muitos autores de renome passaram a se interessar também pelo tema, como a Professora e Pesquisadora do Departamento de Administração Geral e Recursos Humanos da FGV-EAESP Maria Ester de Freitas por meio de suas pesquisas em 2001, como também o Professor Titular na Faculdade de Educação e no IFCH da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) Roberto Heloani, através de seus estudos acerca do estresse, organização do trabalho e assédio moral.

Todos os autores acima citados tiveram uma enorme contribuição para que o assédio moral nas relações de trabalho fosse mundialmente conhecido, pois até então pouco se falava acerca desse instituto e os trabalhadores vítimas permaneciam inertes perante as condutas ofensivas praticadas por seus superiores.

2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O fenômeno do assédio moral é considerado uma matéria relativamente nova no mundo jurídico e até o presente momento inexistente um conceito legal, dessa forma, para se obter um conceito apropriado, recorre-se aos conceitos doutrinários.

A psicanalista Marie-France Hirigoyen acredita que

O assédio moral no trabalho é definido como 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. (2015, p. 17).

A partir do então conceito trazido pela renomada autora francesa, pode-se entender que o assédio moral consiste na prática constante e reiterada de atos hostis que visem atingir a pessoa do empregado, realizado por um superior hierárquico.

O autor João Luís Vieira Teixeira afirma que

Se entende por assédio moral a conduta abusiva de empresa ou preposto que atente, por sua repetição ou insistência, contra a integridade física ou mental do trabalhador, colocando em risco o seu emprego e/ou degradando o seu ambiente do trabalho. (2013, p.19).

Assim, resta evidente que embora ainda não existam conceitos legais acerca dessa matéria, o assédio moral nas relações de trabalho nada mais é do que uma conduta extremamente abusiva que se caracteriza por sua repetição e prolongamento no tempo e tem consequências psicológicas graves na vida do empregado assediado.

Na concepção de Roberto Heloani o verdadeiro conceito de assédio moral é

[..] a perversidade (por vezes ligada a traços como frieza, calculismo e inteligência) e encorajada por práticas organizacionais danosas (corrosão de valores éticos essenciais) acaba por desconsiderar o outro, em um verdadeiro extermínio psíquico, calculado e covarde, em relação à pessoa a quem, no íntimo, o agressor inveja. (2004, p.5).

Dessa forma, o assediador trata o assediado como um mero objeto atingindo este em seus aspectos mais intrínsecos, sendo seus movimentos extremamente frio e calculados.

Apesar de se falar mais no conceito de que o assédio moral consiste em uma conduta

hostil de um superior hierárquico contra um funcionário, ele pode também ser realizado por um colega de trabalho, um preposto ou gerente, não havendo a obrigatoriedade de que para se caracterizar o assédio moral seja praticado por um superior.

Dessa forma, para conceituar o referido fenômeno é importante ter a intencionalidade do agressor em atingir a vítima psicologicamente, bem como o ato causador do dano, ligado às consequências emocionais na vida da vítima.

3 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

É cediço que não são quaisquer atos desagradáveis realizados por um superior hierárquico ou quaisquer desavenças no dia-a-dia que caracterizam o referido fenômeno, assim é importante evidenciar quais são as atitudes que o caracterizam.

Para a caracterização do referido fenômeno é necessário haver alguns elementos peculiares, não bastando ser somente alguns atos desagradáveis que ocorrem no dia-a-dia de um trabalhador, portanto deve haver a conduta abusiva ligada a natureza psicológica da agressão, a repetição dessa conduta no tempo, bem como uma finalidade específica.

Conforme entendimento de Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar,

[...] alguns aspectos afiguram-se essenciais para a caracterização do fenômeno: a regularidade dos ataques e a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima, afastando-a do trabalho. Imprescindível, portanto, que exista uma conotação persecutória nos atos praticados, caracterizada pela repetição sistemática da violência durante considerável lapso de tempo, aliada à finalidade inabalável de destruir psicologicamente a vítima até sua completa eliminação do ambiente de trabalho. (2008, p. 5 -Disponível em <https://jus.com.br/artigos/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente>. Acesso em 10 de janeiro de 2020).

