

ASSÉDIO MORAL: A CARACTERIZAÇÃO DO PROCESSO E OS INSTRUMENTOS JURÍDICOS UTILIZADOS PARA SUA COIBIÇÃO NO AMBIENTE LABORAL BANCÁRIO.¹

Gabriela Côrtes²
José Rafael A. De Luca³

RESUMO

O objetivo geral deste artigo é a efetivação de um estudo orientado para a descrição, por meio da jurisprudência, do contexto em que se caracteriza o assédio moral no ambiente laboral bancário. Especificamente, a pesquisa se desenvolve através da contextualização do assédio moral no ambiente laboral; da explicitação do assédio moral no contexto jurídico; da evidência de uma jurisprudência caracterizando o assédio moral no ambiente laboral. Não obstante, intenta a resposta ao problema que necessita ser respondido, o qual é: se a jurisprudência apresenta instrumentos que combatam efetivamente a prática do assédio moral no contexto do ambiente laboral bancário? Para nortear a resposta da problemática, hipoteticamente, pretende-se comprovar que existem instrumentos que podem caracterizar a prática do assédio moral dentro da relação laboral bancária, em parâmetros legais (jurisprudência). A metodologia do presente trabalho dividiu-se nos seguintes elementos metodológicos: um estudo qualitativo produzido através de referências e um estudo de caso.

Palavras-Chave: Assédio moral; Ambiente laboral; Jurisprudência.

ABSTRACT

The present article aspires to describe workplace harassment in banks through the use of related jurisprudence. This research study emerged through the contextualization of workplace harassment; the characterization of workplace harassment in legal context; and jurisprudence findings concerning this subject. Nevertheless, this study attempts to answer a complex question: does jurisprudence have the means to fight workplace harassment in banks? To guide the obtention of a possible answer, we intended to prove that there are means to characterize the practice of workplace harassment within banks in legal boundaries (jurisprudence). The methodology of this study was divided into the following methodological elements: a qualitative study conducted through references and a case study.

Keywords: Harassment; Workplace; Jurisprudence.

¹ Artigo para Conclusão da Pós Graduação "Lato Sensu" - Psicologia Jurídica da Faculdade Integrada Brasil Amazônia- FIBRA.

² Acadêmica do Curso de Pós Graduação - Psicologia Jurídica da Faculdade Integrada Brasil Amazônia- FIBRA.

³ Especialista em Direito do Estado; Mestrando em Criminologia Forense e Professor Orientador da Faculdade Integrada Brasil Amazônia - FIBRA.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo geral deste artigo é a efetivação de um estudo orientado para a descrição, por meio da jurisprudência, do contexto em que se caracteriza o assédio moral no ambiente laboral bancário.

Não obstante, intenta a resposta ao problema que necessita ser respondido, o qual é: se a jurisprudência apresenta instrumentos que combatam efetivamente a prática do assédio moral no contexto do ambiente laboral bancário?

Para responder ao problema deve ser levado em conta que, ciente do assédio moral o trabalhador possa denunciar o assediante, e recorrer ao Estado para a solução de conflitos no âmbito trabalhista, e fazer com que essa prática seja reproduzida por outros trabalhadores. Ademais, os empregadores devem responder pelos danos que vierem a causar aos seus empregados, pois o assédio moral gera direito à indenização por danos.

Observando que a dispensa é utilizada pelo empregador como forma de punição ao seu subordinado, e este na tentativa de preservar o seu emprego, admite constrangimento, humilhações constantes, como forma de defesa ao seu sustento. Ressaltando, ainda, a dificuldade de se conseguir testemunhas para comprovar o assédio sofrido pelo empregado, sendo que geralmente a submissão leva este a nada fazer para mudar a situação, tendo a ideia que é seu dever cumprir ordens, não correndo o risco de tornar-se insubordinado.

Por fim, considerando que na vida corrida diária, o assédio é visto como uma atitude natural ou um pequeno mau humor que vai originar maus tratos, abrangendo a vida social e econômica, tendo como o seu extremo, o suicídio. E, para que o empregado seja indenizado pelos prejuízos que lhes forem causados, se torna obrigatório determinar e denominar a lesão vivenciada, para eventuais reclamações trabalhistas.

Hipoteticamente, pretende-se comprovar que existem instrumentos que podem caracterizar a prática do assédio moral dentro da relação laboral bancária, em parâmetros legais (jurisprudência).

Neste sentido, desenvolver a temática referente ao assédio moral no ambiente laboral, inserindo-a no contexto de apresentar instrumentos jurídicos que o coíba, assume grande relevância devido envolver um processo de violência no cenário em que se desenvolvem práticas trabalhistas. O assédio moral é um fenômeno, que apesar de invisível, vem merecendo especial atenção das organizações, dos funcionários e da sociedade como um todo em razão dos danos que acarreta as pessoas. Caracterizado por condutas que extrapolam a normalidade e que são manifestadas em um meio social, podendo ocorrer no ambiente laboral ou não.

