

FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE DIREITO
PEDRO AUGUSTO I. DE FREITAS

**ASSÉDIO MORAL: CAMINHOS INSTITUCIONAIS DE
VISIBILIDADE DESSE MAL**

JUIZ DE FORA
2018

PEDRO AUGUSTO I. DE FREITAS

ASSÉDIO MORAL: CAMINHOS INSTITUCIONAIS DE VISIBILIDADE DESSE MAL

Artigo apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel, na área de concentração Direito do trabalho.

Orientadora: Profa. Dra. Karen Artur

JUIZ DE FORA
2018

PEDRO AUGUSTO I. DE FREITAS

ASSÉDIO MORAL: CAMINHOS INSTITUCIONAIS DE VISIBILIDADE DESSE MAL

Artigo apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel, na área de concentração Direito do trabalho.

Aprovado em 22 de novembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa. Dra. Karen Artur
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Mestre Polliana Henrique Martins Horsth
Centro de Ensino Superior de Valença

JUIZ DE FORA
2018

RESUMO

O presente artigo tem por finalidade abordar o fenômeno do assédio moral no ambiente laboral, tomando como parâmetro as visões de autores renomados no assunto, destacando os meios institucionais de combate dessa má prática. A literatura tem procurado abordar os meios institucionais de produção, responsabilização e de prevenção do assédio moral, colaborando, assim, para uma menor subjetividade nas decisões judiciais referentes ao tema.

Palavras-chave: Assédio moral. Relações de trabalho. Meios de combate.

ABSTRACT

The present article aims to address the phenomenon of moral harassment in the workplace, taking as a parameter the visions of renowned authors in the subject, highlighting the institutional means of combating this bad practice. The literature has sought to address the institutional means of production, accountability and prevention of moral harassment, thus collaborating to a lower subjectivity in the judicial decisions about the moral harassment.

Keywords: Moral harassment. Work relationships. Means of combat

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. NOMENCLATURA E CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	7
3. ASSÉDIO MORAL E SUA PERVERSIDADE CARACTERIZADORA	8
4. MEIOS DE ENFRENTAMENTO.....	11
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17
REFERÊNCIAS	18

1. Introdução

O tema de assédio moral é fenômeno complexo e vem dia a dia ganhando visibilidade em todos os meios de comunicação. Na academia, observam-se inúmeros artigos e teses acerca do tema. No que tange às políticas públicas, embora haja mobilização dos atores sociais e mesmo a edição de leis municipais que visam prevenir o assédio, há um longo caminho a percorrer para que se tornem efetivas. Na justiça, encontram-se várias ações que visam reparação pecuniária para casos de assédio moral. Mas qual seria o preço da dignidade? Qual seria o preço da saúde do trabalhador?

No mundo atual, a competição corporativa e individual tem se tornado a palavra de ordem. Na era digital, a mercancia, a troca da moeda de mãos em mãos é célere. O Estado social abre espaço para o livre mercado sob forte influência das empresas multinacionais de grande poderio econômico; o dinheiro é o valor supremo passando a constituir o valor do homem, pois o trabalho é considerado mercadoria (BOTTOMORE, 2001; MARX, 2010).

É nesse cenário capitalista que novos ricos, novos pobres e novos miseráveis nascem todos os dias e levadas e levadas de trabalhadores torna-se incapazes laborativamente por causa do assédio moral. Em meio a essa conturbada relação de disparidade econômico-social, o trabalhador é uma figura central que se debate em agonia. Ademais, sua *psiquê* foi aprisionada pelo capital em um círculo vicioso e interminável de produção e consumo (CHIEESE, 2016). Nesse círculo vicioso de produção e consumo interminável, o trabalhador não auferirá mais valia do empresário ou dono dos bens de capital, apenas vende miseravelmente sua força de trabalho em troca de um salário em regime de escravidão, pois o salário quase sempre nunca dá para prover todas as necessidades da família e, não obstante, ainda é extremamente assediado com metas de produção a serem alcançadas a qualquer custo. No entanto, o trabalho necessariamente precisa dessa cooperação assalariada, ordenada e subordinada, mas alcança um limite possível: a dignidade da pessoa humana, matriz lógica irradiadora de todo o ordenamento jurídico, devendo ser tutelada nas relações trabalhistas pelo Estado¹. O trabalho está para a dignidade, assim como a dignidade está para os valores das ordens social e econômica de uma sociedade.

A partir do marco teórico que aponta para a paralisação da vítima diante do assédio moral, busca-se ir além do mesmo, fazendo um levantamento dos meios institucionais de produção e de combate ao assédio moral encontrados na literatura sobre o tema. A hipótese do

¹ Com NICOLAU MAQUIAVEL, no século XVI, em “O PRINCIPE” a palavra ESTADO aparece pela primeira vez dando compreensão de unicidade política.

trabalho é que esses meios trazem maior visibilidade ao tema, colaborando na construção sócio jurídica que empodere a vítima em uma rede de proteção. Por se tratar de tema multidisciplinar, faz-se necessário o engajamento com a Sociologia, a Psicologia, a Filosofia, a Economia, o Direito e a Medicina do trabalho.