A primeira característica é a conduta abusiva que o agressor pratica para atingir a vítima, essa conduta abusiva pode ser por meio de palavras cruéis, humilhações, ofensas, chacotas ou tratamento vexatório.

A segunda característica é a natureza psicológica da agressão, o que quer dizer que o agressor na tentativa de atingir o psicológico da vítima, se utilizará dos mais terríveis atos para conseguir o almejado.

A terceira característica é a repetição dessa conduta abusiva no tempo, tendo em vista que se essa conduta foi praticada uma única vez pode ser que não haja a caracterização, assim, segundo alguns estudos, para que essa conduta se caracterize é necessário que se repita pelo menos uma vez por semana, podendo durar até três anos.

A quarta e última característica é a finalidade específica que o agressor tem, tendo em vista que seus ataques são friamente calculados e ele não escolhe a vítima de forma aleatória, mas sim, escolhe uma específica para dar início aos ataques, cuja finalidade nada mais é do que atingir os aspectos intrínsecos dessa vítima e fazer com que ela se sinta menosprezada e menor que os outros.

Mister evidenciar que tais agressões começam com pequenas atitudes tão minuciosas que são quase que imperceptíveis à vítima e quando esta finalmente se dá conta da gravidade de tais atitudes, é porque as agressões já estão em seu auge.

Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar narra como isso acontece,

As primeiras manifestações do mobbing são quase imperceptíveis e somente com a reiteração das práticas vexatórias é que o fenômeno se identifica e incorpora. Com a permanência e a intencionalidade dos ataques, a vítima se desestabiliza emocionalmente e fica fragilizada, sofrendo efeitos perniciosos em sua saúde física e psíquica. (AGUIAR, 2008, p. 5-Disponível em <https://jus.com.br/artigos/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente>. Acesso em 14 de janeiro de 2020).

Assim, o superior hierárquico alvejando ferir a vítima em seus aspectos personalíssimos crítica de todas as formas a pessoa da vítima, seja através de seu trabalho ou de sua vida privada, impede que esta expresse sua opinião deixando claro que para ele sua opinião de nada vale, tenta ridicularizá-la na frente de seus colegas para que esta se sinta humilhada e pratica os atos mais cruéis que possam ocorrer.

4 FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode dar-se de inúmeras formas e segundo o autor Robson Zanetti (2010, p. 67) “o assédio moral pode ser individual ou coletivo, vertical ou horizontal, masculino ou feminino, ascendente ou descendente, patológico ou estratégico, grupal ou individual, profissional ou familiar”.

Embora existam inúmeras formas do referido fenômeno, cumpre destacar apenas algumas delas, quais sejam, assédio vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto.

O assédio vertical descendente é a forma de assédio moral mais conhecida atualmente, tendo em vista que é realizada de cima para baixo, ou seja, de um superior hierárquico para um funcionário.

Segundo o autor Robson Zanetti

O assédio é vertical descendente quando ele é realizado de cima para baixo, ou seja, por um responsável hierárquico que abusa de seu poder de direção. Esta forma de assédio é mais freqüente que a vertical ascendente. Aqui a causa tem um denominador comum: o superior hierárquico se prevalece de seu poder de forma desmedida e arcaica. O objetivo pode ser o de reduzir a influência de um empregado junto àqueles que estão ao seu redor. (2010, p. 67).

O assédio vertical ascendente é uma forma de assédio moral não tão comum, pois ocorre de baixo para cima, ou seja, ocorre quando um ou vários funcionários na tentativa de boicotar seu superior hierárquico se utiliza de meios para destituí-lo do cargo.