Os assediantes agredem por meio de palavras, gestos ou outro meio de comunicação, que possam trazer dano à integridade física ou mental e, também, à dignidade humana. A finalidade é destruir a reputação das vítimas, expondo-a, sem motivos, a situações de desigualdades para, propositalmente, excluí-la do seu círculo profissional. O assédio moral se efetiva, devido ao temor que existe relacionado à perda do emprego, por exemplo, já que o sistema capitalista desenfreado e a falta de estabilidade, produzem no empregado, a sensação de a qualquer momento estar fora do mercado de trabalho.

Assim, como não existe uma legislação específica para o combate direto ao assédio moral, enquadrá-lo em parâmetros legais, caracterizando-o, pode ser considerado como um instrumento efetivo para coibir o fenômeno pertinente no ambiente laboral, além de gerar medidas destinadas a indenizar a vítima.

O tema é relevante para todos os que mantêm uma relação empregatícia em ambiente laboral, conduzindo a uma justificativa coerente respeitante à constituição desta pesquisa, já que esta se traduzirá em aprimoramento de nossa percepção social, acadêmica e profissional.

No âmbito social, um trabalho orientado para este tema, terá como resultante um maior desenvolvimento em nossas relações interpessoais cotidianas. Na área acadêmica, produz um maior aprendizado em relação ao tema, ensejando ainda mais a sequência dada à nossa formação. No campo profissional gerar conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas pelos variados níveis de práticas que leva à execução positiva de cada função (comprometimento) no âmbito do Direito.

2 CONTEXTUALIZANDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL

A Ciência, a Medicina e a Psicologia foram os precursores no trato sobre o assédio moral. No momento atual, a área do Direito vem combatendo de modo ostensivo a prática deletéria do assédio moral ao trabalhador, via uma constante demanda por sua tipificação legal. Neste caso, Leymann (2000) mostrou ser preciso, para ser atestada a coação moral, que o processo se realize em um período de tempo acurado: em média uma vez por semana por um decurso próximo de seis meses.

O fato é que, o assédio moral pode ser o contexto em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, metódica e frequente no decurso de tempo (em torno de uns seis meses) sobre outra pessoa, sob a qual sustenta uma relação assimétrica de poder, no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. (ALICE MONTEIRO DE BARROS, 2011, p. 731)

Houve inúmeras contestações em torno da rigidez desse conceito. Isso porque concorde Alice Monteiro de Barros (2011, p. 732) "hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas vice-versa e entre colegas de trabalho com vários objetivos [...]". Marie-France Hirigoyen (2003, p. 65) evidencia com maior amplitude o conceito de assédio moral é

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Concretamente, fica explícito que todas as formas do quesito interação humana devem ser baseadas dentro de um sistema de inter-relação pessoal proativa e adequadas ao meio em que ele está presente. Isso, em razão do assédio moral traduzir-se em atos e comportamentos agressivos cujo intento principal é a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral do(s) assediado(s), tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil. (BARRETO APUD JOÃO S. DE C. TARCITANO 2004, P. 6)

Ressaltando que o assédio moral assume diversificados nomes como: *Mobbing*, *Acorso Psicológico*, *Marahashibu*, *Bullying*, se torna necessário proceder a uma distinção precisa entre essa conduta abusiva e os outros desenhos de sofrimento laboral. Já que resultante da generalização da prática abusiva, toda e qualquer forma de conflito e constrangimento no ambiente de trabalho é tida como perversa manipulação laboral.

Marie-France Hirigoyen (2003, p. 164) explana vivamente a distinção existente entre um e outro modo de assédio moral face o trabalhador aduzindo que

Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. [...]

Demonstra que o assédio moral não é uma agressão incoerente. Inversamente, caracteriza-se pela continuidade, pela repetição, possui alguma espécie de perenidade e, como consequência, se diferencia das agressões pontuais que são um formato de violência isolada e não resolvida de maneira antecipada.

O fato é que em um grupo é natural que os conflitos se tornem explícitos. Uma interpelação irônica em um instante de irritação ou de mau humor não é significativa, sobretudo se vier acompanhado

de um pedido de desculpas. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor. (SEBASTIÃO VIEIRA CAIXETA, 2003, P. 90).

Nesta circunstância, o ponto é medir a dimensão do ato e seu concreto direcionamento. As diferentes personalidades do ser humano muitas vezes incidem em faltas que, assumidas podem não ser levadas em conta. Contudo, a partir do momento em que essas faltas produzem um ciclo vicioso, o assédio moral conduz uma natureza degenerativa na relação grupal.

Um conceito que deve ser considerado básico para um discernimento, ou melhor, com vistas à caracterização mais esclarecedora inerente ao assédio moral no ambiente laboral é o aludido por Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2011, P. 922)

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima. [...] Assim, o arco temporal deve ser suficientemente longo para que cause um impacto real e de verdadeira perseguição pelo assediador.