Além dessa introdução, este artigo conta com três partes e as considerações finais. Nelas, é trazida a perversidade do assédio moral em diversas formas de relações de trabalho amplamente consideradas, bem como os meios de enfrentamento que têm sido destacados na literatura. Nas considerações finais, apesar de se destacar a dificuldade de edição de medidas legislativas, aponta-se para os valores constitucionais que envolvem a questão e que podem ser utilizados como norteadores a qualquer julgado de assédio moral, pois possuem eficácia plena.

2 Nomenclatura e conceito de assédio moral

Heinz Leymann, em 1980, foi pioneiro no aprimoramento sobre o tema de assédio moral sendo considerado pai do termo *mobbing*. Leymann encontrou semelhanças no comportamento animal ao humano quando um grupo se reunia para expulsar e confrontar um outro mais forte no reino selvagem, mas observou que entre os humanos, especialmente crianças, tal fenômeno se dava de forma velada, sutil e sem contato físico. Assédio, do latim *obsidere* quer dizer:

Põe-se adiante, sitiar, atacar. Assediar, por sua vez, numa compreensão vulgar, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar reiteradamente. É expor alguém a situações humilhantes e constrangedoras ou sugestionando-a de maneira prolongada, repetitivas e prolongadas vezes durante a jornada de trabalho ou fora dela. Não podemos esquecer que tais práticas visam a exclusão do trabalhador no seu círculo laboral e afetivo na organização (INÁCIO, 2014, p. 25)

Uma ampla conceituação de assédio moral é encontrada na tese de doutorado de Silva Neto (2018, p. 201), elaborada a partir de elementos comuns na doutrina e na jurisprudência:

Considera-se assédio moral no trabalho a conduta pluriofensiva, dolosa, ilícita, habitual e sistemática do empregador ou seus prepostos contra o(s) trabalhador(es), ou destes contra superior hierárquico ou colegas de trabalho, que pode ocorrer por meio de palavras, escritos, gestos, atos cruéis programados, ações abusivas ou humilhantes, violência física, ou violência simbólica com mensagem subliminar, de forma a atingir a segurança no trabalho, degradando o meio ambiente laboral, que atente contra a integridade moral ou impeça o projeto de vida profissional ou a vida de relações pública (social) ou privada (familiar) do ofendido, ou cause lesão à condição física ou psíquica da vítima, podendo ser reprimido por ações que visem à reparação do dano moral, existencial ou material (SILVA NETO, 2018, p. 201).

Não se deve pensar no assédio moral unicamente na visão do Direito, antes esse deve ser amplamente enquadrado e estudado por outras especialidades para que seja corretamente entendido. A psicologia, a sociologia, assim como a psiquiatria são áreas também abrangentes do assédio moral e devem ser levadas em conta para que o instituto não seja banalizado e não se cometa injustiças em ações nos tribunais.

No âmbito doutrinário, há uma construção que distingue o assédio moral interpessoal e assédio organizacional, sendo esse também chamado de bullying institucionalizado, perpetrado dentro das empresas privadas ou públicas onde verdadeiras estruturas gerenciais são arquitetadas para explorar, aumentar os lucros, aumentar desempenhos, metas e abusar psicologicamente dos empregados, servindo também, como reforço do controle organizacional/pessoal (psicoterror). Sabiamente, Hirigoyien (2017a, p. 107) aponta como sendo a “deterioração proposital das condições de trabalho” servem de meio de expurgo ou assepsia de trabalhadores, pois é sempre utilizada para descartar os operários que a empresa não deseja que permaneçam nos seus quadros.

Sem dúvida a crescente causa do assédio moral é a organização do trabalho, tendo como segunda causa fatores pessoais tanto da vítima, assim como o do ofensor. Jornadas exaustivas, alcance de metas e ambientes insalubres são as causas primeiras de assédio moral no âmbito trabalhista. Recentemente, sindicatos de trabalhadores², importantes aliados engajados na reforma dos meios qualitativos no ambiente do trabalho, têm contribuído substancialmente na visibilidade em torno do tema, mas se verifica uma ausência de medidas objetivas, normativas e diretas de proteção ao trabalhador contra o assédio moral e isso cria celeumas e entendimentos judiciais diversos, deixando a desejar, de plano, a eficiência das sentenças judiciais no enfrentamento direto ao fenômeno do assédio moral, como medida de exemplo aos demais, haja vista o alvitre de o julgador estar ainda circunscrito a velhas e tradicionais idiossincrasias do tema.

3 Assédio moral e sua perversidade caracterizadora

² Como exemplo, tem-se as diversas ações dos bancários, cartilhas da CUT e Senado Federal. Disponível em: <http://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/assedio_moral_acordo_folder_2011.pdf>. Acesso em: 26 out. 2018.
Disponível em: <<https://www.ebah.com.br/content/ABAAABRzUAA/cartilha-assedio-moral-cut>>. Acesso em: 26 out. 2018.
Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 26 out. 2018.

