

Assédio moral nas relações de trabalho

Moral harassment on the working relationships

Rodrigo Goldschmidt¹

Jusara Crusaro²

Resumo

Assédio Moral nas Relações de Trabalho é definido como toda conduta abusiva, reiterada e prolongada, com o intuito de humilhar, rejeitar a vítima, maltratar, desprezar, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Porém, essa prática maléfica é tão antiga quanto à atividade laborativa, sendo que se manifesta em toda parte do mundo, embora tenha sido objeto de estudo recentemente por psicólogos e doutrinadores do Direito. Vale destacar, que o assédio moral não ocorre somente nas relações de trabalho, mas também nas relações familiares, sociais e na escola. Entretanto, o tema em questão tem preocupado não apenas trabalhadores e empresários, mas também operadores do direito e organizações sindicais em razão dos resultados maléficos e destrutivos para o ambiente de trabalho e saúde do trabalhador. Em decorrência disso, urge a necessidade de ações que coíbam a prática do assédio moral, bem como recomponham os danos por ele gerados.

Palavras-chave: Assédio moral. Dignidade humana. Direito fundamental ao trabalho digno. Direito do trabalho. Relações de trabalho. Responsabilidade civil do empregador.

Abstract

The moral harassment on the working relationships is defined as all the abusive behaviour, being reiterated and lingering, with the intention to humiliate, reject, mistreat, disregard the victim, threatening his/her job or even degrading the

¹ Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Professor do programa de mestrado (em elaboração) da Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC. Juiz do Trabalho do Tribunal do Trabalho da 12ª Região (Santa Catarina). e-mail: rmgold@desbrava.com.br

² Bacharel em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC – Campus de Chapecó/SC.

working environment. Nevertheless, this malefic practice is as old as the working activity, being present in all parts of the world, even though it has been a recent target study of psychologists and law studios. It is worthy to highlight that the moral harassment does not happen just on the working relationships but also on the family relationships, society and schools. However, the topic in question has concerned not only the workers and the businessmen but also the ones who work in Law and the labour unions regarding the malefic and the destructive results on the working environment and for the worker's health. As a consequence it brings up the need for actions that restrain the moral harassment practice as well as to recompose the damages caused.

Keywords: *Moral harassment. Human dignity. Basic right to the honourable work. Labour law. Working relationships. Civil liability of the employer.*

1 Considerações iniciais

O assédio moral nas relações de trabalho surge quando não há o necessário respeito aos direitos fundamentais ligados à personalidade do trabalhador, em especial à dignidade, à honra, à imagem e à intimidade.

Essa prática maléfica (o assédio moral) acaba gerando desarmonia no ambiente de trabalho e grandes prejuízos à saúde física e psicológica da vítima (no caso, o trabalhador), que não raro resta acometido de depressão e acaba se afastando da empresa para tratamento de saúde.

Isso colocado, o objetivo deste artigo é abordar o conceito de assédio moral e como o mesmo se apresenta nas relações de trabalho.

A par disso, pretende-se estabelecer o perfil do assediador e do assediado, ou seja, como esses atores se comportam no bojo da relação de trabalho.

Também, serão expostas, de forma sintética, as espécies de assédio moral e como cada uma se apresenta no ambiente de trabalho.

Ainda, será abordada a responsabilidade civil do empregador decorrente dos danos gerados pela prática do assédio moral. Aí, verificar-

se-á até que ponto o empregador é responsável pelos atos executados por seus empregados.

De outro canto, serão tangenciadas algumas medidas que podem ser adotadas para evitar a prática do assédio moral nas relações de trabalho.

Por fim, abordar-se-á a questão da prescrição para a propositura de ação de reparação civil por danos gerados pelo assédio moral.

2 Conceito de assédio moral e como ele se apresenta em uma relação de trabalho

O assédio moral é definido como toda atitude, comportamento ou gesto hostil contra uma determinada pessoa, repetidas vezes, de forma isolada e por um longo período de tempo, ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador e ofensa à dignidade da pessoa humana. Prata (2008, p. 31) a respeito leciona:

O assédio moral consiste naquilo vulgarmente conhecido como perseguição de um ou mais indivíduos por outra pessoa ou por um grupo. Existem relações pessoais ou ambientes determinados nos quais o assédio é favorecido. A vontade de poder e insegurança do assediador são aspectos frequentes no assédio [...].