Resumindo, eventos pontuais e esporádicos não são considerados como assédio moral no ambiente laboral, já que para haver o fenômeno pertinente, se torna necessário existir concretamente a constância de um comportamento injurioso e degradante no tempo, do assediador em relação ao assediado.

O Assédio Moral assume particularidades embasadas em condutas cheias de excessos, manifestadas em um ambiente social, podendo ser realizada no ambiente laboral ou não. Os assediadores agredem por meio de palavras, gestos ou outro meio de comunicação, que possam trazer dano à integridade física e mental e também à dignidade humana. Com finalidade de destruir a reputação dessas vítimas, expondo-a sem motivo a situações de desigualdades, para propositalmente excluí-la do seu ambiente profissional. Os tipos de assédio moral, podem assumir características de horizontal ou vertical, ascendente ou descendente.

Para se caracterizar o assédio moral, é necessário práticas geralmente direcionadas à um empregado, onde o mesmo é colocado em isolamento, sofrendo alguns danos. Pode ser praticado por um superior hierárquico sobre um subordinado, por um grupo para com o seu superior ou por um grupo de empregados contra um empregado isolado desse mesmo grupo. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos artigos 2º e 3º define os sujeitos da relação trabalhista, ou seja, o empregador e o empregado. Ressaltem-se os empregados superiores hierárquicos que possuem características de empregador, mas são empregados contratados para exercer a atividade contratada. Então, os sujeitos dessa relação, são: o empregado, o empregador ou superior hierárquico. Essa identificação é imprescindível à imputação da responsabilidade dos sujeitos envolvidos na prática do assédio moral.

Comente-se que apenas o caso concreto vai definir a posição de cada um na relação vivenciada, se de assediante ou de assediado, sendo que se podem encontrar casos onde o assédio moral é praticado pelo empregador, outros casos que o assédio moral é praticado entre colegas ou ainda quando os empregados se juntam para promover o assédio contra um superior hierárquico.

O assédio é o termo usado visando apontar todo comportamento que provoque constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Dentre as espécies, Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2011, P. 923) assinala a existência de pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela característica ou natureza: o assédio sexual e o assédio moral.

O assédio sexual se caracteriza pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade. Já o assédio moral (*mobbing*, *bullying*, *harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o

trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Significa dizer que no assédio sexual o objetivo maior é subjugar a vítima sexualmente, em geral, por intermédio da chantagem. Já o assédio moral intenta a supressão da vítima do âmbito do trabalho por meio do terror psicológico. Igualmente, depreende-se que para existir assédio moral, além das pessoas, é necessária a presença de duas condições: o decurso de tempo e a finalidade de destruir a vítima. Contudo, o assédio sexual pode ser o fundamento para desencadear o assédio moral. Isso porque, depois do assédio sexual ser repellido, pode o assediador tomar medidas de represália e vingança contra o assediado.

No contexto da doutrina relacionada ao assédio moral existe uma gama variada de comportamentos que formam irrefutáveis “técnicas” destinadas a gerar a instabilidade emocional e psicológica da vítima. Esta realidade é bem observada na descrição produzida por Maria Alice Barros (2011, P. 733) quando preceitua que:

1) Há as chamadas “técnicas de relacionamento”. O assediador não dirige o olhar nem a palavra a vítima, nem sequer para um bom dia; comunica-se com ela por bilhetes, impedindo-a de se expressar. A vítima é interrompida, frequentemente, pelo superior hierárquico ou por colegas muitas vezes com gritos e recriminações não a encaram, ignoram sua presença, dirigindo-se, exclusivamente, a outros. É comum também aproveitarem uma saída rápida da vítima para deixarem uma tarefa em sua mesa, sem solicitar-lhe pessoalmente a execução do trabalho.

2) São adotadas ainda “técnicas de isolamento”, ou seja, são atribuídas a vítimas funções que isolam ou deixam-na sem qualquer atividade, exatamente para evitar que mantenha contatos com colegas de trabalho e obtenha deles a solidariedade ou manifestação do apoio.

3) Existem as chamadas “Técnicas de ataque”, que se traduzem por atos que visam a desacreditar e/ou a desqualificar a vítima diante dos colegas ou cliente da empresa. Essa técnica de assédio moral implica, por exemplo, conferir a vítima tarefas de grande complexidade para serem executadas em curto lapso de tempo, com o fim de demonstrar a sua incompetência ou exigir-lhe tarefas absolutamente incompatíveis com sua qualificação funcional e fora das atribuições de seu cargo.

4) Há também as “técnicas punitivas” que colocam a vítima sob pressão, como, por exemplo, por um simples erro cometido, elabora-se um relatório contra elas.