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, autora de “Assédio Moral, a violência perversa do cotidiano”, de 2014, e “Mal-estar no trabalho, redefinindo o assédio moral”, de 2017; uma das primeiras estudiosas do campo da psiquiatria a se preocupar com o assédio moral ou mobbing³ (terror psicológico doloso para destruição da vítima) no trabalho, na ótica de sua especialidade, nos preleciona dizendo:

[...] como sendo qualquer conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceito pela sociedade. Essa conduta abusiva, em razão de sua repetição ou sistematização, atenta contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho e o psicológico da pessoa ou da coletividade. Portanto, verifica-se que o assédio moral é estritamente abstrato, imaterial, embora algumas vezes seu fato gerador nasça de conflitos decorrentes de determinada relação material verticalizada ou não (HIRIGOYEN, 2017 apud INÁCIO, 2014, p. 25).

São diversas as modalidades de assédio moral. O assédio horizontal ocorre entre pares e funcionários do mesmo nível. Pode ocorrer o assédio de um grupo a um determinado funcionário que se destacou em alguma função específica, que foi indicado a uma promoção, ou mesmo a um funcionário novo no setor. A organização do trabalho, nesse caso, pode ser a causa do assédio, pois reorganizações de pessoal, metas, promoções na carreira e vagas em determinados departamentos melhores estão em jogo e podem dar início ao assédio horizontal entre os pares

O assédio que se apresenta hierarquicamente do superior ao subordinado é tido como assédio moral vertical. Pode se caracterizar em diversas esferas de poder tais como: do dono da empresa para o chefe ou gerentes; do oficial para a praça e do sargento para o soldado. Esses exemplos dão-se de modo vertical do superior ao subordinado, enfatizando-se o poder de comando em face ao assediado. O termo comumente usado, nesse caso, é *bossing*, originado da palavra chefe. É próprio dizer que esse tipo de assédio é o mais complicado de defesa para a vítima, haja visto o poder econômico e de decisão frente ao subordinado que, caso reaja, dificilmente sairá ileso dessa situação. A forma inversa de assédio do subordinado ao superior, na qual um chefe recém-chegado não obtém o devido respeito ou na qual um chefe novo busca implementar novas maneiras de gerência sendo alvo de fofocas ou ações recalcitrantes, é rara acontecer. Sobre o assédio vertical Hirigoyen escreve (2017a, p. 20):

As vítimas se veem impotentes em se defender, pois são obstadas, impedidas, paralisadas pelo assediador para que se defendam. Mesmo que no primeiro momento entendam passarem pelo ato abusivo, não possuem

³ Conforme leciona Aparecido Inácio (2014, p. 25), o mobbing ou terror psicológico pode ser descendente (chefe para o subordinado), ascendente (subordinado para o chefe) ou horizontal (entre pares).

instrumentalização para tal, pois estão em uma relação muitas das vezes verticalizada, hierarquizada.

Ainda de acordo com Hirigoyen (2017a, p. 164-165), “uma pessoa que tenha sofrido uma agressão psíquica como a do assédio moral é realmente uma vítima, pois seu psiquismo é alterado de maneira mais ou menos duradoura. [...] a reação da vítima é auto alimentadora deste processo, dando a impressão de ser simétrica”.

Os casos de assédio moral vertical vão desde a colocação da vítima no ostracismo ocupacional, com medidas que objetivam tirar qualquer oportunidade de alcançar prosseguimento na carreira e realizar-se pessoalmente, à colocação de sub tarefas visa desmoralizar e enfraquecer totalmente a vítima. É tão terrível esse poder de direção e econômico, que Barreto (2006, p. 123-176), observa que:

[...] o assédio ocorre desde a admissão do trabalhador com verdadeiros atos de eugenia, pois são descartados os possíveis operários não saudáveis no momento da contratação; observa que tais atos são uma violência psicológica extrema de exclusão e gravam na memória sensível toda gama de sentimentos negativos que fatalmente levará o trabalhador a adoecer em determinado momento da sua vida.

De acordo com Barros (2016, p. 601-603), o objetivo do assédio também é o 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”. É uma vontade insaciável de agredir, de destruir e controlar, que o assediador se vale da situação organizacional para dar impulso à sua tendência psicopata. Esse assédio pode ocorrer em qualquer das modalidades aventadas anteriormente que são: assédio vertical ascendente, assédio vertical descendente e assédio horizontal.

Segundo Hirigoyen (2017a, p. 103), “todo assédio é discriminatório, pois se presta a ratificar a recusa de uma diferença ou uma particularidade da pessoa”. Segundo Aparecido Inácio, na obra “Assédio Moral no mundo do trabalho”, em uma pesquisa feita em 1996 pela OIT na Europa, constatou-se que “o assédio moral é uma verdadeira epidemia silenciosa, atingindo mais de 12 milhões de vítimas” (INÁCIO, 2014a, p. 15).