Vale destacar que o assédio³ pode partir dos colegas de trabalho como do empregador. As rivalidades e as inimizades pessoais contribuem para gerar conflitos, devendo haver na empresa uma política séria para controlar determinadas desavenças e não piorar os conflitos

³ Para Hirigoyen (2000, p. 219), “qualquer um pode ser vítima de assédio moral; contudo, os agressores e as testemunhas incrédulos continuam a atribuir este tipo de problema somente às pessoas frágeis ou portadoras de uma patologia particular, vítimas natas de alguma maneira [...] existem incontestavelmente contextos profissionais nos quais o assédio moral transita livremente”.

já existentes. “Discussões, impulsos, agressões verbais, seguidos por pedidos de desculpa, não caracterizam o fenômeno, mas sim a sua repetição, permanência e desestabilização das estruturas psicológicas do indivíduo”. (TROMBETTA; ZANELLI, 2010, p. 32).

O fundamento para a punição do assédio moral é exatamente a necessidade de proteção da dignidade humana do trabalhador, direito esse de cunho fundamental⁴ e que, por isso mesmo, não pode ser lesado impunemente. Barreto (2003, p. 1) define assédio moral:

A exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde dominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Em meio a isso, a vítima sente-se desmotivada em relação a si mesmo e, principalmente, à atividade laboral que executa. Passa então, a adotar uma postura descomprometida com o trabalho ou simplesmente deixa o emprego⁵.

⁴ Sobre o objetivo e a função dos direitos fundamentais, Hesse (2009, p. 33) leciona: “Os direitos fundamentais devem criar e manter as condições elementares para assegurar uma vida em liberdade e a dignidade humana. Isso só se consegue quando a liberdade da vida em sociedade resulta garantida em igual medida que a liberdade individual. Ambas se encontram inseparavelmente relacionadas. A liberdade do indivíduo só se pode dar numa comunidade livre e vice-versa; essa liberdade pressupõe seres humanos e cidadãos com capacidade e vontade para decidir por si mesmos, sobre seus próprios assuntos e para colaborar responsabilmente na vida da sociedade publicamente constituída como comunidade.”

⁵ Em relação ao desempenho do indivíduo na função laboral que executa (TROMBETTA; ZANELLI, 2010, p. 35) leciona: “O assédio moral entra de maneira frequente na vida das pessoas, regulando seus comportamentos. [...] Pode chegar a tal ponto que a pessoa assediada dá razão a quem a rebaixa e assume a responsabilidade ao desvalorizar a si e ao assumir as acusações feitas. Esses efeitos negativos são duradouros e alastrados para outros setores da vida do indivíduo, como os relacionamentos afetivos, familiares e a saúde, causando conflitos de sentimentos, degradação e prejuízos em todos os setores da vida”.

As seguintes mudanças nas condições de trabalho podem ilustrar a prática do assédio moral:

se o trabalho é excessivo, a direção pode justificar com imposições de serviço, quando de repente, não dão mais nada para aquela pessoa fazer, enquanto os outros estão assoberbados de trabalho, pode-se sempre explicar que cada tarefa é específica e, portanto, não intercambiável. (HIRIGOYEN, 2002, p. 67).

Para desestabilizar alguém, basta colocar seus erros em evidência, dar-lhe objetivos impossíveis de realizar ou, então, dar-lhe tarefas absurdas ou inúteis.

Ademais, não fornecer a uma pessoa os meios de trabalho é uma maneira eficaz, se for feito sutilmente, de lhe passar a imagem que ela é uma nulidade ou que é incompetente. A vítima acaba acreditando, porque, de fato, não consegue mais executar seu trabalho corretamente.

