



ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE DO TRABALHADOR

Moral Harassment in the Work Environment and its Consequences to Workers' Health

Alana Haubert Santolin Andrade¹ Fernanda Heloisa Macedo Soares² Douglas Otoni Pereira³

¹ Advogada. Bacharel em Direito (FASIP)

² Mestre em Teoria do Direito. (UNIVEM). Advogada. Docente do Curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia (FACEG).

³ Mestrando em Direito Agrário pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Advogado. Docente do Curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia (FACEG).

Resumo

Info

Recebido: 06/2017

Publicado: 09/2017

Palavras-Chave

Assédio; Saúde; Trabalhador.

Keywords:

Harassment; Cheers; Worker.

O tema a ser desenvolvido no presente trabalho refere-se ao estudo sobre o Assédio Moral, a forma como ele se desenvolve no meio ambiente do trabalho e as consequências trazidas por este à saúde do trabalhador. Busca-se por meio deste, demonstrar que o Assédio Moral é recente no universo do trabalho, apesar de a humilhação e os maus-tratos serem praticados desde o início das relações trabalhistas. A relevância do presente estudo está vinculada ao esclarecimento do que seja assédio moral para os empregadores e empregados, com suas implicações na produtividade, nos resultados operacionais, no clima

organizacional, bem como a saúde psicológica do trabalhador, uma vez que a saúde é um direito constitucionalmente assegurado, sendo, portanto uma garantia fundamental do indivíduo. Sua análise e discussão se fazem importantes uma vez que se trata de um assunto atual e relevante para a sociedade como um todo, isto porque engloba o meio ambiente de trabalho, que nada mais é o local em que o indivíduo realiza suas atividades laborais, que é essencial para a manutenção de sua família. O presente trabalho não somente identificará as características do assédio moral, mas também as motivações que levam um indivíduo a prática deste, demonstrando que o assédio moral parte do comportamento humano e que dentro do ambiente de trabalho ele se desenvolve com facilidade, uma vez que este meio é naturalmente constituído de hierarquia, que direta ou indiretamente é uma das principais razões da prática de assédio moral.

Abstract

The theme to be developed in this paper refers to the study of bullying, how it develops in the work environment and the consequences brought about by this health worker. Search is hereby show that bullying is relatively new in the world of work, despite the humiliation and ill-treatment are practiced since the beginning of labor relations. The relevance of this study is linked to the clarification of what bullying is for employers and employees, with its implications on productivity, results of operations, the organizational climate and psychological health of the worker, since health is a right constitutionally guaranteed, and is therefore a fundamental guarantee of the individual. His analysis and discussion are important since it is a hot topic and relevant to society as a whole, because it includes the working environment, which is nothing but the place where the individual carries out its work activities, which is essential for the maintenance of his family. This work not only identify the characteristics of bullying, but also the motivations that lead an individual to practice this, showing that the harassment of human behavior and work within the environment it grows easily, since this medium is naturally constituted hierarchy that directly or indirectly is a major reason for the practice of bullying.

Introdução

O tema a ser desenvolvido no presente trabalho refere-se ao estudo sobre o assédio moral, a forma como se desenvolve no meio ambiente do trabalho e as conseqüências trazidas por este à saúde do trabalhador.

As relações de trabalho de forma geral, durante muito tempo tiveram diferentes enfoques com relação à proteção à saúde do trabalhador, que veio a ser desenvolvida e sistematizada com o passar dos anos, juntamente com a própria modernização do sistema econômico. Antes mesmo da Primeira Grande Guerra Mundial, o homem era visto apenas como um mecanismo manipulador das máquinas que desenvolviam o trabalho, então a grande preocupação era em proteger a vida frente este ambiente extremamente agressivo. Após a Primeira Guerra Mundial e com o desenvolvimento da Industrialização, a preocupação passou a ser a proteção e melhoria da qualidade de vida do homem no meio ambiente do trabalho, mas somente com os movimentos sindicais, isto na década de 1968, a questão da qualidade de vida do trabalhador passou a englobar não somente a integridade física, mas também a saúde mental do mesmo.

Diante deste prisma é de suma importância enfatizar, que embora não se falasse de assédio moral, o mesmo sempre esteve presente, somente encoberto pela ignorância e desconhecimento dos trabalhadores da época.

Hodiernamente, o que se vislumbra são inúmeras ações trabalhistas que tem como escopo a prática de assédio moral, e mais do que um sistema Judiciário abarrotado de demandas,

o que é preocupante é que a prática do Assédio Moral vem se tornando a cada dia mais frequente, causando assim danos irreparáveis a saúde do trabalhador, que na maioria dos casos são as vítimas.

A relevância do presente estudo está vinculada ao esclarecimento do que seja assédio moral para os empregadores e empregados, com suas implicações na produtividade, nos resultados operacionais, no clima organizacional, bem como a saúde psicológica do trabalhador, uma vez que a saúde é um direito constitucionalmente assegurado, sendo, portanto uma garantia fundamental do indivíduo.

Diante da importância em compreender amplamente o que realmente é o assédio moral e de que forma se manifesta dentro do ambiente de trabalho é fundamental traçar um paralelo histórico deste mecanismo.

Considerando o contexto acima, a presente pesquisa apresenta como finalidade precípua uma análise sistemática do assédio moral nas relações de trabalho e suas conseqüências frente à saúde do trabalhador, ou seja, quais as conseqüências trazidas pelo assédio moral à saúde do trabalhador.

Sua análise e discussão se fazem importantes uma vez que se trata de um assunto atual e relevante para a sociedade como um todo, isto porque engloba o meio ambiente de trabalho, que nada mais é que o local em que o indivíduo realiza suas atividades laborais, que é essencial para a manutenção sua e de sua família.

Por se tratar de um deflora de direito constitucionalmente garantido, o assédio

moral vai de encontro com o princípio da dignidade da pessoa humana, trazendo conseqüências principalmente a saúde do trabalhador.

O presente trabalho não somente identificará as características do assédio moral, mas também as motivações que levam um indivíduo a prática deste, demonstrando que o assédio moral parte do comportamento humano e que dentro do ambiente de trabalho se desenvolve com facilidade, uma vez que este meio é naturalmente constituído de hierarquia, que direta ou indiretamente é uma das principais razões da prática de Assédio Moral.

1. Considerações Gerais Sobre o Assédio Moral

É fato que o assédio moral, mesmo que em seus resquícios mais antigos, trata-se de um fenômeno psíquico, relacionado diretamente com as percepções dos indivíduos envolvidos, cada caso com as suas particularidades; aquilo que para uns é uma agressão, para outros poderá passar despercebido e até mesmo ser desafiador para um terceiro.

A crescente transformação dos indivíduos com relação aos direitos que envolvem a personalidade, a integridade física, psíquica e principalmente a moral, faz concretizar o entendimento de que a humanidade, hoje, caminha aceleradamente em busca do seu aperfeiçoamento nas relações humanas.