Portanto, o fenômeno do assédio moral organizacional é utilizado para o alcance de resultados no universo das relações ocupacionais. Ao adotar esse tipo de engendramento organizacional esse fenômeno gera um grande número de absenteísmo entre os trabalhadores, trazendo prejuízos de ordem econômica para as empresas envolvendo diretamente o Sistema Único de Saúde (SUS), a Previdência Social (INSS) e, por consequência final, atinge a própria sociedade que inevitavelmente arca com todos os custos do tratamento médico e pagamento do trabalhador incapacitado laborativamente. De fato, o assédio moral não é uma doença, mas as

suas ações caracterizadoras podem gerar doenças do trabalho, havendo nexos causais entre a conduta de um preposto do empregador e a doença.

Atento a essas mudanças organizacionais e a rápida ascensão da tecnologia nos processos produtivos e as consequências danosas que trouxe à grande massa de operários o filósofo francês Gilles Lipovestky preleciona:

[...] a reorganização da vida econômica não deixou de ter consequências dramáticas para categorias inteiras da população, com o "turbo-capitalismo" e a prioridade dada à rentabilidade imediata acarretando as reduções maciças de quadros funcionais, o emprego precário, a ameaça maior de desemprego (LIPOVESTKY; CHARLES, 2004, p. 5).

Esse cenário, indubitavelmente, “é um campo fértil para o assédio moral em larga escala” (CHIESSE, 2016a, p. 40). Aprioristicamente, não que o assédio tenha aflorado recentemente na história, pelo contrário, é antigüíssimo, é questão histórica passada de geração à geração (FERREIRA, 2010), mas, claramente, em pleno século 21, alcançou visibilidade mundial e encontra uma contra força impulsionada pelo coletivo consciente de forma que se torna intolerante qualquer tipo de abordagem que degrade a figura central no processo produtivo - o homem.

Não obstante, no Brasil, essa contra força vem sendo esvaziada paulatinamente através da recente reforma trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional, sancionada pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor a partir de 11 de novembro deste de 2017, a qual retirou diversos direitos e proteções aos trabalhadores e sindicatos dos trabalhadores tais como: a ampliação do uso da jornada de trabalho 12x36; a permissão para amamentação em locais insalubres pelas mães lactantes; o dano extrapatrimonial tendo como base o salário do trabalhador; a pejetização do trabalhador; o salário pago apenas pela hora trabalhada no contrato intermitente, a perda do tempo de descanso, com a possibilidade de redução do intervalo mínimo para 30 minutos; as barreiras de acesso à justiça; a prevalência do negociado sob o legislado somada à retirada de recursos de poder dos sindicatos. Essas medidas, afastando o reconhecimento do desequilíbrio de poder entre trabalhadores e empregadores, podem gerar assédios morais na realidade. Uma norma que põe em pé de igualdade partes desiguais visa afastar o *jus resistentiae* do trabalhador frente empregador. Acredita-se com as novas mudanças trabalhistas, podem ser apontadas como violadas as convenções 98, 115, 144 e 154. O Brasil já era signatário dessas convenções, o que torna ainda mais grave essas violações.

4 MEIOS DE ENFRENTAMENTO

No enfoque da Sociologia, poder é a habilidade de impor a sua vontade sobre os outros, existindo vários poderes no contexto social. Pode-se pensar em relações de poder que ocorrem na vida diária e não somente no sistema político estreitamente definido. Relações de poder estão onipresentes na família, no trabalho, nos times, nas salas de aula, em todos os lugares possíveis.

Em algumas instituições, como na militar, a presença do poder e a negação da alteridade é ferrenha, pois há uma rígida hierarquia militarizada que não deixa espaços a indagações, negociações ou opiniões democráticas, dada a natureza jurídica dessas instituições e, não raras vezes, o limite tênue entre a estrita e esperada obediência aos regulamentos extrapolam a fronteira aceitável da subordinação e se confundem com a vontade subjetiva desarrazoada do superior hierárquico que não conhece *in limine* o papel institucional do seu posto devido a uma formação severamente verticalizada, unilateral e autoritária, despida de qualquer enfoque humanista e filosófico, dando a entender que tudo pode em nome da sua ascendência hierárquica frente ao subordinado, configurando verdadeiros assédios morais coletivos ou individuais verticais descendentes, inclusive *contra legem*. Além dessas práticas, é oportuno especificar que, os militares não gozam de uma série de direitos, vivem jornadas extenuantes e sofrem riscos de serem mortos em operações militares, a exemplo da recente Garantia da Lei e da Ordem, no Rio de Janeiro. Nesse quadro, os postos de comando deveriam ter o conhecimento que seu papel institucional vai além do compromisso com a instituição que o acolheu, abrangendo não somente o acatamento aos princípios da Administração Pública, mas o reconhecimento do outro como ser direitos, o respeito aos direitos humanos, sejam coletivos ou individuais promulgados pela Constituição brasileira de 1988, a carta cidadã.