O autor Robson Zanetti informa alguns dos motivos para os funcionários praticarem esse tipo de conduta contra seu superior

Eles se opõem a indicação deste responsável, como por exemplo, na substituição de uma chefia; seja porque eles esperam a indicação de outra pessoa ou porque um deles esperava seu lugar ou ainda simplesmente por que eles não querem um superior responsável por eles; • O chefe é atacado geralmente em razão de seu autoritarismo, de sua arrogância ou de sua parcialidade. (2010, p.68).

Já o assédio moral horizontal é extremamente comum nas relações de trabalho, ocorre quando os próprios colegas de trabalho praticam atos hostis uns contra os outros na tentativa de boicotar ou se destacar mais que o outro, ocorrendo principalmente quando há uma promoção em questão.

Por fim, o assédio misto *segundo* o autor Robson Zanetti (2010, p. 72) “é a mistura dos dois anteriores, o que quer dizer que ocorra numa relação de hierarquia como entre colegas de mesmo nível hierárquico”.

Desse modo, embora a modalidade mais conhecida seja o assédio vertical descendente, realizado por um superior hierárquico é importante retirar a falsa ideia de que o assédio moral só irá caracterizar-se se for realizado por um chefe ou empregador, pois este pode ocorrer de inúmeras maneiras como visto acima.

5 MOTIVOS QUE LEVAM ALGUÉM A PRATICAR O ASSÉDIO MORAL

Como exposto, o assédio moral nas relações de trabalho geralmente tem início com atos tão minuciosos que por muitas vezes passam despercebidos pelas vítimas, assim, por vezes nem mesmo o agressor percebe que está praticando tal conduta tão reprovável.

Vários são os motivos que levam alguém a praticar tais condutas, seja por sentimento de inveja, competição, ciúme ou até mesmo a recusa de distinção. Assim, ao menosprezar ou humilhar seu funcionário ou colega de trabalho, principalmente na frente dos outros colegas que

por sinal não fazem nada a respeito, o agressor se sente melhor, possuindo um sentimento de satisfação em ver que atingiu emocionalmente a vítima.

A inveja é um dos maiores motivos que levam alguém a praticar a referida conduta, seja pela vítima ter uma formação melhor, ser mais competente ou ser mais querida pelas pessoas, isso faz com que o agressor tente de todas as formas prejudicar esta em seu ambiente de trabalho.

A psicanalista Marie-France Hirigoyen narra como surge o sentimento de inveja no ambiente de trabalho,

A inveja não é proporcional ao valor da coisa invejada e se concentra muito frequentemente em coisas pequenas e desprezíveis. Inveja-se aquele que tem a mesa perto da janela, ou aquele que tem a cadeira mais bonita, mas também se inveja aquele que é o preferido do chefe ou que tem um salário melhor e a mesma qualificação. (HIRIGOYEN, 2015, p. 40).

Outro motivo bem comum para que alguém cometa esses terríveis atos é a recusa de distinção, onde o assediador se recusa a aceitar que a vítima possua alguma diferença, seja através da idade, da cor, do sexo ou da opção sexual diversa da sua.

Desta feita, as vítimas mais comuns são exatamente os idosos, negros, mulheres e homossexuais devido suas diferenças com relação ao agressor, podendo se comparar a uma discriminação e preconceito.

Para o agressor as vítimas com tais características são “presas fáceis”, exatamente por achar que estas são mais frágeis, sendo mais vulneráveis, podendo assim ser as vítimas mais frequentes.

6 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O fenômeno do assédio moral ainda é extremamente banalizado atualmente, pois muitos não têm noção da gravidade que é este ato realizado e na vida de outrem e nem tampouco conhecem as terríveis consequências que derivam de tais atos na vida da vítima.

Dentre as inúmeras consequências na vida da vítima, têm-se como mais comum as doenças psíquico-emocionais que podem também se transformar em doenças físicas.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2015) as consequências podem ser psicopatológicas, psicossomáticas e comportamentais. A primeira se refere a todo tipo de ansiedade, apatia, insegurança, depressão, melancolia, irritação, insônia, mudança de humor,

pânico, fobias e pesadelo. Já a segunda, diz respeito às doenças físicas em decorrência das mentais como a hipertensão arterial, crises de asma, taquicardia, doenças coronarianas, dermatites, cefaleia, dores musculares, gastrite. Por fim, a terceira afeta no comportamento da vítima, como a agressividade contra si e contra outros, aumento do consumo de álcool e outras drogas, aumento do consumo de cigarros, disfunções sexuais, isolamento social e desordens de apetite.