Com essas práticas, o assediador atinge a dignidade do trabalhador, expondo-o de forma negativa e vexatória perante colegas de trabalho e terceiros. Sarlet (2001, p. 60) tem por dignidade da pessoa humana,

a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas pra uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Veja-se, pequenos atos perversos são tão corriqueiros que parecem normais. Podem ser através de gestos violentos, escritos,

e-mails, palavras ou comportamentos agressivos. Quando estes comportamentos se tornam frequentes, abusivos e por um longo período de tempo caracteriza-se o assédio moral.⁶

É imprescindível que o trabalhador fique atento aos primeiros sinais de assédio moral e passe a registrá-los, para poder comprová-los em uma eventual ação trabalhista contra o agressor, visando coibir e reparar dita prática nefasta.

3 O perfil do assediador

Normalmente os assediadores são pessoas vaidosas, levianas, dissimuladas, porém, fracas e medrosas (apesar de não demonstrarem) e, por esse motivo, tentam compensar suas fraquezas influenciando e assediando moralmente os colegas de trabalho. O assediador, via de regra, é dependente da energia alheia para viver.

Na realidade, o assediador tem necessidade de ser admirado pelas demais pessoas, precisa da constante aprovação alheia. Entretanto, quando lhe falta essa aprovação sente-se inferiorizado, o que o leva a assediar os integrantes do seu grupo. Nessa linha, Barros (2009, p. 933) leciona:

O perfil do assediador moral, em princípio, é o de uma pessoa 'perversa'. A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa autoestima humilhando os outros. Em regra, utiliza-se 'de um tom doutoral, dá a impressão de saber', 'usa palavras técnicas sem se preocupar com o sentido', demonstra uma erudição superficial e argumentos incoerentes.

⁶ Para Pacheco (2007, p. 214) assédio moral se caracteriza pela prática daqueles atos que têm por objetivo ou efeito afetar a integridade moral do trabalhador, criando "um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizado".

O assediador tem o prazer de fazer o assediado sofrer, de massacrar (via de regra) o menos favorecido, cujo medo gera obediência, não só da vítima, mas de todos os que estão ao redor. Seu objetivo é o domínio sobre a equipe, é controlar os colegas de trabalho.

4 O perfil do assediado

Geralmente o assediado (vítima do assédio moral) é aquele que se destaca no ambiente de trabalho por alguma razão. O indivíduo honesto em demasia, que fala o que pensa, que é brilhante na execução de suas funções, torna-se uma ameaça para os colegas “concorrentes” ou para a chefia, sendo potencial alvo de assédio moral por parte desses.

Também se enquadram neste perfil as pessoas fragilizadas, menos produtivas, com problemas tanto de ordem familiar, como financeira ou de saúde. Nesse sentido, Prata (2008, p. 180) ensina:

Muitas vezes a vítima é o trabalhador mais brilhante, honesto, capaz e criativo do grupo. ‘Originalidade implica coragem suficiente para transcender as normas geralmente aceitas. Algumas vezes isto implica ser mal compreendido ou rejeitado pelos companheiros’. Quem não aceita as regras negativas impostas pela dinâmica grupal termina por despertar a cumplicidade dos mais medíocres a fim de persegui-lo com o objetivo de não criar competição. Na maior parte dos casos, o assediado é um trabalhador com forte investimento psicológico no trabalho, que ama a sua profissão e, por isso mesmo, vive com maior sofrimento em condição de marginalização.

Infelizmente, por melhor estruturado psicologicamente que seja o trabalhador, a prática reiterada e prolongada do assédio moral durante a jornada de trabalho, em razão das funções laborais que exerce, acabará por desestabilizá-lo emocionalmente, gerando sérios riscos a sua saúde física e psicológica.

Para melhor compreensão acerca da prática de assédio moral, na sequência, serão abordadas as diferentes espécies de assédio moral.

5 As diferentes espécies de assédio moral

Vale destacar as diferentes espécies de assédio moral, para diferenciar o conceito e as características que cada uma revela.

5.1 Assédio vertical descendente (que vem do superior hierárquico)

É o assédio praticado pelo superior hierárquico⁷ contra o subordinado. Pode-se afirmar que a própria noção de subordinação remete a uma relação de poder de um (empregador ou preposto) sobre o outro (empregado). Nessa modalidade, o empregador ou seu preposto, abusando do seu poder diretivo, assedia o seu subordinado (empregado), expondo-o a situações humilhantes ou vexatórias.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 112) há algumas formas praticadas com o intuito de assediar nesta modalidade (oriundo do superior hierárquico);

O assédio perverso, praticado com o objetivo puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder; o assédio estratégico, que se destina a forçar o empregado a pedir as contas e assim contornar os procedimentos legais de dispensa; e o assédio institucional, que é um instrumento de gestão do conjunto pessoal.