No âmbito trabalhista privado, há uma subordinação e cobrança excessiva de metas e produção o que gera inúmeras violações no âmbito da saúde laboral. Observa-se que independentemente da remuneração auferida, é da própria observação do mundo fático que se revela a assimetria de poder entre empregador e empregado, pois o poder é ditado pelo capital. Dejours e Bègue (2010, p. 12-16) apontam que “mesmo os trabalhadores bem remunerados cometem suicídio ou sofrem de doenças mentais geradas em ambientes de trabalho que estimulam uma competição desenfreada”. Contextualizando a questão, conforme Silva Neto (2018, p. 38):

É a era da banalização dos sentimentos, que é resultado de um mundo individualista, narcisista e materialista, permeado pela busca desenfreada do poder, sucesso e acréscimo de bens materiais, que produz uma sociedade sem freios éticos, na qual o ser humano é visto apenas como um objeto a ser manipulado com a finalidade de atingir o objetivo a ser alcançado.
(SILVA NETO, 2018, p. 38)

Trata-se, portanto, da instrumentalização do outro, a utilização do outro como meio para alcance de determinado fim, conforme Kant. Todavia, a luta pela dignidade humana envolve democratizar as relações de poder nas interações humanas, nas suas variadas expressões. Se o poder corrompe, o direito deve prevenir que aqueles em altas hierarquias tirem vantagem dos dominados oprimindo-os e os explorando. Os números de suicídios por problemas depressivos e mentais relativos a relação laborativa deveriam ser abertos e desburocratizados para que conhecidos pela grande massa de trabalhadores e empregadores pudesse se fazer frente a esse mal.

Concernente a leis, houve uma tentativa, no âmbito legislativo federal, de aprovação de diferentes projetos de leis de enfrentamento da questão do assédio moral. Segundo Xerez (2015), no livro “Tutela Jurídica do Empregado em face de assédio moral”, dois projetos de Lei Federal se destacam: o 4.591/2001 e 5.972/2001 (BRASIL, 2001a, 2001b).

O primeiro, de nº 4.591/2001⁴, visava a reforma da Lei nº 8.112 de iniciativa de Rita Camata, deputada federal pelo PMDB/ES, incluindo nela previsão contra o assédio moral, tendo como base legal a Lei Municipal (Lei nº 1.163/2000) vigente no município paulista de Iracemápolis, a primeira do país, de autoria do ex-prefeito João Renato Alves Pereira, daquela cidade, que agora se torna por isso símbolo do combate ao assédio moral na Administração Pública (BRASIL, 2001; IRACEMÁPOLIS, 2000). O segundo, de nº 5.972/2001⁵, é de autoria do Dep. Inácio Arruda e Dep. Rita Camata, e pretendia alterar a lei nº 8.112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos da União) para incluir dispositivo normativo contra o assédio moral no âmbito da Administração Pública Federal. No entanto, ambos foram arquivados em novembro de 2003 por erros de redação e de técnica legislativa que poderiam dificultar a interpretação e aplicação da lei (BRASIL, 2001b).

Atualmente, conforme Chieese (2016) encontra-se pronto para pauta no plenário em regime de urgência um PL Federal, apresentado em 23 de maio de 2001, pelo Dep. Marcus de Jesus (PL/PE), que introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho); a ele, foram apensados mais três PL 4.960/2001, PL 5.887/2001, PL 5.971/2001. No plano federal, os Projetos de Lei n. 2.369/03, 2.3693/03, 4.593/09, 6.625/09, 7.146/10, 3.760/12, 6.764/13, estão apensados ao PL nº 6.757/10⁶ (BRASIL, 2010).

⁴ Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 26 out. 2018.

⁵ Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 26 out. 2018.

⁶ Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 26 out. 2018.

O PL nº 6.757/2010 destinava-se a estabelecer a proibição da prática de assédio moral no âmbito das relações de trabalho entre particulares (BRASIL, 2010). Em 2010, foi apresentado projeto substitutivo, condensando as proposições expressas pelos respectivos parlamentares em seus projetos anteriores. O atual projeto de lei define e proíbe o assédio moral, garante indenização à vítima, prevê a possibilidade de inversão do ônus da prova pelo juiz e acrescenta ao art. 483, da CLT, a alínea *h* que inclui o assédio moral como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho, além do art. 484-A, que prevê aumento em dobro a indenização em caso de culpa exclusiva do empregador.

Conforme o art. 2º de referido projeto de lei, o assédio moral é definido como:

[...] o constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que: I- atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou II- afete sua higidez física e mental, ou III- comprometa a sua carreira profissional (CHIEESE, 2016, p. 149).