Permanecem ainda outras formas de assédio moral, em que a agressão, em geral, é dissimulada e não permite o revide. Manifestam-se por suspiros seguidos, pelo erguer de ombros, por olhares de desprezos, críticas indiretas, subentendidos malévolos, zombarias, murmúrios, rumores sobre a vítima, ironias, sarcasmo e outros toques desestabilizadores, geralmente em público. Usam-se, ainda, discriminação, calúnias, difamações, injúrias, mentiras, boatos sobre preferências, favores sexuais e outros. (MARIA ALICE BARROS, 2011, P. 733).

Apesar das visíveis hostilidades do assediador algumas vítimas desatentas, erram ao tratá-las como brincadeiras. Destaquem-se, as tentativas do assediador buscar a reversão de um fato, imputando à vítima a condição de assediador.

Ainda traduzindo o ensinamento de Maria Alice Barros (2011, P. 69) no tocante aos comportamentos supracitados tem-se que

Poderão ser enquadrado em várias alíneas do art. 483 da CLT (como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama), capazes de autorizar a rescisão indireta, além de indenização por dano moral e/ou material. [...] essa solução, em uma sociedade competitiva, com desemprego em massa, não resolve o problema e até favorece

o assediador, pois o que ele deseja é se ver livre da vítima. Autorizada à rescisão indireta, seu sonho estará realizado. O mesmo ocorre se se optar por transferir a vítima.

Deve ser considerada a conjuntura de se firmar normas coletivas ou editada legislação específica definindo a nulidade da dispensa, do pedido de demissão solicitado nesse caso, da punição disciplinar ou da transferência que demonstre ligação com o assédio moral, sem perda da indenização por dano moral e/ou material. Por outro lado, é preciso a criação de legislação específica no âmbito federal, fixando sanção à prática de assédio moral, medidas preventivas, e instrumentos eficazes para coibir esse tipo de conduta. No que é respeitante aos envolvidos, no ambiente laboral encontramos duas espécies de partícipes do assédio moral: o assediador e o assediado.

O assediador pode ser uma pessoa ou um grupo de pessoas. Em geral, o assediador moral se apresenta como uma pessoa “perversa”, que aplica mecanismos desprezíveis para se defender. Ele é um sujeito com um caráter narcisista que investe contra a autoestima do outro, transferindo-lhe a dor e os contrassensos que lhes são imanentes: o seu ego é tão imponente quanto a sua necessidade de ser admirado e a sua falta de empatia. Inapto para reprimir a solidão que o separa do mundo, orienta o amor apenas para si e, insaciável na busca por gratificação, sente viva inveja das pessoas que são felizes e possuem prazer com a própria vida.

O assediador tem a vida permeada por uma crise existencial, que o leva a procurar uma vítima da qual possa sugar as energias. Comumente transfere sua culpa e responsabilidade pelo mal que provoca a si mesmo, para uma vítima, a quem passa a aniquilar moralmente. Neste caso, transmitindo visão pessimista do mundo, até levá-la à depressão, depois passa a admoestá-la pelas suas fraquezas. Esse tipo de indivíduo apenas tem vida própria e autoestima humilhando os outros.

Não obstante, Ausfelder *apud* João Sérgio de Castro Tarcitano (2004, P. 21) trata o tema em sua obra “Mobbing, El Acoso Moral em El Trabajo” apresentando haver diferenças entre o assediador e a assediadora onde o homem assediador adota comportamentos mais passivos, isolando a vítima. Já a assediadora utiliza-se de murmúrios e insinuações, embora esses comportamentos sejam, também, utilizados pelos homens. Esse fato demonstra que ambos possuem a mesma índole má e estão sempre buscando destruir a personalidade de suas vítimas.

O assediado é uma vítima e, assim tipificado pelo assediador, cujo, o considera culpado por todo o mal existente. O aspecto psicológico do assediado é de uma pessoa cheia de vigor, porém, temerosa de desaprovação e sempre inclinada a se sentir culpada. Normalmente, procura angariar o amor e admiração dos outros por meio da oferta de ajuda e propiciando prazer: participa de um ciclo vicioso, já que de modo inconsciente, considera que pode doar-se e contribuir para que o assediador suplante a infelicidade.

Um perfil bem traçado do assediado é o projetado por Guedes *apud* João Sérgio de Castro Tarcitano (2004, P. 23) quando mostra que

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. [...]

Visto assim, tem-se que a vítima do assédio moral não é aquele sujeito acomodado, sem opinião própria, que fica latente em seu local de trabalho esperando a remuneração mensal, nem um executor de tarefas pré-fixadas. O agressor não se absorve com este tipo de personalidade, já que esta não está disputando seu cargo, não dissemina riscos.

A vítima real é aquela que induz o agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição face o seu grupo. A vítima é, em geral, possuidora de responsabilidade bem acima da média, com um

discernimento laboral superior aos demais, com uma ótima autoestima e, que acredita veementemente nas pessoas com quem convive em seu ambiente de trabalho.