Não obstante deste desenvolvimento, estão às relações interpessoais, que apontam um

amadurecimento dos conceitos destas relações em todos os níveis, nos relacionamentos familiares, consumeristas e nas relações de trabalho, desenvolvendo novas posturas e mecanismos de convivência, partindo sempre do princípio de que a motivação humana é a base para o desenvolvimento positivo destas relações, e o assédio moral é uma característica típica, que marca de forma indelegável a presença destas transformações.

Em se tratando de relação trabalhista, destacam-se como precursoras das grandes mudanças na forma de ver e interpretar a relação empregado-empregador, a Revolução Francesa e a Revolução Industrial ocorridas no século XVIII foram um marco na história, isto porque a partir de então as relações trabalhistas passaram a ser vistas com outros olhos, com a mecanização do sistema de produção e a autonomia alcançada pela população bem como o reconhecimento de seus direitos sociais, incentivaram a busca pela valorização do trabalho como fundamento humano, desencadeando a instituição de normas destinadas a proteção do trabalhador na execução de seu trabalho, a proteção à saúde e a própria segurança no meio ambiente de trabalho.

Somente no decorrer do século XX, mais precisamente no pós-guerra de 1945, os aspectos definidores das relações de trabalho começaram a emergir na mente e consciência do homem, para o clamor da realidade no sentido de valorização da essência humana, indo muito além da proteção ao valor físico ou social do trabalho.

Esse novo contexto ocupacional trouxe aspectos negativos ao ambiente de trabalho que passou a ser propensa a prática de agressões morais, conhecidas como assédio moral, mas que até então se encontravam encobertas.

Hodiernamente, um dos grandes desafios do Direito, tendo em vista o mundo globalizado, é disciplinar as mudanças inerentes à sociedade moderna e minimizar os problemas resultantes destas transformações, principalmente no que tange as relações trabalhistas, cujo cenário socioeconômico encontra-se em constantes modificações.

O assédio moral, embora existente desde tempos mais antigos, possui enfoque doutrinário recente, visto que ainda não possui tipificação no ordenamento jurídico brasileiro. Quando se fala em Legislação que envolva a temática de assédio moral, faz-se necessário destacar algumas iniciativas do Poder Legislativo no âmbito Municipal e Estadual que tratam do assunto, são projetos de leis e leis que regulam a prática de assédio moral contra Servidores Públicos.

A primeira aparição legal no Brasil com relação ao assédio moral foi o Projeto de Lei número 425/99 da Câmara Municipal do Estado de São Paulo, projeto este, que posteriormente veio a se tornar a Lei Municipal 13.288/2002. O Estado do Rio de Janeiro, da mesma forma publicou a Lei 3.921/2002 vedando a prática de assédio moral no âmbito dos órgãos e repartições e entidades estaduais.

Existem, ainda, alguns projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional, com a finalidade de criação de uma Lei Federal para a regulação da prática de assédio moral, bem como

a tipificação deste como crime, são exemplos os Projetos de Lei número 742/2001 e 5.971/2001, que tratam o assédio moral como ato ilícito, propondo alteração do Código Penal para a inclusão de artigos específicos para a temática.

Diante de toda esta lacuna na Legislação Brasileira, identificar e caracterizar uma situação como sendo de assédio moral requer estabelecer não só a formulação de um conceito, mas a análise da situação fática e principalmente o contexto em que este fato se desencadeou, estabelecendo assim, um paralelo entre a conduta agressora e o dano psíquico-emocional causado pela conduta do agressor.

O assédio moral pode estar presente nos mais diversos ambientes, seja familiar, escolar, afetivo, mas é no meio ambiente do trabalho que este se torna latente, vez que aí os comportamentos são mais evidentes, não passam despercebidos aos olhos de terceiros que estão inseridos neste mesmo ambiente.

Um dos conceitos mais usados em toda a doutrina para ilustrar o assédio moral é o de Marie-France Hirigoyen, francesa, especialista no assunto, onde assédio moral é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN *apud* FIORELLI, 2007)

A partir desta visão, entende-se que o assédio moral trata-se de um comportamento humano em relação a outrem, possui uma finalidade determinada e ultrapassa o campo da intenção, pois é um comportamento concreto, em outras palavras, o assédio moral parte de um comportamento exteriorizado de determinada pessoa, do contrário não surtiria efeito.

Ainda com relação da definição de assédio moral, destacam-se as palavras de Robson Zanetti (2008, p. 27) onde,

Assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.

Uma das mais evidentes características da prática de assédio moral é o tempo com que este perdura, onde o comportamento continuado e repetitivo do assediador soa como uma confirmação de que a intenção realmente

era aquela, vez que a pessoa que praticou teve tempo de refletir sobre esta condição, contudo, ratifica o ato ao praticá-lo novamente.

Para que seja caracterizado como assédio, o comportamento emitido em relação à outra pessoa, ou grupo de pessoas, deve por sua vez causar mal-estar, incômodo e inevitavelmente prejuízos no campo psíquico à outra parte. Mais do que analisar a conduta do assediador e seus estímulos, é preciso atentar-se igualmente as reações do assediado, bem como as conseqüências advindas desta relação assediador – assediado.

Somente haverá assédio moral quando houver conseqüências determináveis e perceptíveis pelos indivíduos envolvidos e por terceiros, ou seja, mesmo que haja a intenção da prática de assédio, se não houver conseqüências, não há que se falar em assédio moral, e se estas conseqüências por sua vez, forem superáveis, igualmente não se configurará o assédio.

Com isso fica evidente que para que seja possível identificar o assédio moral é preciso analisar os efeitos e as conseqüências para o assediado, isto porque, em qualquer que seja o ambiente fala-se em assédio, contudo, são as conseqüências e a gravidade destas que determinarão a presença ou não do assédio moral.

Existem inúmeras atitudes que podem ser tipificadas como assédio moral, ou que levam a prática deste. A Constituição Federal brasileira em seu artigo 5º, caput, nos trás o princípio da igualdade, onde “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza[...]”, da mesma forma em se tratando de igualdade de

condições o artigo 1º da Convenção 111 da OIT que define discriminação como toda

[...] distinção, extinção ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-Membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.

Pode-se dizer que a discriminação é um comportamento que desencadeia a prática de assédio moral, porém salienta-se que nem todo comportamento discriminatório é caso de assédio moral. Não só a discriminação, mas esta aliada à ignorância dos responsáveis pela administração das organizações tem servido de pretexto para a prática dos mais variados tipos de maus-tratos no ambiente laboral.