No âmbito da Administração Pública Federal, ainda temos o PL do Senado Federal nº 121, de autoria do senador Inácio Arruda (PCdoB-CE), que tipifica o assédio moral como “Improbidade Administrativa, alterando a Lei 8.429, de 2 junho de 1992, que dispõe sobre sanções aos agentes públicos da Administração direta e indireta ou fundacional” (FERRAZ, 2014a, p. 180).

Ainda tramita, em rito ordinário, na Câmara Federal o PL nº 2.876/2015⁷ do subtenente Gonzaga, PDT-MG, que acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 - Código Penal Militar para tipificar o crime de Assédio Moral no âmbito das forças armadas (BRASIL, 2015).

Na esfera Estadual, o Rio de Janeiro, foi o primeiro estado que adotou medidas contra o assédio moral para proteção dos funcionários públicos, nos três poderes, através da Lei nº 3.921/02; e, no Ceará, a Lei estadual nº 15.036/11. Além disso, em diversas cidades, já existem legislações que combatem o assédio moral com as devidas sanções aos agentes municipais tais como: Lei municipal nº 1.163/00 (Iracemápolis-SP), Lei municipal nº 13.288/02 (São Paulo-SP), Lei municipal nº 3.671/02 (Americana-SP), Lei municipal nº 11.409/02 (Campinas-SP).

No entanto, por mais que a responsabilização pelo dano moral possa ser alcançada com sucesso no final do processo contra o assediador, prevenir é melhor que remediar, e a prevenção a qualquer ato violador à dignidade desfaz a percepção de que alguém em algum momento

⁷ O tema tem sido debatido no plano legislativo, a exemplo do projeto de lei nº 2.876/15, que trata da inclusão do crime de assédio moral no código penal militar. Disponível em: <<http://camara.gov.br>>. Acesso em: 26 out. 2018.

falhou, seja o Estado, a empresa ou a sociedade organizada. A nova organização do trabalho é, sem dúvida, a grande força motriz para a ocorrência do assédio moral somada ao papel dos indivíduos envolvidos na relação ocupacional.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2009, p. 107):

Em relação as respostas organizacionais, mesmo no contexto da organização do trabalho e da violência como fenômeno genérico, duas frentes: a da prevenção e a do combate.

A primeira implica a construção de uma nova mentalidade no ambiente do trabalho, a partir da qual alguns termos precisam ser redefinidos se considerarmos verdadeira a assertiva que diz serem as equipes instrumentos mais eficazes de melhora de performance. A segunda frente refere-se ao presente imediato, que precisa de instrumentos e mecanismos de controle e punição aos responsáveis por essas práticas perversas. (HELOANI e BARRETO, 2009, p. 107)

No Brasil, a partir de uma interpretação constitucional, pode-se afirmar do assédio moral é reconhecido como uma lesão à dignidade humana e à dignidade do trabalhador e violação aos direitos trabalhistas, conforme emana da própria Carta de 1988. Ainda que não haja uma legislação específica sobre o tema, essa dignidade deve ser a própria razão de ser do Estado e da sociedade, estando acima de qualquer aspiração econômica.

A adoção de medidas preventivas pelo Estado, por meio de políticas públicas, e mesmo pelas empresas, as quais têm o poder-dever de direção, disciplinar e fiscalizar as relações de trabalho, é condição *sine qua non* ao sucesso a ser alcançado. A mudança de mentalidade do empregador é primordial nesse processo de reconhecimento para que se possam adotar medidas produtivas e eficazes contra assédios morais. Essa mudança, contudo, não é espontânea, e deve ser estimulada com ações sociais, dentre elas, sugere-se a utilização de canais de denúncia para encaminhamento de casos e estímulo à adoção de boas práticas.

Segundo Daniel Chieese (2016, p.220), instrumentos específicos podem e devem ser utilizados. Os acordos e convenções coletivas são instrumentos normativos que têm força constitucional para obter melhores condições de saúde do trabalhador e combate ao assédio moral. Portanto, a atuação sindical é fundamental no combate direto ao assédio moral, e as empresas devem colaborar com os trabalhadores para o sucesso dessas ações.

Corroboram, nesse sentido, segundo obra de Chieese, as palavras da advogada paulista Sonia Nascimento:

Uma vez que a norma estatal pode não existir em determinado ordenamento jurídico, ou ser lacunosa, a repressão ao assédio moral no ambiente de trabalho pode e deve ser objeto de negociação coletiva com a empresa. A negociação coletiva de trabalho deve ser utilizada para regulamentar aspectos concretos da saúde e segurança ocupacionais e do assédio nas relações de trabalho, o

que pode incluir normas a respeito dos direitos de participação e controle sindical sobre tais temas (CHIEESE, 2016, p. 221).

O Ministério Público do Trabalho possui poderes de fiscalização, zelo e fiel cumprimento da legislação trabalhista, atuam em interesses difusos e coletivos e possuem instrumentos eficazes capazes de orientar, expedir notificações, produzir TACs, aplicar multas, ajuizar ação civil pública com pedidos de dano moral coletivo, além de fazer palestras com fim pedagógico no intuito de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Desse modo, Tercioti (2013, p. 112) assevera que “além da atividade legiferante, o Estado deve realizar campanhas educativas e esclarecedoras para a prevenção da violência no ambiente de trabalho por intermédio do MPT e demais órgãos a ele vinculado”.