Dentre os principais aspectos que mostram quem são as vítimas de assédio moral, tem-se:

1) Trabalhadores com mais de 35 anos; 2) Os que atingem salários muito altos; 3) Saudáveis, escrupulosos, honestos; 4) As pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido; 5) Dedicados, excessivamente até, ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes; 6) Não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar; 7) São mais competentes que o agressor; 8) Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações; 9) Portadores de algum tipo de deficiência; 10) Mulher em um grupo de homens; 11) Homem em um grupo de mulheres; 12) Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia; 13) Quem tem limitação de oportunidades por ser especialista; 14) Aqueles que vivem sós; 15) Mulheres casadas e/ou grávidas e/ou que têm filhos pequenos.

Visando extinguir o assediado, o assediador se utiliza de diversos instrumentos, dentre os inúmeros tipos de assédio moral que existem no ambiente laboral. No que concerne às implicações do assédio moral laboral, em sua pesquisa, Leymann apud Paula Cristina Carvalho da Silva (2007, P. 15) diz que esse processo

Causa efeitos diversos e a vários níveis: indivíduo, organização e sociedade. A sociedade é um dos níveis afetados, devido aos elevados custos que tem de suportar com hospitalizações, medicamentos, baixas por doença originada no meio laboral e incapacidades (permanentes ou periódicas) para o trabalho.

Quer dizer, as implicações do assédio moral laboral são altamente perniciosas, atingindo principalmente não somente aos assediados mas até as organizações. Ao se reportar sobre o assédio moral laboral no que se relaciona ao assediado a pesquisa de Hirigoyen (2002), demonstra que ele sofre com consequências físicas e psicológicas “com sintomas semelhantes aos do stress, da ansiedade, da depressão e ainda perturbações psicossomáticas. [...] E, como consequências específicas do assédio moral, a vergonha e a humilhação”.

Assim, a junção dessas implicações ocasiona, como resultante, o absenteísmo do assediado em relação ao seu ambiente laboral, já que para se proteger da prática do assédio falta ao trabalho pontualmente (devido a doenças recorrentes, por exemplo), ou definitivamente (devido despedimento, demissão etc.).

No respeitante às organizações do processo em questão, entrava a concretização dos objetivos e, afeta a eficácia e eficiência destas. E, como consequência do assédio moral é explicitada duas espécies de custos:

1) Os custos pelo absentismo, baixas por doença física ou mental prolongadas, baixa produtividade, dentre outros, os quais derivam das implicações que comprometem os trabalhadores assediados; 2) Os custos acumulados em razão da necessidade de desenvolvimento do ambiente de trabalho, da ação contra a falta de motivação pessoal e da retração da produtividade.

Em suma, as implicações da prática assídua do assédio moral laboral, é muito bem ponderada na síntese concebida por Rocha Pacheco (2007, P. 274)

O assédio moral pode ter repercussões negativas difíceis de contabilizar. Pode originar na vítima danos irreversíveis e, em casos extremos, poderá, inclusivamente, levar ao cometimento de suicídio. As consequências podem ser extremamente nefastas, com possíveis reflexos ao nível da saúde, física ou psíquica do assediado, influenciando negativamente na sua própria família tal como nas relações sociais[...]

Em vista dessa noção, tem-se que as implicações do assédio moral no âmbito laboral, repercutem em elevada amplitude, abrangendo as pessoas, perpassando pelas organizações e envolvendo toda a sociedade.

Reportando sobre as normas preventivas, uma afirmação enunciada por Hadassa D. B. Ferreira (2004, P. 88) em que o “assédio moral desvaloriza o trabalho, retira dele toda a sua dignidade”, configura, em todas as suas dimensões, um processo de desmoralização do ordenamento jurídico vigente. Isso porque ultraja os princípios essenciais da nossa Carta Magna de 1988, que realça a relevância do homem inscrito nos Direitos e Garantias Fundamentais, e, predecessor da Organização do Estado.

Ademais, o Princípio da Proteção da Dignidade Humana é parte constante das legislações internacionais, sendo que no Brasil, é regulamentado pelo artigo 21 do Código Civil e Artigo 5º, X da CF (2012) pertinente. Sob esta conjuntura, a dignidade da pessoa humana não se limita apenas à esfera civil, integrando a totalidade das relações, até mesmo a referente à emprego, restringindo o domínio do empregador via regras que escudam a vida e a personalidade dos cidadãos. Sob este aspecto, entende-se que o empregador pode dispor de sua influência diretiva, com o adendo de dever acatar as normas mínimas impostas pelo Estado. Não existem normas preventivas do assédio moral na legislação brasileira aplicável ao âmbito privado.