É sempre difícil distinguir as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia. A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer em humilhar o outro. (HIRIGOYEN, 2002, p. 113). Nesse sentido, Lima Filho (2010, p. 68) leciona:

⁷ De acordo com Barreto (2007, p. 53) diz a respeito: “[...] o mais comum é o assédio praticado pelo superior em relação ao subordinado. Isso ocorre, por exemplo, por questão de abuso de poder praticado contra algum subordinado que não seja da simpatia desse chefe, ou ainda, quando esse assediado representa, embora nem sempre saiba uma ameaça aquele chefe, que procura aniquilá-lo como forma de eliminar um suposto concorrente ou ameaça à sua posição ou a suas pretensões de ascensão na estrutura da empresa”.

O assédio moral vertical descendente é caracterizado pela ofensa reiterada no relacionamento saudável e costuma ser perpetrada pelo superior hierárquico ou o próprio empregador contra o trabalhador. Nesse tipo de assédio, a situação de subordinação do empregado e a dependência do emprego, é uma grande barreira para a denúncia da vítima, especialmente daquelas que não têm qualificação profissional e, não raro, nem mesmo consciência de que esse tipo de procedimento constitui assédio moral, o que torna muito difícil o combate à violência perpetrada contra o trabalhador.

Diante do exposto, muitos trabalhadores, por desconhecerem que determinadas condutas praticadas pelo empregador configuram assédio moral, acabam por não denunciá-las, até mesmo porque temem perder o emprego, seguindo os agressores impunes e livres na reiteração dessa prática nefasta.

5.2 Assédio horizontal (que vem de colegas de trabalho)

Essa forma de assédio é frequente quando dois ou mais empregados disputam a promoção a um cargo superior, sem nenhuma relação de subordinação entre si. Basta o assediador descobrir as características pessoais do assediado (seu colega concorrente) para demonstrar sua criatividade nas formas de assediar.

Pode-se definir como sendo Assédio Moral aquele cometido com a intenção de atingir colegas de serviço e se manifesta através de brincadeiras maldosas, piadas grosseiras, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, podendo ser resultante de rivalidade, competitividade para alcançar determinada meta. (ALKIMIN, 2008, p. 25).

Percebe-se que o assédio horizontal é aquele praticado entre indivíduos que estejam no mesmo nível hierárquico, excluindo qualquer tipo de subordinação entre os mesmos. Lima Filho (2010, p. 70), a respeito, leciona

O assédio moral horizontal é aquele praticado entre colegas de trabalho e costuma acontecer quando o empregador tolera o clima não ético e, em regra, é revelado por práticas individualistas, de discriminação pela reprodução e o fomento de rumores e 'rasteiras' entre colegas do mesmo patamar hierárquico. Este tipo de assédio costuma acontecer contra pessoas de orientação sexual diversa do padrão predominante, negros, mulheres, trabalhadores com algum tipo de deficiência, idosos e outros segmentos historicamente discriminados.

Note-se que, na lição do autor supracitado, o assédio horizontal se dá não só por motivo de concorrência entre colegas a um cargo superior, mas também com o viés discriminatório, situação essa que torna a prática em comento ainda mais perversa e deletéria para as relações de trabalho.

5.3 Assédio misto (que vem do superior hierárquico e dos colegas de trabalho)

Envolve a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Nesse caso, considera-se uma das situações mais graves, pois a vítima está cercada por todos os lados, não possuindo saída. É assediada tanto pelo superior hierárquico quanto pelos colegas simultaneamente. Muitas vezes a vítima, nessas condições, pode chegar a um estado depressivo e até ao suicídio. Segundo definição de Hirigoyen (2002, p. 114):

Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar.

Nesse caso, a proporção do dano gerado à pessoa é tão expressiva, chegando a retirar-lhe a autoestima, a vontade de produzir, a confiança de se relacionar socialmente e até mesmo de viver.