Uma das doenças mais comuns referentes a vítimas do assédio moral é no que tange ao aparecimento de doenças como a depressão, que leva a vítima a perder a alegria de viver, podendo inclusive levá-la a casos extremos, como o suicídio.

A psicanalista Marie-France Hirigoyen traz alguns dados importantes

Segundo os critérios do DSM IV (Classificação internacional das doenças mentais)
-69% das respostas acusaram um estado depressivo severo que justificou acompanhamento médico por significar sério risco de suicídio. Estes números têm, aliás, correlação com a solicitação de ajuda das pessoas que, segundo nosso levantamento, consultaram seus médicos em 65% dos casos e um psiquiatra em 52% deles;
- 7% das pessoas apresentaram um estado depressivo moderado;
- 24% um estado depressivo leve.” (2015, p. 160).

O assédio moral também traz uma enorme consequência para a organização empresarial, tendo em vista que o trabalhador assediado passará a diminuir cada vez mais sua produção, não conseguirá alcançar suas metas (o que ocasionará a diminuição do lucro da empresa) e fica mais vulnerável a sofrer algum tipo de acidente de trabalho.

A sociedade também será um reflexo dessa conduta, uma vez que uma pessoa doente ocasionará mais custos sociais, bem como será mais uma pessoa na fila da previdência que se encontra tão precária.

Assim, ocorrerá o que se chama de “efeito dominó”, pois uma vez atingido o trabalhador, automaticamente a organização empresarial e a sociedade são atingidas também.

7 AUSÊNCIA DE LEIS FEDERAIS ACERCA DO TEMA

É cediço que o fenômeno do assédio moral é uma matéria relativamente nova no Mundo Jurídico, exatamente pela subjetividade do referido fenômeno que fazem com que as vítimas não denunciem, em decorrência disso poucos países possuem legislações específicas para prevenir e punir tais condutas, de acordo com dados informados pelo site Assédio moral no Trabalho (Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique23>> acesso em 20/01/2020 às

08:50) apenas a França e a Argentina aprovaram respectivamente a Lei n. 2002-73 em 17 de janeiro de 2002 e a Lei n. 13.168 de 24 de fevereiro de 2004. Entretanto há diversos projetos de Leis acerca do tema tramitando em países como Chile, Noruega, Portugal, Uruguai, Suíça e Bélgica.

No Brasil existem inúmeras leis municipais e estaduais para tratar do referido tema no âmbito do serviço público, entretanto na esfera Federal embora haja inúmeros projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, inclusive para tipificar essa conduta no rol do Código Penal, todos se encontram carentes de aprovação.

Alguns Estados brasileiros criaram suas próprias leis acerca do tema, como o Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul, Minas Gerais e Mato Grosso, bem como alguns Municípios também como Iracemápolis/SP, Americana/SP, Amparo/SP, Porto Alegre/RS, Bagé/RS, Balneário Camboriú/SC, Bombinhas/SC, Contagem/MG, Divinópolis/MG e Rolim de Moura/RO, dentre inúmeros outros.

No decorrer de todos esses anos apenas duas leis que tratam do tema foram aprovadas no âmbito Federal, quais sejam a Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009, que proíbe empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES à empresas que possuem condenação pela prática do assédio moral e o Projeto de Lei nº 4.326, de 2004, que estabelece o dia 02 de maio dia Nacional de luta contra o assédio moral.

Em decorrência dessa ausência de leis específicas acerca do tema o trabalhador fica mais vulnerável a sofrer tais condutas, tendo em vista que o agressor ficará com cada vez mais certeza de sua impunidade.

