

ASSÉDIO MORAL

Marilis Alexandre Ferreira¹
Marlon Marcelo Murari²

RESUMO

O assédio moral dentro das relações de trabalho tem se revelado frequente. Para a identificação desse problema é necessário conceituar assédio e tratar das possibilidades de sua ocorrência. Também se faz necessário descobrir até que ponto pode causar prejuízos à vítima e tratar do dever garantido de indenização. Embora os casos de assédio moral no trabalho aconteçam há muitos anos, o despertar para a necessidade de legislação específica é recente, sendo necessária uma urgente ação do Estado para intervir nestas situações. O objetivo desse artigo é, pois, analisar alguns aspectos polêmicos relacionados ao assédio moral apresentando a situação jurídica atual do tema.

1 CONCEITO

A necessidade de conceituação de dano e de assédio neste estudo é indispensável.

A palavra dano, segundo o dicionário Aurélio (1980, p. 523), entre os vários significados que possui, nos oferece o conceito de mal ou ofensa pessoal, também podendo ser entendido como prejuízo moral ou material. Já a palavra assédio, segundo o mesmo dicionário (1980, p. 185) significa perseguir com insistência; insistência importuna, junto de alguém com perguntas, propostas e pretensões.

O assédio nada mais é que um subtítulo do dano moral, estando os dois interligados diretamente.

¹ Bacharelanda do Curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga/SP – UNIFEV.

² Mestre em Direito. Docente do Curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga/SP – UNIFEV.

ASSÉDIO MORAL

Portanto, Assédio Moral é aquela ofensa ou diminuição que envolve a honra, a reputação, que traz a vergonha para o indivíduo, quando o sentimento de perseguição e de medo é inerente. O assédio provoca vários momentos de aflição que causam prejuízos emocionais e atingem a imagem do indivíduo.

Este assédio na relação de trabalho é possível verticalmente e horizontalmente. O assédio vertical acontece em uma relação de hierarquia, com o superior impondo situações constrangedoras a um subordinado, como o empregador para o empregado ou do chefe para um de escalão inferior. O assédio horizontal ocorre com pessoas de mesma hierarquia, como, por exemplo, dois empregados. Mas como diferenciar o que é assédio moral e o que é apenas uma situação constrangedora?

O assédio moral para sua caracterização exige que este conjunto de ações perdure no tempo, que os atos praticados sejam intencionais, e que tenham certa repetição. Para caracterizá-lo devem ser preenchidos os três requisitos, pois um ou dois deles, isoladamente, não configuram assédio moral.

2 PREJUÍZOS E DEVER DE REPARAÇÃO

Os momentos constrangedores vividos podem causar danos à saúde, como podemos notar na citação extraída de Hirigoyen (2002, p. 173), que estudou o tema do assédio moral: “diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão no sistema imunológico, e modificação nos neurotransmissores cerebrais. De início trata-se de um fenômeno de adaptação, que permite enfrentar a agressão, seja qual for sua origem. Quando o estresse é episódico e o indivíduo consegue administrá-lo, tudo volta à ordem. Se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. E a persistência de elevação das taxas de hormônio de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a se instalar de forma crônica.”

Os principais sintomas são: palpitação falta de ar, fadiga, problemas digestivos, crises de choro, além de manifestações psíquicas, como: ansiedade, sentimento de inutilidade, depressão, sede de vingança, idéia de suicídio, etc. Ou seja, se o assédio moral não for prevenido ou resolvido logo no começo, poderá

causar doenças, afetando as condições de trabalho do empregado ou do empregador, podendo gerar prejuízos irreparáveis.

O assédio moral pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo no artigo 483, da CLT, além de autorizar o empregador a dispensar por justa causa os chefes, gerentes e diretores, enfim, os responsáveis pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo no artigo 482, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, perante a vítima, é objetiva, pois independe da ocorrência de culpa.

Maria Helena Diniz (2004, p.91) dá a seguinte definição:

[...] se houver ofensas ao direito do autor, à honra da pessoa, aos bens que integram sua intimidade, ao seu nome, a sua imagem ou à sua liberdade sexual, ter-se-á dano moral, que poderá traduzir, também, um dano patrimonial indireto se impedirem ou dificultarem, de qualquer modo, a atividade profissional da vítima [...].

Este dano causado a um dos indivíduos da relação trabalhista gera o dever de indenização.