5.4 Assédio ascendente (que vem dos subordinados)

É o assédio moral cometido por um ou vários subordinados, com a intenção de hostilizar seu superior hierárquico.⁸ Nessa modalidade de assédio, os subordinados podem pretender obter o cargo do assediado ou, simplesmente, que esse seja removido do cargo.

Visualiza-se que o superior hierárquico, que detém poder, passa a ser o assediado por parte de seus empregados. De acordo com Barreto (2007, p. 53):

[...] pode acontecer de o assédio ser praticado pelo subordinado contra o superior hierárquico. Caso esse ambicioso subordinado exerça maldosa e maliciosamente certa liderança sobre o grupo, ao almejar a posição ocupada pelo seu chefe, pode arditosamente manipular as pessoas de forma que a equipe concentre a sua liderança e anule a pessoa do chefe a ponto de induzi-lo a desistir, a aposentar-se ou, até mesmo, alimentar a sua depressão por não ser aceito no grupo.

⁸ Para Hirigoyen (2002, p. 116) podem-se distinguir diversas formas de assédio moral ascendente: “Falsa alegação de assédio sexual: [...] o objetivo é atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente. Dado que para esse gênero de acusação raramente existam provas, existem igualmente poucas justificativas possíveis. O efeito destruidor de uma falsa acusação de assédio sexual é reforçado pela importância que a mídia atribui ao fenômeno, e existe o risco de aumentar ainda mais se for legislado, pois o outro poderá ser levado à Justiça. [...] é incontestável que se trata de um procedimento perverso, dramaticamente eficaz, para atacar um superior hierárquico”. “Reações coletivas de grupo: é a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo empresarial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para ‘misturar’ os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição de cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos subordinados. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso”.

Da mesma forma das outras espécies, o abalo e o constrangimento do assediado é expressivo, chegando a causar danos para a saúde física e psicológica do assediado.

6 Responsabilidade civil do empregador

O assédio moral pode ser praticado pelo empregador, diretamente ou por seus empregados ou prepostos. No primeiro caso, o empregador responde civilmente por ato próprio, ao passo que, no segundo caso, o empregador responde civilmente por ato de terceiro.

Nos dois casos, por óbvio, o dever de indenizar surge se do assédio moral surtirem danos materiais ou morais para a vítima.

O assédio moral pode decorrer de ação voluntária, ou de abuso de direito. No primeiro caso, a responsabilidade decorre do disposto no art. 186⁹ do CC, ao passo que no segundo caso do art. 187¹⁰ do mesmo diploma legal.

Em geral, o assédio moral constitui suporte fático, a um só tempo, dos dois dispositivos citados, já que, ao praticar atos danosos reiterados contra vítima (humilhações, excesso de rigor, isolamento etc.) o assediador assim o faz abusando do seu poder diretivo, exercendo-o fora dos seus limites legais e contratuais.

De fato, o assédio moral, além de constituir um ato ilícito (extra-contratual), passível de reparação civil (indenização por danos materiais e morais), constitui também um descumprimento contratual, ensejador não só da reparação civil, como também do próprio rompimento contratual justificado, por descumprimento contratual do empregador,

⁹ O art. 186 do CC assim dispõe: “Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

¹⁰ O art. 187 do CC, por seu turno, prescreve: “Art. 187 – Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

mediante reconhecimento judicial nesse sentido, no autos de uma ação de rescisão indireta.¹¹

Como acima dito, o empregador também é responsável por ato de seus empregados e prepostos.¹² Assim, se um preposto seu (um supervisor, por exemplo) assediar um empregado, os danos a esse causados serão indenizados pelo empregador, podendo esse agir regressivamente contra o agente diretamente causador do dano (no caso, o supervisor). Nesse sentido, Lima Filho (2009, p. 112) leciona:

Dessa forma, o empresário ou empregador é sempre responsável pelos atos ilícitos praticados pelos seus empregados ou prepostos, pelo fato de constituir poder diretivo e, no entanto, tem o dever de zelar e prevenir os riscos no ambiente de trabalho. Porém, o empregador será responsabilizado somente quando o empregado estiver no exercício de suas funções durante a jornada de trabalho.

Não se deseja, *prima facie*, a reparação do dano causado pelo assédio moral, mas sim que esse (o assédio) não ocorra no bojo das relações de trabalho.