O principal motivo para a ausência de leis até o presente momento diz respeito ao grau de subjetividade do instituto em cotejo, pois uma tarefa árdua é instituir uma lei em âmbito federal tão completa ao ponto de não deixar brechas para o agressor sair impune e a vítima prejudicada.

8 IMPORTÂNCIA DA APROVAÇÃO DO PROJETO DE LEI N. 4742/2001

Uma das principais conquistas no que tange ao reconhecimento de tal ato no âmbito federal é o Projeto de Lei n. 4742/2001, de iniciativa do Deputado Federal Marcos de Jesus que pleiteia a reforma do Código Penal, introduzindo o art. 146-A, tratando sobre o crime de assédio moral no trabalho, que após 16 anos de sua criação foi aprovado pela Câmara dos Deputados e

agora aguarda apreciação pelo Senado Federal.

O presente projeto visa acrescentar o dispositivo 146 A no Código Penal Brasileiro nos seguintes termos,

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena : Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Nota-se a importância da aprovação dessa Lei, ainda mais no atual momento que a sociedade está vivendo, onde infelizmente está cada vez mais comum doenças psicológicas derivadas de uma relação de trabalho desgastante.

Importante ressaltar que o presente projeto de Lei, não visa apreciar a violência física, haja vista que esta já está tipificada no Código Penal, mas sim visa proteger os trabalhadores brasileiros contra a violência psicológica, que atinge o psicológico e o emocional do trabalhador, que faz com que este se sinta menor que os outros ou menos humano, através da pratica repetida disfarçada através de uma brincadeira, ironia, mas que nada mais é do que Assédio moral, com claro abuso de poder.

Uma das Justificativas do Deputado Federal Marcos de Jesus ao explicar a importância do presente Projeto é “ditados por razões de ordem interna, mas sob a aparente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o chefe passa a tomar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado empregado, submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas. E este, por temor de perder o emprego ou sofrer outro gravame, deixa-se crucificar. As conseqüências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive.”

Assim, como a maioria dos casos de Assédio Moral ocorrem em desfavor de um trabalhador, o legislador achou por bem no presente projeto tratar apenas do assédio moral vertical descendente, ou seja, aquele realizado por um superior hierárquico, contra um funcionário.

Com a aprovação do presente projeto de Lei, os trabalhadores não mais estarão desprotegidos, pois poderão ter uma proteção concreta, embora esta Lei tenha mais um caráter pedagógico, na tentativa de desestimular tal conduta, já é um grande e bom avanço para os trabalhadores.

Mister ressaltar que com a pena prevista de Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa, juntamente com a previsão de indenização por danos morais no Código Civil e a rescisão do Contrato de Trabalho por justa causa do empregador prevista na CLT, serão bons aliados na

luta e combate contra o Assédio moral, haja vista que não tão somente punirá o agressor com a detenção, mas também haverá uma forma de compensação ao empregado que sofreu tal conduta, através de uma reparação em dinheiro.

Assim, se aprovado o presente projeto, os trabalhadores terão uma maior proteção contra os atos de humilhações sofridos no ambiente de trabalho e os agressores não ficarão mais impunes, pois haverá uma sanção, que embora seja leve, já é um bom resultado na luta e combate contra o assédio moral.

9 PROTEÇÃO DO TRABALHADOR FRENTE A INEXISTÊNCIA DE LEIS FEDERAIS

É cediço que inexistem leis em âmbito federal para prevenir e punir o assédio moral nas relações de emprego, entretanto o trabalhador não fica totalmente desprotegido, podendo recorrer subsidiariamente as normas do Código Civil, a CLT e a Constituição Federal que são dispositivos de suma importância para a proteção dos empregados vítimas.

As normas do Código Civil poderão ser utilizadas de forma subsidiária pelos trabalhadores vítimas dessa conduta, pois prevê a indenização por danos morais em caso de assédio moral, sendo uma das formas de proteção mais utilizadas ultimamente no que tange a esse tema, tendo em vista que tanto o empregador como quem quer que tenha praticado essa conduta terá que pagar uma indenização proporcional aos danos sofridos pela vítima.