Como resultante do demandado penal *nullum crimen sine lege* o legislador, no momento em que quiser cominar ou vedar procedimentos sob a ameaça de sanção, deve, de forma imperativa, estar sob a égide de uma lei. Desse modo, o tipo penal emerge a partir do instante em que a lei em seu significado exato expõe a conduta (comissiva ou omissiva) visando resguardar certos bens, cuja tutela evidenciou-se insuficiente pelas outras divisões do direito. Neste arranjo, para que um acontecimento ilegítimo seja visto como crime, sua ocorrência necessita estar projetada anterior e de forma restritiva em Lei (estritamente), inserindo a precisa subsunção da conduta ao tipo penal.

Em decorrência é necessária a adoção de normas preventivas que tornem concretas a coibição da prática do assédio moral, tais como: a redução das desigualdades sociais e regionais (CF, art. 170, VII); a proibição da discriminação do trabalhador em razão de sua origem (CF, art. 3º, IV); oferecimento do pleno emprego (CF, art. 170, VIII), objetivando a minimização ou supressão do trabalho precário, do trabalho escravo, a terceirização ilícita e às outras formas de ações que afetem a dignidade do trabalhador. Quer dizer, impedir o assédio moral na relação trabalhista requer o emprego de medidas legais exclusivas.

3 EXPLICITANDO O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO JURÍDICO: o nexa causal

A globalização, embasada em incipientes técnicas de seleção, inserção e avaliação da pessoa no trabalho, acarretou uma reestruturação nas relações do trabalho. O novo modelo se fundamenta no “sujeito produtivo”, quer dizer, o trabalhador que suplanta metas estabelecidas, postergando a sua dor ou a de terceiro. Esse cenário retrata a valorização do individualismo em detrimento do grupo de trabalho.

A atualidade do tema se evidencia através da progressão no número de Reclamações Trabalhistas pertinentes. Não obstante, um grande e diversificado material doutrinário se consubstancia tratando do Assédio Moral no ambiente laboral.

Neste sentido, as teorias dos estudiosos do Direito do Trabalho modernos tratam efetivamente da tutela dos direitos pessoais dos sujeitos envolvidos nesta relação. No que é referente ao nexa causal, o combate ao assédio moral está intrinsecamente atrelado à investigação sobre a sua evolução social e à motivação do cumprimento de boa conduta, concorde ao benefício que o ser humano faz jus e às necessidades organizacionais de aperfeiçoamento dos processos de produção e de trabalho.

A profissionalização das relações de trabalho sempre requereu uma inter-relação positiva entre trabalhadores para desenvolvimento adequado das atividades que lhes competem. Existem vários casos que comprovam a predisposição existente visando à descaracterização do evento do assédio moral, da mesma forma que lhe dá outra conotação e, até mesmo a de penalizar a pessoa assediada como não

cooperante, imputando-lhe o caráter de pessoa abstrusa e de difícil trato, como forma de impedir que ela denuncie a prática lesiva do ato.

Nesta acepção, torna-se fundamental a constatação do assédio moral pelas partes assediado, assediador e empregador, e, o sucesso do fim do processo em si deve considerar o diálogo, a reconciliação e a correção das ocorrências.

Na compreensão de Carlos Alberto Bittar (1999, p. 41) são considerados danos morais

Aqueles qualificados em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal, ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social).

Segundo a conceituação enunciada pelo eminente Raimundo Simão de Melo (2006, P.149), a Responsabilidade Civil é

A expressão usada na linguagem jurídica para diferenciá-la de outros tipos de responsabilidade, como a criminal, a administrativa, a trabalhista, etc. Designa, [...] o dever de reparação do dano injustamente causado a outrem. [...] A responsabilidade civil é o tipo de responsabilidade que se apura para que se possa exigir a reparação civil como pena imposta ao agente ou responsável pelo ato ilícito com a indenização do dano ou ressarcimentos das perdas ou prejuízos trazidos à pessoa vitimada pelo ato ou omissão de alguém.

Nesse caso, a responsabilidade civil intenta assegurar o direito do vitimado a segurança, por intermédio do pleno ressarcimento dos danos que lhe foram causados, restabelecendo-se na medida do possível sua posição anterior aos acontecimentos, acatando a uma imprescindibilidade moral, social, jurídica e de justiça.

No correspondente à responsabilidade civil devido aos danos causados à saúde do trabalhador, na questão de não haver possibilidade de reparação do dano, por meio do retorno das coisas ao estado anterior em que se encontrava a vítima, antes do evento danoso, permuta-se esta por indenizações por danos materiais, moral e/ou estético, conforme o acontecimento.

No tocante ao assédio moral, este se encontra intimamente ligado à investigação sobre a sua evolução social e à motivação do cumprimento de boa conduta, concorde ao benefício que o ser humano faz jus e às imprescindibilidades organizacionais de aperfeiçoamento dos processos de produção e de trabalho.