Nas palavras de AGUIAR *apud* BARROS (2008, p. 81):

A discriminação poderá advir, ainda de um sentimento natural de antipatia ou preconceito, isto é, uma opinião formada, sem se atentar para a realidade dos fatos ou para aspectos racionais que revelam o oposto do que se pensa; nessas situações, a paixão prevalece sobre a razão e induz as pessoas à prática de ações emocionais injustas; a ignorância também poderá produzir as mesmas consequências

do preconceito, ou seja, o desconhecimento dos fatos e das pessoas poderá contribuir para que persistam boatos e falsos conceitos, sobre os quais se assentam os comportamentos.

No que tange a prática de assédio moral, importante se faz perceber de cada ato de forma individualizada. Por se tratar de uma exteriorização de atitudes por parte do assediador, a caracterização do assédio moral primeiramente surge da análise individualizada dos atos praticados, de forma a identificar a hostilidade presente, vez que além do ato em si, é preciso que haja a repetição da prática destes atos, bem como sua frequência e duração.

A repetição se dá pelo mesmo ato ou omissão, ou ainda por atos e omissões, no sentido de que a repetição por ser a ratificação de determinado ato, abala a estrutura emocional e psicológica da vítima, possibilitando assim o desencadeamento de doenças à vítima do agressor.

Salienta-se, contudo, que a repetição não deve ser entendida de forma isolada, isto porque haverá casos em que a repetição já foi consumada, mas a ausência da frequência e da duração impede a configuração daquele ato como prática de assédio moral.

A frequência, assim como a repetição, é elemento essencial para a configuração da prática de assédio, por se tratar de um mecanismo medidor da prática abusiva, isto porque na maioria dos casos configurados como assédio moral, as vítimas sofriam a agressão mais que uma vez por dia, assim a frequência demonstrada

possibilita tipificação da conduta do agente agressor.

Segundo GREBOT apud ZANETTI (2008, p. 32):

As práticas hostis por ação ou omissão, podem durar por tempo indefinido enquanto os protagonistas estiverem presentes; pode ocorrer que o assediador mude seu alvo, provisória ou definitivamente. O assédio não cessa jamais espontaneamente, é preciso a intervenção de um terceiro responsável.

Outro fator de extrema importância para a caracterização da conduta do agente como prática de assédio moral é a intenção, pois é através dela que o agente vai buscar seus objetivos no assédio. A intenção nada mais é do que a vontade do agente sendo exteriorizada, neste sentido, para haver a conduta assediatória faz-se necessário que o agente queira, tenha, pois, o desejo de prejudicar a vítima provocando-lhe danos psicológicos indistintamente.

O fator cultural, igualmente é de suma relevância na identificação da conduta delitativa do agressor, vez que a cultura se manifesta de diferentes formas no seio social, e pode ser encontrada de forma acentuada em alguns indivíduos, enquanto em outros de forma mais branda, fazendo com que certas atitudes para um se tornem totalmente agressivas, enquanto que para outros são tidas como normais e aceitáveis.

Por fim, além de todos os fatores elencados anteriormente, segundo Robson Zanetti (2008, p. 36),

é essencial que fique provado que o assediado foi atingido em sua saúde, seja ela física e/ou mental, pois vários sintomas nascem do assédio. [...] Esta prova é importante porque tem pessoas que sofrem atos de assédio, mas não são atingidas, trata-se, podemos dizer de uma imunidade psicológica ao assédio. Se a pessoa não foi contaminada não existe prejuízo, e quanto se fala em responsabilidade civil, não existe reparação sem prejuízo.

Neste sentido, verifica-se a necessidade de ser comprovada a vontade do agente, se este pratica os atos hostis com ou sem dolo para atingir uma ou mais pessoas. Desta forma, deve-se buscar conhecer, não somente a condição da saúde do assediado, mas também se o seu mal-estar físico e/ou mental decorre da prática de assédio moral.

O assédio moral, no seu sentido mais amplo, possui natureza jurídica de ato ilícito, conforme disposto nos artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro, ato ilícito é toda ação ou omissão, negligência ou imprudência capaz de acarretar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, ou ainda o exercício manifestamente excessivo de um direito.

Neste sentido, é inegável o fato de que o assédio moral é a projeção de um ato ilícito, visto que vai de encontro com os direitos assegurados em lei ao indivíduo, capaz de causar um dano, e

sendo-lhe obrigatória a indenização decorrente da prática deste. Mais do que um ato ilícito, o assédio moral é uma agressão ao trabalhador, capaz de causar danos físicos e ainda morais, muitas vezes irreparáveis ou de difícil reparação.

Fez-se necessária a observação no sentido de que a lei não fique estagnada apenas no campo normativo, restrita somente aos fatos tipificados em lei, é preciso que a lei esteja em contato direto com a realidade vivida pelo homem, e assim impor transformações sociais capazes de regulamentar conduta adversas principalmente nas relações interpessoais.

Para a possível compreensão dos motivos e fatos que levam a prática do assédio moral, é inegável o estudo do comportamento humano de forma sistemática, bem como de sua personalidade. Como já abordado o assédio moral parte do comportamento humano, uma exteriorização de vontade, comportamento este que acarreta danos, muitas vezes irreparáveis, à pessoa assediada.

Partindo deste princípio, tem-se o comportamento do indivíduo como ponto de partida, e a personalidade deste como fator principal, motivador de suas atitudes, salientando que a personalidade humana é formada pelo comportamento habitual, no qual as pessoas se caracterizam.

Para Trindade (2010, p. 65) personalidade é o conjunto biopsicossocial dinâmico que possibilita a adaptação do homem consigo mesmo e com o meio, numa equação de fatores hereditários e vivenciais. Desta maneira, evidencia-se que a personalidade é construída diariamente pelo indivíduo, através de seu

relacionamento interpessoal com o meio em que está inserido.

O assédio moral, de maneira geral, pode ser desencadeado nos mais diferenciados ambientes, familiar, escolar, mas no meio ambiente de trabalho o comportamento do assediador se torna mais evidente, isto porque, neste cenário, o assediador se aproveita indistintamente de sua superioridade hierárquica ou de sua posição na empresa para agredir a sua vítima.

Para alguns doutrinadores o assediador é tido como um perverso narcisista, segundo GUEDES apud FIORELLI (2007, p.78):

[...] os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver, sente-se importante diante da solidão, por isso se agarra como verdadeira sanguessuga. Essa espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas... o perverso narcisista tem como sendo grandioso da própria importância, é absorvido por fantasmas de sucesso ilimitado e poder.

A partir desta conceituação, entende-se claramente que o assediador busca a destruição de sua vítima, seja por inveja, seja por medo de perder a sua posição dentro do ambiente em que estão inseridos, ou ainda pela busca absoluta de poder.

Para Fiorelli (2007) o comportamento do assediador é desencadeado e posteriormente

reforçado pela combinação dos seguintes fatores: esquemas frágeis de ou inexistentes de punição; drogadização e experiências de sucesso em situações em que este já obteve bons resultados pelo uso de sua prepotência.