A honra e a dignidade das pessoas são bens tutelados constitucionalmente nos artigos 1º, 3º e 5º da atual Constituição, merecendo pronta reparação quando se comprove sua violação, conforme seu artigo 5º, incisos V e X, que asseguram o direito de Resposta àquele que se sentiu ofendido em sua moral, sendo inviolável a intimidade do ser humano.

Segundo o artigo 927 do Código Civil, aquele que por ato ilícito causar dano outrem, fica obrigá-lo a repará-lo. O dano causado na subjetividade do indivíduo merece o ressarcimento, especificamente em nossos dias, onde a moral necessita de ser ressaltada.

Apesar de ser discutível tal questão, já que pode gerar enriquecimento ilícito, o dever de indenizar não serve para enriquecer nem empobrecer, ao contrário, tem a função de restaurar o equilíbrio rompido.

Fica demonstrado nesse artigo que aquele que sofre assédio moral tem direito adquirido de pleitear a indenização pelos danos sofridos na relação de trabalho.

Com relação ao *quantum* indenizatório, variará para cada caso, em virtude da situação concreta, jamais deixando de lado o princípio constitucional da razoabilidade.

3 COMPETÊNCIA E REGULAMENTAÇÃO

Uma das alterações que Emenda Constitucional n. 45/2004 nos trouxe, consta no artigo 114, inciso VI: conferiu competência para processar e julgar as ações por danos morais decorrentes da relação de trabalho à Justiça do Trabalho. O dano moral deve ser postulado em uma ação trabalhista, podendo inclusive existir um único pedido para tanto.

Todavia, mesmo possuindo amparo no Código Civil e na Constituição Federal, a necessidade de uma legislação específica é grande, embora alguns juristas afirmem que não.

Uma pesquisa divulgada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) indica que 79% dos magistrados da Justiça do Trabalho querem a regulamentação do assédio. O presidente Cláudio José Montesse afirma que a legislação não define o que é o assédio moral, especialmente no ambiente de trabalho. Ele explicou que, por enquanto, os juízes utilizam definições da Psicologia e da Sociologia e exemplos concretos anteriores para tipificar uma situação como assédio moral.

Existem vários projetos de Lei versando sobre este problema cujas repercussões sociais são consideráveis, porém muitos têm sido arquivados e outros, há tempos, esperam por uma resposta.

O projeto de Lei 2369/2003, que em 2007 sofreu algumas modificações, se tornando o projeto de lei 33/2007, tratava especificamente do assédio moral nas relações de trabalho, reafirmando o dever de indenizar e a definição do assédio, mas este foi arquivado. Houve, também, o PL 4742/2001, que pretendia incluir o artigo 146A no Código Penal Brasileiro, com a seguinte redação: Art. 146-A Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica - Pena: detenção de um a dois anos." Mas este se encontra ainda em análise junto à mesa Diretora da Câmara dos Deputados.

Como se percebe, a legislação e os projetos de lei ainda são insuficientes para combater este mal que vem de tanto tempo assolando a sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como comprovado, o tema do assédio moral merece maiores debates, pois sua prática é uma realidade vivida freqüentemente nas relações de trabalho e o direito não deve omitir-se diante de uma lesão comum e de graves consequências.

É claro que não adianta fazer uma lei exacerbada de conceitos na qual apenas uma correção de um superior hierárquico ou do empregador já se caracterize assédio. Mas é necessário que diante da prática freqüente e estando presentes todos os quesitos haja proteção legal eficiente e capaz de reprimir tal conduta.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO MORAL

ANAMATRA. Pesquisa desenvolvida pela a associação nacional dos magistrados da justiça do trabalho. Disponível em: . Acesso em: 25 de março de 2009.

BRASIL, Constituição 1988. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado.1988.

BRASIL, Constituição (1988). Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004. Dá nova redação ao artigo 114 alterando e inserindo parágrafos. **Lex**: legislação federal, Brasília. Dez/2004.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O Direito do Trabalho e o assédio moral** . Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 638, 7 abr. 2005. Disponível em: . Acesso em: 14 abr. 2009.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: responsabilidade civil. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.7 v.

FERREIRA, A. B. de Holanda. **Médio dicionário Aurélio da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LIMPPMANN, Ernesto. **Assedio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2005.

O que é assédio moral? Desenvolvido pelo site assédio moral. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 25 de março de 2009.

SILVESTRIN, Giselda Andréia. Texto desenvolvido com o tema: **O dano moral no direito do trabalho**. 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6658>>. Acesso em: 25 de março de 2009.