Com efeito, é necessário, por parte do empresário, atitudes efetivas, com o objetivo de criar um ambiente de trabalho saudável e harmonioso, beneficiando a equipe de trabalho como um todo.

De fato, não se pode olvidar que a efetiva preservação do patrimônio moral do trabalhador prevalece sobre a mera reparação de danos gerados nessa seara.

Todos aqueles direitos fundamentais que resguardam a dignidade da pessoa do trabalhador merecem ser respeitados, pois, é um direito

¹¹ Nesse sentido, dispõe o art. 483, letras “b” e “d”, da CLT: “art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando: [...] b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; [...] não cumprir o empregador as obrigações do contrato”.

¹² É o que dispõe o art. 932, III, do CC: “art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] III – O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

de todos sem distinção de qualquer natureza: a liberdade, a saúde, a honra, a intimidade, a imagem, o bom nome, entre outros direitos da personalidade¹³.

A seguir serão pontuadas algumas atitudes para evitar a conduta do assédio moral contra o trabalhador.

7 O que pode ser feito para evitar o assédio moral

Mesmo que existisse uma lei específica para regulamentar os casos de assédio moral, infelizmente ainda não seria o suficiente para resolver tudo, ou seja, para combater esse mal tão difundido nas relações de trabalho.

No entanto, acerca do assunto, há as chamadas tutelas inibitórias que visam prevenir a ocorrência de práticas lesivas ao trabalhador. Nesse sentido, Lima Filho (2009, p. 118) afirma:

De fato, a tutela inibitória tem caráter eminentemente preventivo, de forma que a tutela específica consiste em manter na íntegra um direito alvo de provável lesão. E o fato de possuir este caráter preventivo faz com que sempre se obtenha de forma efetiva a tutela requerida, já que impede que o direito seja lesado, dando ensejo ao órgão jurisdicional conceder a tutela na sua forma mais específica possível.

Assim, não se pode olvidar que a prática do assédio moral, além de prejudicar a vida do trabalhador, no aspecto físico e psicológico, prejudica e degrada também o ambiente laboral.

¹³ Os direitos da personalidade são posições jurídicas fundamentais do homem que tem pelo simples fato de nascer e viver; são aspectos imediatos da exigência de integração do homem; são condições essenciais ao ser e devir; revelam o conteúdo necessário da personalidade; são emanções da personalidade humana; são direitos de exigir de outrem o respeito da própria personalidade; têm por objeto, não algo exterior ao sujeito, mas modos de ser físicos e morais da pessoa ou bens da personalidade física, moral e jurídica ou manifestações da personalidade humana.

Nesse aspecto, vale destacar a diferença dos princípios da prevenção e precaução, ambos com uma função primordial, haja vista que priorizam evitar efeitos indesejados ao meio ambiente.

O princípio da prevenção visa prevenir os danos, pois já são conhecidas as consequências cientificamente ou em decorrência da lógica. O princípio da precaução visa prevenir, mesmo desconhecendo os danos ou ocorrências lesivas que poderão surgir no ambiente de trabalho.

É preciso agir com antecedência, obrigando as empresas a pôr em prática medidas acautelatórias e efetivas ante ao indício da prática do assédio moral, partindo do pressuposto de que casos semelhantes provavelmente estão ocorrendo ou vão ocorrer.

Ao contrário do que muitos empresários pensam, as empresas que se preocupam com o bem-estar dos seus empregados conseguem resultados mais satisfatórios do que aquelas que controlam sua equipe através de coação, estresse e medo.

Ademais, é preciso que o superior hierárquico possa educar seus subordinados para que sejam corretos, honestos e saibam respeitar seus companheiros de trabalho, e ainda, é necessário que a empresa defina o que ela aceita ou não, de forma clara e objetiva, em termos de comportamento de chefias e subordinados.

Se o empregado não mais corresponde ao perfil adequado para o exercício de determinada função, o empregador deve ser sincero, agir com honestidade, lisura e de forma consciente expor a questão e adotar as providências cabíveis. Quer seja o descomissionamento ou mesmo o despedimento, mas que haja clareza e respeito ao profissional.