Na primeira situação vislumbram-se os princípios morais, princípios estes, agregados a partir dos mais diversos aprendizados que o homem recebe ao longo da vida, seja em casa através do comportamento dos pais, seja na escola por meio do conhecimento repassado pelos professores, e de forma não diferente, no ambiente de trabalho, pela influencia dos superiores e dos próprios colegas de trabalho.

Na segunda situação observa-se o esquema frágil ou inexistente e punição, evidente, vez que nosso ordenamento jurídico não possui ainda nenhuma tipificação, bem como punição para a prática de assédio moral, o que de certa forma serve de motivação para o assediador, pois a nenhum crime este será imputado.

Na terceira situação, a drogadização, que nada mais é do que a ingestão de algum tipo de droga, notadamente o álcool. É fato que o uso de qualquer substância química evidentemente altera o comportamento humano, estimulando atitudes violentas, sejam elas físicas ou verbais.

Por fim, visualiza-se a experiência de sucesso em outras situações, em que o uso da prepotência lhe possibilitou bons resultados, de forma que a cada resultado positivo, aumentará a propensão do assediador em utilizar-se ainda mais deste mecanismo para prevalecer-se em seu meio.

O estudo sobre a figura do assediado é tão instigante quanto o estudo do assediador. Hodiernamente, não há, pois definições concretas e específicas que possibilitem a caracterização precisa do assediado existem, contudo, características que podem facilitar a compreensão deste indivíduo.

Salienta-se, quando tratado sobre a tipologia do assédio moral, no que tange a assédio moral no ambiente de trabalho, que uma pessoa que não seja integrante do ambiente de trabalho, ou seja, que não faça parte do quadro funcional da empresa, não poderá ser vítima de assédio moral.

Segundo afirmam VILLELA e RENZETTI (2011, p. 04)

em razão da necessidade de reiteração e sistematização da conduta assediante, a vítima tem necessariamente que integrar a organização do trabalho de forma ativa. Conclui-se, portanto, que o trabalhador eventual, aquele que comparece esporadicamente à empresa, não poderá ser vítima do assédio moral.

No que se refere à caracterização do assediado, grande parte da doutrina define a figura do assediado, como um indivíduo dotado de grandes qualidades dentro do ambiente laboral, qualidades estas que são as precursoras da prática do assédio moral por parte do assediador, em outras palavras, as qualidades do assediado é que leva o assediador a prática de assédio, seja por inveja, seja por medo de perder o cargo ocupado na empresa.

Segundo Robson Zanetti (2008), o assediado possui características que atraem o assediador, podendo estas características ser dividido em subjetivas ou objetivas, sendo que nas subjetivas “o assediado é analisado com relação às duas diferenças e vulnerabilidades, bem como a forma pela qual reagem diante da situação de assédio”. Nas objetivas leva-se em consideração “a posição que o assediado ocupará na empresa, a idade, o perfil dos assediadores, bem como a burocracia dentro do ambiente laboral”.

No que se refere às diferenças, o assediado, em sua grande maioria, possui qualidades marcantes em relação aos outros trabalhadores, é uma pessoa ativa, utiliza dentro da empresa técnicas inovadoras, jamais desenvolvidas anteriormente, é competente e possuem uma autonomia no desempenho de suas funções. Toda essa gama de qualidades incomoda o assediador, que se sente excluído, ou ainda humilhado em relação ao desempenho do outro colega, desencadeando assim, de forma voluntária ou involuntária a prática do assédio moral.

Quanto à vulnerabilidade, trata-se de uma pessoa que na maioria das vezes, necessita muito do emprego, e busca desenvolver o seu trabalho forma de impecável visando o reconhecimento de seu superior para a sua possível permanência na empresa, possui uma personalidade simpática e admirável, são menos competitivos, e em alguns casos possuem uma opção sexual diferenciada dos demais.

A reação das vítimas do assédio moral varia de pessoa para pessoa, tendo em vista que

uns podem suportar mais e outros menos, mas em sua grande maioria, as vítimas sentem-se reprimidas e demoram em buscar ajuda com medo de perder o emprego ou ainda pela própria ignorância ao tema, ou seja, não sabem que estão sendo vítimas de assédio moral.

A forma pela qual o assediado reage frente a uma situação de assédio é o fator culminante para a caracterização do assédio moral, tendo em vista, que somente haverá configuração de assédio moral se o ato ou atos praticados efetivamente causarem danos ao trabalhador, do contrário, não há que se falar em assédio moral.

As fases de desenvolvimento do assédio moral constituem um conjunto de atividades que articulam tanto o método utilizado pelo assediador para a prática do assédio, quanto a forma de execução deste, levando em consideração as características do assediador, as do assediado, bem como o ambiente de trabalho.

Segundo Fiorelli(2007), as etapas do processo de assédio moral são: o despertar da motivação do assediador; a constatação da oportunidade; a identificação da vítima; o desenvolvimento propriamente dito do assédio moral; a preparação para a exclusão da vítima; a exclusão propriamente dita da vítima e o *day after* do processo (o dia posterior).

A subdivisão do processo de assédio moral em fases possibilita um entendimento claro e sistemático do funcionamento do mesmo, levando em consideração tanto o comportamento da vítima (o assediado), quanto o comportamento do assediador.

De maneira geral o processo de assédio moral não é simples, indolor ou de fácil reparação, a soma dos prejuízos causados é tão profunda que na maioria das vezes leva meses ou até mesmo anos para a recuperação completa das agressões sofridas, e esta recuperação em sua grande maioria depende de tratamentos médicos, dispendiosos, levando o trabalhador à inércia, vez que as condições financeiras nem sempre lhe permitem ir a busca de tratamento.

A extensão dos prejuízos causados em decorrência do assédio moral dependerá em suma da capacidade de recuperação da vítima, das características de cada indivíduo, dos prejuízos reais e virtuais causados, bem como da extensão e da natureza das ações praticadas.

2. Do Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho

Para um melhor entendimento do que seja meio ambiente do trabalho, verifica-se o conceito trazido por HELDT *apud* BASTOS (2006, p. 48):

Para fins didáticos e sem fracionar o conceito de meio ambiente, a doutrina o classifica em: meio ambiente natural, artificial, cultural e meio ambiente do trabalho. O meio ambiente natural é constituído de recursos naturais, como a água, o ar, o solo, a fauna e a flora. O meio ambiente artificial é o espaço físico transformado pela ação do homem de forma contínua, tendo em mira a vida em sociedade. Ele se subdivide em meio

Neste sentido verifica-se a preocupação do legislador em estabelecer expressamente como

ambiente urbano, periférico e rural. Já o meio ambiente cultural é constituído por bens, valores e tradições que fazem parte da identidade e formação de uma sociedade. Finalmente, como meio ambiente do trabalho, entende-se o local onde o homem obtém os meios para prover a sua subsistência, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, no caso dos que executam atividades externas e até o domicílio do trabalhador, no caso do empregado a domicílio, por exemplo.