Além do mais, a mídia, de modo geral, pode ser um grande aliado da sociedade civil na prevenção e combate ao assédio moral devido à sua abrangência, repercussão e alcance. Alertar e prevenir a vítima do assédio e envolvê-la em uma rede de proteção formada no seu entorno é essencial. Porém, há passos importantes que só o assediado pode fazer: primeiramente, munir-se de meios probatórios: bilhetes, testemunhas, áudios, a fim de comprovar na justiça do trabalho o assédio moral. Também deve levar ao conhecimento daqueles superiores que não estão envolvidos nos atos de assédio moral, dando conhecimento e visibilidade necessária. Além disso, é importante evitar contatos desnecessários com o assediador tendo em mente que, ao menor descuido, ele dará continuidade ao assédio moral. Tratar da situação com o sindicato ao qual está associado e procurar o Ministério Público do Trabalho, como afirmado, é fundamental. Por fim, por mais fragilizado, deprimido, desmoralizado e dessimbolizado⁸ que esteja, deve-se tentar reconstruir os frágeis laços de reciprocidade social que foram rompidos pela do ato de assédio com colegas de trabalho falando sobre a violência sofrida.

Ainda no tocante ao enquadramento normativo do assédio moral, tal prática viola os deveres contratuais do empregador previstos na CLT, especialmente os do seu artigo 483. E seu enfrentamento deve dar-se por meio de uma leitura do princípio da proteção, orientador do direito do trabalho, em diálogo com os princípios do sistema constitucional que podem ser invocados como forma de tutela contra o assédio moral, tais como: princípio da proteção à dignidade da pessoa humana, princípio da inviolabilidade da honra, à vida, à integridade física, moral, vida privada e intimidade, princípio do direito à saúde, princípio do direito ao meio ambiente do trabalho sadio, princípio da não discriminação, enfim, a valorização social do

⁸ É a perda da identidade do empregado, que se torna um produto consumível que faz do sujeito “um joguete flutuante” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 361-372).

trabalho consubstanciados no artigo 1º, inciso III, IV; artigo 3º inciso IV; artigo 5º inciso V, X e artigos 6º, 7º, 8º, 170, 193, 225 Constituição Federal de 1988 .

Esses princípios podem e devem ser usados no enfrentamento ao assédio moral, pois o estado de subordinação trabalhista não quer dizer que há uma renúncia de seus direitos fundamentais constitucionais. Respeitar esses direitos é reafirmar a importância do ser humano frente a qualquer outro ente econômico ou não. Portanto, qualquer ato dentro de uma relação de trabalho, no qual ocorra a degradação física, moral, psíquica por meio de tratamento vexatório, de difamação da vida íntima, pessoal, familiar, dentre outros, afrontará de pronto a dignidade humana em suas expressões.

Considerações finais

Ao homem, como ser de razão, ser pensante e apto ao discernimento das coisas, lhe é negado, pela própria razão, prosseguir assediando. A concorrência pelo emprego, o corte de custos de produção, a competição desenfreada internacional ou mesmo o pagamento de altos salários, no caso do chamado hipossuficiente, não são justificativas para expor o trabalhador à violência e ao desrespeito. No Brasil, a não edição de normas e as dificuldades de ações que tenham como escopo coibir a prática do assédio moral descaracterizam o Estado Democrático de Direito e podem ser vistas como frutos de uma globalização econômica extremamente predatória que visa somente o lucro em detrimento da primazia do bem-estar do trabalhador. Também podem ser consideradas de resquícios de um sistema escravocrata. Ainda que, hoje, os escravos não estejam presos aos grilhões de ferros, encontram-se sob a ameaça de demissão frente a mais de doze milhões de desempregados, açoitados por salários indignos e/ou subjugados por força de uma legislação trabalhista mínima.

A não dotação de normas de defesa ao trabalhador contraria o artigo 23 da Declaração dos Direitos Humanos de 1948, cujo cunho normativo diz: “todos tem direito ao trabalho, a condições justas e favoráveis de labor e a proteção contra o desemprego”, além de contrariar a agenda do trabalho decente da OIT. É mister dizer que é omissão legislativa moral a não feitura de norma infraconstitucional de proteção ao assédio moral. Depõe ainda contra o sistema trabalhista pátrio as novas e cruéis alterações na CLT, que agravaram a situação do trabalhador, desumanizando o princípio dessa lei ao torná-la mais perversa na visão do hipossuficiente.