O assédio moral, como acima visto, é um ato abusivo de direito e, por isso mesmo, não se constitui em saída para “corrigir” ou desligar o empregado.

Nesse sentido, vale destacar a importância da conscientização sobre o que é o assédio moral, suas consequências para o assediado, para o assediador e para a empresa.

Também imprescindível que o empregador identifique o assediador, bem como os motivos que o levaram a praticar assédio moral sobre um determinado empregado, também ouvir testemunhas como forma de combater mais severamente essa prática nociva e, em decorrência disso, demonstrar à equipe de trabalho a importância e o valor que eles têm para a empresa.

8 Prescrição

A ação reparatória por danos morais ou materiais decorrentes da conduta do assédio moral tem por finalidade indenizar a vítima pela prática nociva à sua saúde, ao aspecto físico, mental, enfim, a todos os direitos inerentes à personalidade e dignidade humana.

O prazo prescricional se conta do último fato, compreendendo que este instituto se reiterou sistematicamente no tempo, desprezando, desta forma, o primeiro ato.

Nesse sentido, entende-se que “como a lesão se reiterou sistematicamente no tempo, configurando-se então o assédio moral, é mais razoável que se entenda que o prazo prescricional se deflagra a partir do último ato lesivo”. (FONSECA, 2007, p. 43).

Vale destacar que o assédio moral não se consuma em único ato. Porém, o ato consuma-se em sucessão em um determinado período, sempre com o objetivo de excluir a vítima da relação laboral, seja por motivo de transferência para outro local, por problemas de saúde, por aposentadoria por invalidez, entre outras hipóteses.

Ademais, a vítima de assédio moral tem o prazo de dois anos após o rompimento da relação de trabalho para recuperar os créditos pendentes relativos aos últimos cinco anos, conforme dispõe o art. 7º, inciso XXIX da Constituição Federal¹⁴.

Considerações finais

A configuração do assédio moral pressupõe a prática de atos lesivos (v.g., menosprezo, humilhações, isolamento) contra alguém, de forma reiterada e prolongada, provocando, via de regra, consequências degradantes contra a vítima e o ambiente de trabalho.

O assédio moral e suas consequências nefastas para o assediado (vergonha, humilhação, depressão, doenças psicossomáticas etc.) devem ser eliminados do ambiente do trabalho.

Para isso, o primeiro passo é a informação. Ou seja, o problema do assédio moral deve ser discutido e divulgado para que todas as pessoas possam se conscientizar dos efeitos nefastos dessa prática e zelar para que a mesma não aconteça.

É imprescindível que haja por parte das empresas e dos trabalhadores uma verdadeira vontade de mudança. Os empregadores devem orientar os seus empregados, em especial os que exercem cargo de chefia, para se absterem de tal prática, demonstrando as consequências degradantes que dela decorrem para o assediado e para a própria empresa.

Os empregados, por seu turno, devem denunciar as práticas ofensivas, os abusos de poder, a discriminação e a indiferença, todas decorrentes da prática do assédio moral sob as suas diversas modalidades.

¹⁴ Assim dispõe o artigo em tela: “art. 7 – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXIX – ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato.”

Ademais, a busca por um ambiente de trabalho saudável deve ser uma preocupação constante de todos os integrantes da equipe laboral, onde o respeito mútuo seja considerado primordial para o sucesso da empresa.

Por tais razões, é imprescindível, por parte do empregador, a atitude preventiva, por intermédio de políticas esclarecedoras, transparentes e eficazes, beneficiando não somente a empresa, mas também, a equipe de trabalho como um todo.

Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2007.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito no trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2009.

FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, p. 1-34, jan. 2007.

HESSE, Konrad. **Temas fundamentais do direito constitucional: textos selecionados e traduzidos por Carlos dos Santos Almeida, Gilmar Ferreira Mendes e Inocêncio Mártires Coelho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: BerTrand Brasil, 2002.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Comentários ao código de processo civil**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996. v. 4.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco**. Coimbra: Almedina, 2007.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTR, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. **Características do assédio moral**. Curitiba: Juruá, 2010.

Recebido em: 13/04/2011

Avaliado em: 26/05/2011

Aprovado para publicação em: 31/05/2011