Entende-se por meio ambiente de trabalho sadio não somente aquele que possui uma estrutura física adequada ou aquele que proporcione segurança aos seus trabalhadores, mas também aquele que em que o relacionamento das pessoas que fazem parte deste meio seja harmônico e saudável.

Um dos aspectos mais importantes, inerentes ao meio ambiente de trabalho sadio, consiste na previsão legal trazida pelo legislador na Constituição Federal artigo 7º, XXII, qual seja:

Artigo 7 – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

direitos dos trabalhadores melhores condições de vida no ambiente de trabalho, enquadrando este

direito, já consagrado, como um direito e garantia fundamental inerente ao trabalhador.

Neste diapasão, ainda que de forma indireta, o legislador buscou assegurar ao trabalhador um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, conforme prevê o artigo 225 da Constituição Federal, onde: “

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações

A importância de um meio ambiente de trabalho sadio se dá ao fato de que é no ambiente de trabalho que o homem passa a maior parte de sua vida e é por meio deste que extrai os recursos necessários a sua manutenção.

É sabido que o trabalho dignifica o homem, e que dele retira os meios necessários para sua subsistência, tendo-o como uma necessidade vital e indispensável, quer para sua realização pessoal, quer para a sua valorização na sociedade e no próprio seio familiar.

O trabalho de forma geral contribui indubitavelmente para o desenvolvimento econômico, social e político de um país, pois é a partir dele que são atingidas as exigências do mundo globalizado em que vivemos, através da circulação e distribuição de bens e serviços.

Diante desta exposição à cerca da relevância do trabalho, destaca-se que o trabalho humano livre e digno é um direito inerente a pessoa humana, já previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu artigo 23.1 onde: “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e

satisfatórias de trabalho e a proteção contra o desemprego”.

Neste sentido nos leciona (ALKIMIN, 2008, p. 9):

se o trabalho é fonte de dignidade humana, e se todo homem tem dignidade, o trabalhador, como pessoa humana, tem dignidade, que condiz com a consciência moral e autonomia individual de atuar segundo as regras morais, valores e princípios éticos e costumes no seio da sociedade.

O princípio da dignidade da pessoa humana não é, pois, uma temática atual. Em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos, já previa em seu artigo primeiro sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, onde “todas as pessoas nascem livres em dignidade e direitos”. Nota-se que esta garantia inerente ao homem, de ser reconhecido como pessoa digna, já era prevista desde a formação das primeiras normas jurídicas.

Não foi diferente em 1988, com a reformulação da Constituição Federal brasileira, no sentido de que a sua própria estruturação demonstrou a preocupação do legislador em assegurar a proteção a este direito, primeiramente pelo fato de dispor estruturalmente sobre os Direitos e Garantias Fundamentais antes da Organização do Estado, e em segundo por consagrar o princípio da dignidade da pessoa humana como um destes direitos e garantias.

Artigo 1 - A República Federativa do Brasil formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em

Estado Democrático de
Direito e tem como
fundamentos:
[...]
III – a dignidade da pessoa
humana.

dignidade e ao valor da
pessoa humana e sem as
quais os indivíduos perdem
sua qualidade de homens.

Atualmente, a discussão a cerca dos direitos fundamentais demonstra-se de suma importância em todas as áreas do saber jurídico, vez que se trata de uma forma de afastar as arbitrariedades cometidas pela sociedade de forma geral, em relação ao indivíduo. Embora exista toda essa preocupação do legislador em dispor sobre esta garantia fundamental que é a dignidade da pessoa humana, a sua conceituação torna-se indiscutivelmente complexa de se realizar.

Inserido neste contexto, de trabalho e dignidade, está o assédio moral, que por sua vez tem como característica desvalorizar o trabalho, retirando dele toda a dignidade possível, numa visível afronta ao ordenamento jurídico.

Neste aspecto, o assédio moral que é uma agressão indiscriminalizada à moral do indivíduo, que acarreta danos à personalidade, à dignidade, bem como integridade física ou psíquica do mesmo, precisa ser combatido com ações específicas que busquem evitar a prática de assédio no ambiente de trabalho, isto porque o assédio moral da mesma forma que acarreta danos ao indivíduo, igualmente prejudica a empresa, tanto no aspecto organizacional como econômico.

Assim, ressaltam-se as palavras de PEZZI (2008, p. 26):

o que mais se espera dos Estados e dos povos são esforços integralizados para proteger o conjunto de direitos fundamentais já consagrados, mais intimamente ligados à

Somente a conjugação de esforços entre o poder público, as organizações privadas e o próprio homem é que poderão minimizar, e por que não erradicar a prática de assédio moral nas relações trabalhistas. Durante muito tempo o legislador preocupou-se em assegurar garantias e proteções ao patrimônio dos indivíduos, deixando de reconhecer como legítimos os direitos individuais do homem. Com o desenvolvimento da sociedade, e pode-se dizer do próprio homem, o legislador viu-se obrigado a instituir normas de cunho protetivo ao que chamamos hoje de direito de personalidade, que buscassem não só proteger, mas garantir a integridade moral do indivíduo.

São compreendidos como direitos da personalidade segundo SOARES e PINEIRO apud ESPÍNOLA (2006) “constituem a capacidade jurídica abstrata, certas qualidades, cujo fundamento encontramos, mediata ou imediatamente, na própria natureza do homem, e que formam o abstrato de sua personalidade, tais como a vida, a liberdade e a honra”.

A Constituição Federal Brasileira dentro do Título Dois que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, em seu Capítulo Primeiro, no que tange aos direitos e deveres individuais e coletivos, assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e a imagem das pessoas, ou seja, são invioláveis os direitos de personalidade sob qualquer pretexto.

Artigo 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros

atos e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes -

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

No que se refere ao assédio moral no ambiente de trabalho, este se configura como uma das principais agressões aos direitos de personalidade, vez que atinge diretamente o indivíduo em sua essência, ferindo-o psicologicamente, ocasionando danos a sua saúde mental, moral e física do indivíduo. Cumpre salientar que por ser o direito à personalidade algo inerente ao ser humano, à indenização pelos ataques a este direito é plenamente cabível independentemente de previsão legal.

A sociedade de uma forma geral, acostumou-se a se preocupar, no que se refere a integridade do ser humano, com as lesões corporais e atentados contra a vida ocasionados por instrumentos materiais, em outras palavras, aquele que se pode ver, e esquecem das agressões psicológicas, que da mesma forma ferem e matam.

É fato e cientificamente comprovado que as doenças causadas por agressões psicológicas afetam certamente a integridade física do indivíduo, é um processo de somatização, vez que mente e corpo trabalham juntos para o bom e ideal desempenho das tarefas diárias.

O assédio moral, no que tange a saúde, desencadeia no indivíduo sentimentos de

insegurança, ansiedade e medo, que funcionam muitas vezes como um mecanismo de defesa, mas são evidentes geradores de novas agressões.