As normas da Consolidação das Leis do Trabalho preveem a possibilidade de rescisão por justa causa do empregador, também conhecida como rescisão indireta, sendo perfeitamente possível quando o empregador comete uma falta grave (como assédio moral), sendo um motivo justo para o empregado romper o contrato de trabalho, tendo assim direito de receber todos os seus direitos.

Ademais, uma das inovações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi com relação ao Dano Extrapatrimonial, que por meio do seu art. 223- A e seguintes veio estabelecendo critérios para a reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

Assim, aquele que causar ofensa à honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e a integridade física de uma pessoa física ou jurídica tem o dever de reparar, uma vez que estes são bem juridicamente tutelados.

Uma inovação presente na referida Reforma foi no que tange aos aspectos que o juiz deverá apreciar antes de proferir a sentença, presente nos incisos do art. 223-G que diz:

- Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
- I- a natureza do bem jurídico tutelado;
 - II- a intensidade do sofrimento ou humilhação;
 - III- a possibilidade de superação física ou psicológica;
 - IV- os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 - V- a extensão e a duração dos efeitos da ofensas;
 - VI- as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
 - VII- o grau de dolo ou culpa;
 - VIII- a ocorrência de retratação espontânea;
 - IX- o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
 - X- o perdão, tácito ou expresso;
 - XI- a situação social e econômica das partes envolvidas;
 - XII- o grau de publicidade da ofensa.

A questão da indenização por dano moral se referia a matéria meramente cível, estabelecida nos artigos 186 e 927 do CC, porém na antiga CLT nada previa a respeito do dano moral na seara trabalhista, aplicando-se subsidiariamente as normas do Código Civil no caso concreto e com a reforma, o legislador entendeu por bem acrescentar essa matéria na CLT.

Já as normas da Constituição Federal garantem a proteção do trabalhador através dos princípios Constitucionais voltados para as relações de trabalho, como o princípio da proteção, princípio da dignidade humana, princípio da primazia da realidade, princípio da boa-fé, etc.

Importante mencionar que o princípio da proteção é o princípio basilar do direito do trabalho, haja vista que se destina a proteger a parte hipossuficiente da relação de trabalho, que é o empregado.

O princípio da primazia da realidade também é uma importante ferramenta na proteção dos trabalhadores, principalmente no que tange as formas de assédio moral no trabalho, haja vista que o mesmo garante que nas relações de trabalho, mais importa o que ocorre na prática do que o que foi pactuado no momento da contratação, logo, os fatos se sobrepõem aos documentos.

Com relação ao princípio da boa-fé, como em todo contrato realizado, os contratos de trabalho devem sempre ser pautados na boa-fé, onde as partes devem agir pautadas no bom senso, na honestidade e de forma a não prejudicar o outro lado.

Em especial, merece um maior destaque o Princípio da Dignidade Humana que se caracteriza por ser o princípio norteador das relações de trabalho, constituindo em uma

obrigação do Estado de proporcionar um mínimo existencial para o indivíduo, sendo vedado quaisquer atos que visem degradar o mesmo, independentemente de sua cor, raça, etnia ou religião, e caso este seja violado é assegurado o direito a indenização.

A forma de proteção do trabalhador através do referido princípio merece um destaque maior, visto que os atos degradantes, humilhantes e vexatórios os quais um superior hierárquico pratica contra a pessoa do empregado, visando diminuí-lo como ser humano, ferem notavelmente o mencionado princípio.

Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar assim explica,

É de clareza solar que os atos de perseguição e humilhação praticados pelo perverso, que minam a auto-estima da vítima e visam destruí-la, afrontam, diretamente, o princípio constitucional da dignidade humana, estampado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Este princípio constitucional, ao ser erigido à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, demonstra o intento do constituinte em conferir à pessoa humana posição de destaque no sistema jurídico, figurando como fundamento e fim da sociedade e do Estado.” (2008, p.11 -Disponível em <https://jus.com.br/artigos/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente>. Acesso em 25 de janeiro de 2020).