A profissionalização das relações de trabalho sempre requereu uma inter-relação positiva entre trabalhadores para desenvolvimento adequado das atividades que lhes competem. Observa-se que o assédio moral tem, concretamente, inúmeros componentes para sua caracterização e subsequente punição, pois, havendo violência na conduta do assediador, mesmo que psíquica, não descaracteriza a sua espécie.

Carlos Alberto Bittar (1999, P. 221) assegura que

O dano moral resulta da violação a um direito da personalidade, como a vida, a integridade física, a honra, a liberdade, a intimidade etc. {...} É preciso utilizar-se, para a fixação do *quantum* indenizatório, da efetiva compensação do lesado e o desestímulo ao lesante, estando inseridos nesse contexto fatores subjetivos e objetivos relacionados às pessoas envolvidas, como a análise do grau da culpa do ofensor, de eventual participação do lesado no evento danoso – culpa

concorrente – da situação econômica das partes e da proporcionalidade ao proveito obtido com o ato ilícito.

Em suma, está afeto ao juiz, determinar o valor necessário para a reparação do dano, devendo ser observada, por ele, a questão do equilíbrio na decisão do julgado, para que não haja o prejuízo a uma das partes ou a ambas.

4 ESTUDO DE CASO: O entendimento da jurisprudência nas ocorrências de assédio moral no ambiente laboral bancário.

4.1 METODOLOGIA

A metodologia do presente trabalho dividiu-se conforme Sylvia Constant Vergara (2009) nos seguintes elementos metodológicos: quanto aos fins trata-se de um estudo exploratório e descritivo. Exploratório porque, “busca informações sobre o real estudo do assédio moral no ambiente laboral”. Assume da mesma maneira, a característica descritiva, já que os dados coletados são analisados e interpretados.

A pesquisa assumiu o caráter teórico, fundamentou-se em inúmeras teorias visando o desenvolvimento do eixo temático, no caso, o assédio moral no ambiente laboral; o assédio moral no contexto jurídico; jurisprudência tipificando o assédio moral no ambiente laboral.

A pesquisa utiliza uma metodologia adequada: coleta, analisa e interpreta os fatos estudados, sob um enfoque original. Por isso, é um estudo qualitativo. Ressalte-se que, os dados são obtidos por intermédio, não apenas das pesquisas de cunho bibliográfico, mas até, por estudo de caso. Os procedimentos adotados apontam a representação dos dados via uma análise descritiva que os caracterizaram.

Os dados em questão são obtidos por meio de Jurisprudência, que apresentou caso de assédio moral, ocorrido no ambiente laboral bancário e os efeitos desse episódio na pessoa que foi vítima do fenômeno.

A pesquisa bibliográfica permite a coleta de informação a partir de fontes já elaboradas (referências) examinando cada caso separadamente e constituindo um quadro teórico (método indutivo). O universo questionado abrange o Assédio Moral no ambiente laboral bancário.

Os dados são processados a partir da averiguação dos fatos julgados com fins de obter resultados que irão ser apresentados e analisados. A verificação dos resultados será executada a partir do quem for apreciado na ementa julgada, intentando uma resposta ao problema levantado.

4.2 O ENTENDIMENTO DA JURISPRUDÊNCIA NA OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL BANCÁRIO.

Ementa: BANCO - **ASSÉDIO MORAL** - COBRANÇA ABUSIVA DE METAS – O **assédio moral** configura-se quando o empregado é exposto, pelo empregador ou preposto deste, a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho, que provocam no empregado sentimento de humilhação, menosprezo e desvalorização. Para o direito à reparação devem coexistir a ilicitude (ato omissivo ou comissivo), o dano e o nexo causal entre ambos, e a prova da conduta dolosa ou culposa do agente. É certo que a comprovação de tais elementos incumbe ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito, nos expressos termos dos artigos 818 da CLT c/c 333, I, do CPC. O professor José Alberto Couto Maciel, ressaltando a situação de subordinação em que o empregado se encontra no liame que o une ao empregador, assevera que "o trabalhador, como qualquer outra pessoa, pode sofrer danos **morais** em

decorrência de seu emprego, e, acredito até, que de forma mais contundente do que as demais pessoas, uma vez que seu trabalho é exercido mediante subordinação dele ao empregador como característica essencial da relação de emprego. Ora, o empregado, subordinado juridicamente ao empregador, tem mais possibilidade do que qualquer outro de ser moralmente atingido, em razão própria hierarquia interna em que se submete à sua direção, a qual o vê, na maioria das vezes, como alguém submisso às suas ordens, de forma arbitrária." ("O Trabalhador e o dano **moral**", Síntese Trabalhista, maio/95 p. 8). E que há cobrança de metas no setor bancário não é novidade. No caso, a prova oral produzida revelou que o banco reclamado incorreu em atos abusivos, configurando o alegado **assédio moral**.