Diferentemente do dano patrimonial, moral e até mesmo do dano físico, que podem ser reparados de forma relativamente rápida, o dano psíquico não possui esta prerrogativa, vez que o seu desdobramento pode prolongar-se por tempo indeterminado, produzindo incontáveis prejuízos, inclusive relacionados a parte funcional do indivíduo, reduzindo, desta forma, sua capacidade de atuar com eficiência em diversas áreas da vida social.

Como bem nos leciona BARRETO (2006, p. 12):

Quando somos dominados constantemente pelo medo, vergonha, humilhação, culpa, tristeza, raiva, enfim, por sentimentos tristes, nossa biologia muda. A dor física, mesclada ao sofrimento, que tem sua origem no contexto social excludente, agudiza e prolonga a doença.

Desta forma, salienta-se que tanto a vida psíquica como o funcionamento fisiológico, faz parte da história da sociedade, ao passo que a saúde não deve ser vista somente pelos planos psicológicos e biológicos, mas também na relação entre eles e em sua dimensão ética e política.

De modo hodierno, quando se fala em saúde, o conceito que é universalmente aceito é o trazido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que em 26 de julho de 1946, em seu preâmbulo definiu saúde como “o completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença”.

Para alguns doutrinadores, este conceito, embora seja o mais aceito, não seria o ideal, vez que o completo bem-estar não existe, o que existe é uma busca constante por essa condição.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, afirma que:

Artigo XXV - toda pessoa tem direito a padrão de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto a alimentação, ao vestuário, ao alojamento, a assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na velhice, ou em outros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes de sua vontade.

Deste modo, verifica-se que a saúde torna-se um objetivo a ser alcançado, dependendo dos demais direitos inerentes à pessoa humana, em especial o ambiente em que está inserido, visto que a saúde do trabalhador está condicionada à fatores não só organizacionais, mas também sociais e econômicos.

A natureza jurídica da saúde esta elencada no artigo 196 da Constituição Federal de 1988, onde “a saúde é um direito de todos e dever do Estado”, tipificando-a como um direito de todo cidadão e dever do Estado, como forma de garantir que a saúde seja efetivamente aplicada.

Entende-se que a efetivação desse direito à saúde envolve uma dificuldade objetiva, tendo em vista a complexidade de seu conceito e os fatores envolvidos e que com ela interagem. Deste modo,

deve-se objetivar dar ao direito à saúde, direito fundamental do homem, a maior aplicabilidade e eficácia possíveis.

Por fim, cumpre observar que a saúde constitui-se em um direito público subjetivo, ou seja, um direito oponível contra o Estado, que o obriga a determinada prestação, independente de previsão em legislação ordinária, podendo ser exigida por via judicial e/ou administrativa.

A proteção ao meio ambiente de trabalho tem como objeto jurídico a proteção à saúde e a segurança do trabalhador, sendo que esta regulamentação encontra-se disposta no artigo 170 da Constituição Federal, onde:

Artigo 170 – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios –
[...]
VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação.

No que se refere à proteção ao meio ambiente de trabalho, é de suma importância enfatizar dois princípios fundamentais, inerentes a esta temática – o da Prevenção e o da Precaução.

Estes princípios referem-se à adoção de medidas que busque evitar riscos ao ser humano e ao meio ambiente, neste caso, o meio ambiente de trabalho, onde o trabalhador é atingido diretamente pelos danos ambientais.

Um meio ambiente saudável e seguro é direito de todo trabalhador, e como deliberado anteriormente, a Constituição Federal estabelece este como um direito fundamental.

Desta forma, a busca por um meio ambiente de trabalho adequado e seguro tornou-se um dos mais importantes direitos do trabalhador, vez que a sua não observância representa agressão a toda a sociedade, pois é ela que assume os gastos gerados por estes danos, através do Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT), Previdência Social e o Sistema Único de Saúde (SUS).

por seus direitos, esforços que conduzirão à eliminação dos riscos para a saúde do mesmo.

3. Do Assédio Moral e Suas Consequências à Saúde do Trabalhador

Conforme abordado anteriormente, a prática de assédio moral fere diretamente o direito à personalidade da vítima, ocasionando desta forma danos de natureza subjetiva, ou seja, danos à dignidade e a honra do indivíduo.

Para uma melhor compreensão a cerca de dano moral, destaca-se a definição dada por BELMONTE e BORGES *apud* FIORELLI (2008, p. 145):

dano é um dos componentes de caracterização da responsabilidade civil, ao lado do nexa causal e da conduta. [...] Se um empregado é despedido sem justa causa, a indenização a que faz jus é o dano patrimonial a ser

Neste sentido, a solução para os problemas relativos ao meio ambiente de trabalho depende da conjugação de esforços entre o Estado, para a criação de Políticas Públicas efetivas de proteção a segurança e saúde do trabalhador, das empresas, assim compreendidos os empregadores, na conscientização e aplicabilidade destas políticas públicas, bem como o senso humanitário, ou seja, enxergar o próximo de forma solidária, e por fim, do próprio trabalhador na identificação dos danos e busca

composto, se ele é ofendido em sua honra, a reparação a ofensa sentimental é o dano moral a ser composto, sem prejuízo do dano patrimonial decorrente.

Ainda sobre dano moral, CAHALI *apud* PEZZI (2008, p. 28), assim conceitua o dano moral:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerar-exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na

desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, da depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral.

Conforme abordado por Belmonte e Borges, no conceito acima, faz-se necessária uma distinção entre o dano moral propriamente dito e a caracterização do dano por assédio moral, isto porque o dano moral é caracterizado por ofensas a atributos particulares do indivíduo, seja física ou intelectual, já a caracterização do dano por assédio pressupõe a existência de prova técnica do dano psíquico correspondente.

Verifica-se, portanto, que não é em toda ocorrência de dano que possibilitará indenização por assédio moral, é preciso salientar, que somente existirá dano por assédio moral quando a conduta do agressor resultar em dano psíquico a vítima, ou seja, um dano causado por um ato ilícito que venha a atingir o patrimônio da pessoa, ferindo sua honra, do contrário não há que se falar em indenização.

Diante destas colocações, percebe-se a ligação entre o assédio moral e o dano moral, nas palavras de AGUIAR (2006), “não apenas como o caminho judicial indenizatório e compensador do processo de humilhação e maus-tratos, mas pela existência do nexos causal entre seus conceitos”. Isto porque, tanto um quanto o outro são vinculados pelos danos causados a trabalhador

quando no exercício de suas atribuições na organização empresarial.

Desta forma, a natureza qualificada do ato ilícito do assédio moral, resulta na mesma qualificação do dano, que poderá ser civil ou trabalhista, o que dependerá da relação, seja ela do gênero trabalho ou da espécie emprego, da indenização pelo prejuízo ao patrimônio material, ou reparação dos prejuízos ao patrimônio moral.