Dessa forma, o princípio basilar da dignidade humana terá um duplo papel na proteção do trabalhador, onde em um primeiro momento irá proteger o empregado contra quaisquer atos humilhantes, degradantes ou vexatórios, que fazem com que esse empregado se sinta menos humano, a partir do momento que destaca que a dignidade humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, com base no art. 1º, inciso III e em um segundo momento desempenha o papel de punição contra o indivíduo agressor, prevendo uma forma de indenização, prevista no art. 5º, inciso X, da CF/88.

Conforme explica Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar,

Por outra vertente, temos que os ataques perpetrados pelo agressor no ambiente de trabalho, que achincalham a auto-estima da vítima e ofendem sua honra (subjetiva e objetiva), intimidade e imagem, infringem o direito fundamental elencado no artigo 5º, inciso X, da Carta Magna, assegurando-se, ao ofendido, o direito à indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação.” (2008, p. 12 -Disponível em <https://jus.com.br/artigos/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente>. Acesso em 26 de janeiro de 2020).

Desta feita, em decorrência da ausência de legislação em âmbito federal para tratar do tema o trabalhador pode se valer das referidas normas que poderão lhe dar um amparo maior na luta contra esse fenômeno tão cruel, entretanto faz-se necessário algumas formas de prevenção e combate contra esse instituto que o Estado e as empresas podem adotar.

10 FORMAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Como demonstrado no referido trabalho, percebe-se que a melhor forma de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho é através da prevenção, que são alguns atos que embora sejam simples, podem mudar o modo de gerir uma relação empregatícia.

O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre em função de uma má gestão por parte do empregado, tendo em vista que este não só é responsável por proporcionar um ambiente digno de trabalho, como também deve cuidar da saúde mental do seu quadro de funcionários.

Algumas medidas podem ser adotadas pela organização empresarial para evitar que esse fenômeno ocorra com tanta frequência como ocorre atualmente, neste sentido a Organização Mundial da Saúde elencou algumas medidas que podem ser eficazes na prevenção desse fenômeno:

- Criação de um clima social com uma atmosfera aberta e respeitosa, com tolerância à diversidade, em que a existência de frustração e o atrito são aceitos, mas também propriamente administrados.
- Garantia que os estilos de liderança e as práticas administrativas na organização são aplicados a todos os funcionários de forma igual, garantindo tratamento justo e com respeito, e que a sensibilidade para necessidades pessoais e a vulnerabilidades são levadas em conta.
- Garantia de que os gestores tenham acesso às ações educativas para administrar conflitos.
- Criação de ambientes profissionais com metas, regras e responsabilidades *claras e nítidas*.
- *Criação e manutenção de cultura organizacional em que o assédio moral e os maus-tratos aos servidores não são tolerados.*” (2015, p. 17-18).

Ainda neste sentido, o empregador deve prestar as devidas informações acerca desse fenômeno, através de palestras e conferências, que até mesmo vai demonstrar aos empregados que nem todas as atitudes desagradáveis constituem o assédio moral, bem como deve instituir no âmbito da empresa cursos e treinamentos aos chefes de departamentos e gerentes para saberem administrar corretamente e lidar com pessoas, como também capacitar a equipe de recursos humanos para saberem lidar com essa situação, caso venha a acontecer.

Se todas as empresas praticarem em conjunto tais medidas preventivas, poderá ocorrer a diminuição do número de casos de assédio moral nas relações de trabalho, tendo em vista que todos os trabalhadores conhecerão as suas diversas formas e poderão identificar com clareza se estão ou não sendo vítimas, bem como aquelas pessoas com tendência a serem agressores através de cursos e treinamentos poderão saber lidar mais com pessoas e saber administrar bem, sem atingir os direitos de outrem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, percebe-se que o assédio moral nas relações de trabalho é um fenômeno quase tão antigo quanto o trabalho, entretanto somente discutido há pouco tempo.