No entanto, apesar dessa omissão e das graves alterações na CLT, resta a última fronteira do pacto social em torno do valor social do trabalho, a Constituição de 1988. Nesse âmbito, não há que se falar em ausência de direitos protetivos e fundamentais em face de conduta abusiva

de assédio moral. Prevenir desvios de condutas que estimulam ou naturalizam o assédio moral é das mais desafiadoras tarefas do Direito, cuja a existência é pacificar os conflitos sociais. A base constitucional está posta pelo povo, representado, pelo poder constituinte originário e é das mais modernas e inovadoras no mundo jurídico internacional.

Assim, apesar da desídia legislativa, o assédio moral encontra oponente vigoroso nos princípios inarredáveis da Magna Carta de 1988, princípios alçados à verdadeiras normas constitucionais de eficácia plena, conforme o artigo 5º, parágrafo I, da CF/88. O seu uso axiológico é fundamental ao Poder Judiciário que, sem limites, deve lançar mão dos seus preceitos para, em nome da justiça, equacionar as lacunas da lei e impor uma igualdade material aos agentes envolvidos. Nesse sentido, o preâmbulo da Constituição Federativa do Brasil enuncia os valores e os propósitos que devem pautar o Estado e a sociedade brasileiros:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais, e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias (Constituição Federal de 1988)

A reparação do assédio moral é o reconhecimento que alguém em algum momento falhou na prevenção e essa falha tem que ser compensada em favor da vítima porque, se assim não acontecesse, um dos polos estaria em injusta vantagem, o que, é assinar a própria morte de tudo o que já foi conquistado em favor da dignidade humana. O caminho ideal é o da visibilidade desse mal por meio da prevenção. Para iniciá-lo, posicionar-se pelo direito como técnica humanizadora é o primeiro passo.

Referências

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento marxista**. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BRASIL. **Assédio moral e sexual**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 26 out. 2018.

BRASIL. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. 292 p.

BRASIL. **Projeto de lei no 4.591/2001a** Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: Disponível: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article83>>.

BRASIL. **Projeto de lei nº 5.972/2001b**. Altera dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que "Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais". Acesso em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article84>>. Acesso em: 26 out. 2018.

BRASIL. **Projeto de lei nº 6.757/2010**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre coação moral. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichaDetramitacao?idProposicao=465837>>. Acesso em: 26 out. 2018.

BRASIL. **Projeto de lei nº 2.876/2015**. Acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 – Código Penal Militar para tipificar o crime de Assédio Moral, na forma que especifica. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/1384296.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2018.

CHIEESE, Daniel. **A reparação do assédio moral**: novas perspectivas: uma análise do instituto sob o viés do princípio da reparação integral da vítima. São Paulo: Chiado, 2016.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho**: doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 2006.

FERRAZ, Renato. **Assédio moral no serviço público (Violação da Dignidade Humana)**. Rio de Janeiro: Clube de Autores, 2014.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russell, 2010.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Abuso de fraqueza e outras manipulações**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2014.

Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 16 edição, 2017a.

Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2017b.

INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho:** doutrinas, comentários, jurisprudência e casos concretos. São Paulo: Ideias & Letras 2014.

IRACEMÁPOLIS. Câmara Municipal. **Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000.** Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article56>>. Acesso em: 22 out. 2018.

KANT, Immanuel. **Crítica da razão prática.** Tradução de Rodolfo Schaefer. São Paulo: M. Claret, 2006.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing:** la persécution au travail. Traduction de Edmond Jacquemont. Paris: Éditions du Seuil, 1996.

LIPOVETSKY, Gilles; CHARLES, Sébastien. **Os tempos hipermodernos.** São Paulo: Barcarolla, 2004.

LONDON, Jack. **O povo do abismo.** Tradução de Ana Barradas. Lisboa: Antígona, 1994.

MAQUIAVEL, Nicolau. **O Príncipe.** Tradução de Antonio Caruccio-Caporale. Porto Alegre: L&M, 1998.

MARTINS, Mário. **Cartilha assédio moral CUT.** Disponível em: <<https://www.ebah.com.br/content/ABAAABRzUAA/cartilha-assedio-moral-cut#>>. Acesso em: 26 out. 2018.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos.** Trad de Jesus Ranieri: SP; Boitempo, 2010.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da administração pública.** Leme: Visão Jurídica, 2012.

MOREIRA, Juvandia. **Combate ao assédio moral é conquista.** Disponível em: <http://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/assedio_moral_acordo_folder_2011.pdf>. Acesso em: 26 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **A Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Brasília: ONUBR, 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitos-humanos/declaracao/>>. Acesso em: 30 out. 2018.

SCHATZMAM, Mariana et al. Aspectos definidores do assédio moral. In SOBOLI, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional:** um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009. p. 17-32.

SILVA NETO, Benedito Augusto da. **Assédio moral no trabalho**: proposta de políticas regulatórias para a proteção do trabalhador. 2018. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) – Centro Universitário de Fortaleza: Fortaleza, 2018.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho**: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas. São Paulo: LTr, 2013.

XEREZ, Lena Marcílio. **Tutela jurídica do empregado em face de assédio moral**. São Paulo: LTr, 2015.