Segundo Fiorelli (2008), o dano psíquico pode apresentar dois efeitos: efeitos subjetivos e objetivos. Os efeitos subjetivos relacionam-se com os sintomas sofridos pela vítima de assédio, estão, pois restritos ao íntimo do indivíduo, não podendo ser comprovado, via de regra, quantitativamente e qualitativamente.

Os efeitos objetivos são aqueles que transcendem a vítima, podendo ser percebidos pelos demais, estes por sua vez, podem ser comprovados quantitativamente e qualitativamente, constituindo a base da comprovação técnica realizada por psiquiatras, médicos. Estes sinais possuem natureza físico-fisiológica, vez que se relacionam ao comportamento do indivíduo.

Ainda segundo Fiorelli (2007, p. 150):

No assédio moral, o foco são os transtornos mentais, entendendo-se que as doenças físico-fisiológicas constituem conseqüências daquelas (o que não significa que não se tornem merecedoras de máxima atenção por sua gravidade, tanto em situações crônicas quanto agudas). Em outras palavras, não haveria dano

físico se não ocorresse o dano psíquico.

Este deslocamento do sofrimento psíquico para o corpo do indivíduo ocorre na unanimidade dos casos, vez que partem do cérebro humano todos os estímulos necessários ao desempenho dos movimentos e conseqüentemente das atividades laborais. Assim se houver algum dano ao emocional da pessoa, este certamente prejudicará os demais mecanismos funcionais do indivíduo, comprometendo a realização de seu trabalho.

Os danos psíquicos não são distribuídos de forma uniforme para as demais funções do indivíduo, isto porque o próprio aparelho psíquico tem a habilidade de neutralizar os danos em alguns campos, o que gera as famosas oscilações de comportamento.

As ações do psiquismo poderão surtir bons resultados, o que dependerá do indivíduo, quando estes bons resultados ocorrem é sinal que ocorreu um bloqueio às agressões sofridas, ficando, portanto o dano moral esgotado a intenção do agressor. Por outro lado quando o psiquismo não consegue bloquear as ações agressivas, poderão surgir diferentes tipos de distúrbios, que se distinguirão pela gravidade do dano, iniciando-se por um grau leve, depois moderado e finalizando com os danos considerados graves, que em sua grande maioria levam a desestabilização e até mesmo destruição do indivíduo.

Deste modo, é certo afirmar que o dano psíquico é a principal conseqüência do assédio moral e precisa ser tratado com cautela, assim que detectado a ajuda de um profissional é essencial para a recuperação do indivíduo.

Segundo Fiorelli *apud* Kaplan e Sadock (2007), a personalidade caracteriza-se pela “totalidade relativamente estável e perceptível dos traços emocionais e comportamentais que caracterizam a pessoa na vida cotidiana, sob condições normais”.

. Alguns exemplos de características da personalidade são: ousadia, otimismo, dependência, desconfiança, pessimismo, entre outras. Todos os indivíduos possuem uma série variada de características de personalidade, sejam elas positivas ou negativas, mas que de forma direta ou indireta influenciam no caráter e na realização de seus atos.

A personalidade constitui-se de comportamentos típicos que formam no indivíduo um padrão por meio do qual este se relaciona, porém suas alterações, por sua vez, decorrem principalmente do fator *estresse prolongado*. E o assédio moral constitui fato gerador para que estas mudanças de personalidade aconteçam, por ser este estressante e de duração prolongada.

O assédio moral configura de fato uma agressão ao que há de mais íntimo no ser humano, provoca alterações na conduta do indivíduo, seu comportamento e na forma de se relacionar com as outras pessoas. Assim, as alterações de personalidade produzem de modo geral graves conseqüências para o indivíduo, em especial no seu relacionamento e convívio em sociedade. Constitui-se como a primeira escala para o surgimento de transtornos mentais de maior gravidade, de maneira que, assim como o dano psíquico merece especial atenção.

A saúde mental e a saúde física são indissociáveis, ao passo que uma dependerá da

outra. Como afirmado anteriormente, quando houver dano ao psicológico do indivíduo, este certamente sofrerá algum dano ou limitação em sua estrutura física.

O transtorno mental parte do princípio da funcionalidade do indivíduo, assim somente haverá caracterização de transtorno mental quando houver comprometimento do funcionamento do indivíduo, ou seja, quando este deixar de possuir o mesmo rendimento no trabalho, ou quando deixar de realizar tarefas diárias que antes executava com facilidade.

São as características pessoais de cada indivíduo que propiciam diferentes formas de reações aos estímulos, no sentido de que cada pessoa reage de uma forma frente às agressões sofridas. Entre estes estímulos, estão os procedimentos de assédio moral desencadeadores de transtornos como a ansiedade, obsessivo-compulsivo, depressivo e ainda transtornos de personalidade.

A gravidade do assédio moral está relacionada diretamente aos danos causados à vítima, levando em consideração o comportamento do assediador, bem como o comportamento do assediado mediante os episódios de agressão.

No que se refere aos danos funcionais e psíquicos causados pela prática de assédio, é de suma importância enfatizar que os danos causados transcendem o próprio homem, no sentido de que afetam as mais diversas áreas de atuação do mesmo.

Dentre as áreas afetadas destacam-se: a saúde mental, onde o dano causado pressupõe a existência de um transtorno mental; o

relacionamento familiar, tendo em vista que o dano causado pelo assédio direta ou indiretamente reflete no comportamento do indivíduo e na sua forma de se relacionar com as demais pessoas que o cercam, em especial as mais próximas; o funcionamento profissional, de maneira análoga, compromete o desempenho do trabalhador na realização de suas tarefas, e por fim, o funcionamento social, por afetarem a personalidade do indivíduo, as conseqüências causadas pelo assédio são indiscutivelmente refletidas na vida social do mesmo, na forma como este interage com o meio social em que está inserido.

O estabelecimento da gravidade do assédio moral, segundo Fiorelli (2007) deve constituir-se da composição de cinco danos, quais sejam: dano moral, patrimonial, físico, psíquico e funcional. Em sua acepção, o doutrinador afirma que cada um dos tipos de danos deve ser avaliado e quantificado e o resultado final será a soma de todos eles.

Neste sentido, verifica-se a importância do desenvolvimento, individual e coletivo de programas efetivos de combate e prevenção a este mal que é o assédio moral nas relações de trabalho.

A melhor forma de evitar o assédio moral no ambiente de trabalho é a prevenção, pois é prevenindo que se evita grandes males, conforme Zanetti *apud* Heinz Leymann (2007) o processo de assédio moral pode “ser sempre evitado ou interrompido, basta querer”, ou seja, o assédio moral somente será eliminado das relações trabalhistas com o desejo de todos os envolvidos.