Conclui-se, portanto, que o assédio moral nas relações de trabalho ainda é muito banalizado atualmente, talvez em decorrência do desconhecimento desse instituto por grande parte das pessoas.

Até o presente momento inexistem leis em âmbito federal para prevenir e punir essa conduta, existindo tão somente leis municipais e estaduais, entretanto versam apenas acerca do assédio moral no serviço público.

Essa ausência de leis federais se deve principalmente ao alto grau de subjetivismo do instituto em questão aliada a dificuldade de comprovação do nexos causal e até mesmo medo por parte dos legisladores em instituir uma lei que ao invés de cumprir seu objetivo, acabe sendo uma forma de brecha para o agressor sair impune.

No entanto, já houve um grande avanço quanto ao projeto de Lei n. 4742/2001, que após quase 20 anos parado, atualmente encontra-se pendente de apreciação pelo Senado federal, após ser aprovado pela Câmara dos Deputados.

Caso seja aprovado o referido Projeto de Lei, com a previsão de pena prevista de Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa, juntamente com a previsão de indenização por danos morais previstas no Código Civil e a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador prevista na CLT, serão bons aliados na luta e combate contra o Assédio moral, haja vista que não tão somente punirá o agressor com a detenção, mas também haverá uma forma de compensação ao empregado que sofreu tal conduta, através de uma reparação em dinheiro

Mas enquanto ainda não for aprovado o referido projeto, os trabalhadores não tem permanecido totalmente desprotegidos, visto que podem valer-se das normas do Código Civil, bem como das normas da CLT no que tange a indenização por dano moral em decorrência de assédio moral, bem como no que diz respeito a rescindir o contrato de trabalho alegando justa causa do empregador e assim perceber todos os direitos que possui, e também as normas da Constituição Federal no tange a invocação dos princípios constitucionais, mais especificadamente ao princípio da dignidade humana.

No entanto, a melhor forma atualmente de combate ao assédio moral no âmbito empregatício ainda é através de pequenas medidas de prevenção que podem mudar o futuro de um país.

Tais medidas podem ser adotadas pelo Estado, empresas e também pela sociedade, tendo em vista que as consequências de um trabalhador que sofre o assédio moral têm reflexos em todo o país.

Desta forma, imprescindível é a aprovação de uma lei específica em âmbito federal o mais rápido possível para auxiliar na proteção dos trabalhadores que trabalham dignamente para garantir seu sustento e de sua família e merecem ter no mínimo um ambiente de trabalho digno.

Portanto, enquanto não for instituída uma Lei Federal específica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, a proteção do empregado se dará através do princípio constitucional da dignidade humana combinada com as normas do Código Civil acerca da indenização por dano moral e também com as normas da CLT de proteção ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio Moral: Problema Antigo, Interesse Recente. *Revista Jus Navigandi*. Teresina, ano 13, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/11741>> Acesso em 12 de fev. 2020.

Assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique23>> Acesso em: 10 fev. 2020.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria-executiva. Subsecretaria de assuntos administrativos. Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar. Brasília: Ministério da Saúde, 2015.

_____. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 24ª ed. São Paulo: Rideel, 2017.

_____. *Lei 13.467 de 13 de julho de 2017*, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho. 28ª ed. São Paulo: Rideel, 2019.

_____. *Lei nº. 10.406/02*, de 10 de janeiro de 2002, que instituiu o Código Civil. 28ª ed. São Paulo: Rideel, 2019.

_____. *Projeto de Lei nº 4.742 de 23 de maio de 2001*. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692&ord=1>> Acesso em 28 jan. 2020.

HELOANI. José Roberto Montes. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, São Paulo, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004.

HIRIGOYEN, Marie France. *Mal estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2015.

TEXEIRA, João Luís Vieira. *O assédio moral no trabalho: conceito, causas e feitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

ZANETI, Robson. E-Book: *Assédio Moral no Trabalho*. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>> Acesso em: 28 jan. 2020.