No que se refere ao assédio moral nas organizações trabalhistas, *mister* se faz salientar, que a prática de assédio não decorre somente de uma

conduta perversa do agressor, mas também de um ambiente de trabalho cuja organização não foi bem estabelecida, criando assim, condições propícias a prática do assédio.

O meio ambiente de trabalho sadio, conforme abordagem anterior, é um direito dos trabalhadores, cumpre ao empregador cuidar do ambiente laboral, bem como da saúde de seus trabalhadores, neste sentido, o primeiro passo a ser dado em direção ao combate do assédio moral deve ser do empregador, não só visando um bom relacionamento com sua equipe, mas também o zelo por uma boa prática governativa.

Existem, dentre diversas formas de combate ao assédio moral, duas que se destacam - a informação e a formação dos trabalhadores. A informação consiste no processo de exposição aos trabalhadores do que realmente representa o assédio moral, dos males por ele causados e principalmente das graves conseqüências. A informação é um dos aspectos mais importantes, isso porque, muitas pessoas praticam o assédio moral, sem ao menos saber que o estão praticando.

A formação, por sua vez, consiste na disponibilização, por parte do empregador de treinamentos e cursos de capacitação aos seus empregados, pois é através do conhecimento que os principais objetivos são alcançados.

Estes mecanismos devem ser utilizados no intuito de melhorar o ambiente de trabalho, modificar a administração e evitar o assédio moral, pois tanto a qualidade de vida, quando um ambiente de trabalho equilibrado e sadio tem papel fundamental na instauração do assédio moral e na sua prevenção.

Considerações Finais

O assédio moral não é, pois um acontecimento da modernidade, mas tão velho quanto à existência humana, pois o ímpeto de praticá-lo parte essencialmente da natureza do homem. O interesse maior em eliminar a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho é da empresa, vez que esta se responsabiliza principalmente na área econômica pelos danos causados por este tipo de agressão.

É do interesse da empresa em desenvolver políticas de prevenção, bem como repressão, sendo que o retorno será a própria elevação de sua credibilidade no mercado econômico.

Não passa desapercibido o fato de que o ambiente de trabalho revela-se como programa de saúde pública e é imperativo para a defesa da integridade do trabalhador e da sociedade como um todo indissociável, vez que os trabalhadores que exercem suas atividades em um ambiente sadio, são os que menos apresentam comportamento de risco, podendo englobar o tabagismo, obesidade, sedentarismo e alcoolismo.

Esta preocupação, bem como o desdobramento do Judiciário, revela-se ao fato de que as sequelas indenizatórias guardam estreita relação entre uma violência e outra, pelo que o valor da reparação da dor moral deve ser urgentemente revisto, sob pena de estimular a continuidade da prática delituosa no ambiente de trabalho, um crime contra a dignidade do ser humano, tanto quanto ou mais que a tortura política.

Por fim, mas não menos importante, há que se refletir sobre os valores que movem as pessoas na sociedade contemporânea, valores esses balizados não pela solidariedade, fraternidade e justiça, corolários da dignidade humana. Denominado de princípio econômico: o ser humano vale quanto produz.

O custo humano em vidas despedaçadas pelos assédios moral, reprovável na sua essência, são sequelas de uma sociedade relativista nos seus valores morais, espirituais e sociais. O direito que, na maior parte das vezes, tem se mostrado incapaz de transformar pessoas, transmudar caráter e personalidade, se revelando mais como instrumento de dominação do que de transformação social, tem ao menos que proporcionar mecanismos que possam responder de forma mais contundente, quando se trata de condutas tão degradantes ao ambiente de trabalho, como o é o caso do assédio moral.

Diante de toda a temática abordada, destaca-se a busca por programas eficazes de prevenção e proteção ao meio ambiente de trabalho, capazes de diminuir ou ainda de eliminar esta conduta tão degradante nas relações trabalhistas. Lutar incansavelmente pelos direitos dos trabalhadores representa lutar pelo direito a uma existência digna, tendo como ponto de partida o ambiente de trabalho.

Referências Bibliográficas

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito À indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de**

trabalho/ André Luiz Souza Aguiar. - 2ed. – São Paulo: LTr, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho/** Maria Aparecida Alkimin. **2ª edição** – Curitiba, Juruá, 2008.

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

BARROSO, André Feijó, Aspectos relacionados à efetivação do Direito à saúde no Brasil através do poder, disponível em <http://www.leps.ufrj.br/download/andre.pdf>. acesso em 05/11/2011.

BRASIL, *CLT*. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 30 out. 2011.

BRASIL, *Constituição Federal*. 1988. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Código Penal. *Constituição Federal, Código Penal, Código de Processo Penal*. Org. Luiz Flávio Gomes.

BRASIL. TRT 9ª Região, 2ª Turma, TRT-PR 02529-2005-562-09-00-9-ACO-34151-2006-4.

TURMA. Relator: Luiz Celso Napp Publicado no DJPR em 28/11/2006.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho/** Vólia Bomfim Cassar. – Niterói: Inpetus, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho/** Mauricio Godinho Delgado. 9. ed. – São Paulo: LTr, 2010.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho /** Hádassa Dolores Bonilha Ferreira. – Russel, 2004.

FIORELLI, José Osmir. **Assédio Moral: uma visão multidisciplinar/** José Osmir Fiorelli, Maria Rosa Fiorelli, Marcos Julio Olivé Malhadas Junior. - São Paulo: LTr, 2007.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho/** Gustavo Felipe Barbosa Garcia. 2. ed. ver. atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Método, 2009.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado/** Pedro Lenza. – 10. ed. ver., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Método, mar./2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho/** Sérgio Pinto Martins. 26. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <[http:// jus2. uol. com.br/doutrina /texto.asp?id=5433](http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433)>. Acesso em: 05 junho 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica a saúde do trabalhador/** Sebastião Geraldo de Oliveira – 5.ed. rev. ampl. e atual. – São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, Jaqueline Heldt da. **Assédio moral nas relações de trabalho frente ao princípio da dignidade da pessoa humana/** Jaqueline Heldt da Silva.– Porto Alegre,, 20060.

SOBOLL, Lis Andrea P. e Thereza Cristina Gosdal. **Assédio Moral Interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar.** São Paulo: LTr, 2009.

TRINDADE, Jorge. **Manual de psicologia jurídica para operadores de direito/** Jorge Trindade. 4 ed. ver. Atual. e ampl. – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

VIEIRA, Ivo Antônio. **Assédio moral no ambiente de trabalho: caracterização à legislação indenizatória/** Ivo Antônio Vieira. – Cuiabá - MT: Ed. do Autor, 2005.

VIEIRA, Ivo Antônio. **Assédio moral no ambiente de trabalho: caracterização à legislação indenizatória/** Ivo Antônio Vieira. – Cuiabá, MT: ed. do autor, 2005.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho /** Robson Zanetti. – E-book, 2008.