Encontrado em: Sétima Turma 14/08/2015 - 14/8/2015 RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 02132201400703008 0002132-15.2014.5.03.0007 (TRT-3) Paulo Roberto de Castro Desembargador Relator.

5 ANÁLISE, RESULTADOS E DISCUSSÕES

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua Sétima Turma, em sessão ordinária realizada no dia 06 de agosto de 2015, unanimemente, conheceu dos recursos interpostos pelas partes, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade. No mérito, por maioria de votos, deu provimento, parcial, a ambos os recursos, para declarar a prescrição quinquenal (artigo 7º, XXIX, da CF/1988) quanto aos fatos que ocorreram em período contratual prescrito, a saber: auditoria no ano de 2005, bem como perseguição ocorrida no ano de 2007, considerando o ajuizamento da reclamação trabalhista em 12/12/2014; reduzir o valor da indenização por dano moral para R\$ 50.000,00, mais condizente e razoável a atender a finalidade do instituto da indenização por dano moral, o qual não visa o enriquecimento da parte; e, excluir a dedução de valores pagos a título de férias. Ficou o valor da condenação minorado para a importância de R\$ 80.000,00, custas pelo reclamado, no importe de R\$ 1.600,00. Vencida a Exma. Juíza Revisora, que reduzia o valor da indenização por dano moral para R\$ 20.000,00.

Como visto o ofendido pode provar o dano sofrido e o nexo de causalidade entre este e a conduta do ofensor. Devido provada a culpa do ofensor, houve mérito no recebimento de indenização, embasado nos critérios das condições sócio econômica do ofensor e da extensão do dano. Os juízes atentaram para a gravidade do dano ou da lesão perpetrada ao ofendido, ou melhor, dizendo, à extensão do dano.

A jurisprudência utilizada pelo Tribunal foi no sentido de que o valor da condenação advinda do dano moral fixou-se em termos razoáveis, já que a reparação não se constituiu em punição excessiva à parte que indenizou, nem houve o enriquecimento indevido da parte lesada.

No caso estudado resta evidenciado o fato de que é bastante relutante por parte dos juízes concederem indenização por dano moral, em quantia que seja realmente caracterizadora de justa e efetiva condenação do ofensor e, em contrapartida, adequada compensação da vítima à extensão do dano gravíssimo que sofrera.

Assim, a discussão se fundamenta na declaração de direitos e garantias fundamentais constantes na Constituição Federal que preconiza a "constitucionalização dos direitos", cuja utilizada recentemente na terminologia jurídica. Outrossim, inserindo uma diversidade de significados, que poderiam servir para a identificação dos fatos atinentes à Constituição e, sua subsequente aposição em seu texto, dos vários temas relacionados aos ramos infraconstitucionais do Direito. Dessa forma, essas normas constitucionais se adaptam como dispositivos interpretativos para as normas trabalhistas.

Esse fenômeno pode assumir um papel de destaque para o ordenamento jurídico brasileiro, por produzir uma tutela típica para o assédio moral. Ressalte-se, todavia, que o assédio moral distingue inadimplemento contratual e violação da lei.

Isso porque, o agente que comete o assédio moral, atenta contra as normas estabelecidas na CLT, e até, desacata às garantias insertas na Carta Magna, assim como aos tratados internacionais dos quais o Brasil se inclua.

A caracterização do assédio moral no ambiente laboral, como no caso estudado (bancário), em geral, pode acarretar a rescisão por justa causa ou rescisão indireta do contrato de trabalho, de acordo com o agente que praticar o ato. Também, devem ser mensurados os males morais e materiais oriundos da prática de assédio, corroborando o reconhecimento do dano moral e patrimonial. Dessa maneira, o atentado contra a liberdade de trabalho fica tipificado como crime instituído no Código Penal Brasileiro. No caso, causar constrangimento, coação na prática do trabalho com determinadas particularidades, como as reproduzidas no Código Penal - CP - DL-002.848-1940. (GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO, 2008, P. 201)

Art. 197 Constranger alguém mediante violência ou grave ameaça: I – a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias: Pena – detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente a violência.

Esta é a forma pela qual se mostra a existência de instrumentos para combater o assédio moral no ambiente laboral, que nesse caso foi o bancário.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo produzido teve a sua consecução efetivada, pois alcançou seu objetivo geral apresentando um estudo descritivo sobre a forma de se legitimar a tipificação penal do assédio moral no ambiente laboral por meio da jurisprudência.

Também, logrou êxito em seus objetivos específicos ao contextualizar o assédio moral no ambiente laboral; explicitar o assédio moral no contexto jurídico; e, evidenciar jurisprudência tipificando penalmente assédio moral no ambiente laboral.

Neste sentido, a investigação buscou a verificação da resposta ao problema levantado, respondendo se: Existe como combater a prática do assédio moral no contexto do ambiente laboral? Obtendo um resultado afirmativo.

A justificativa a essa resposta emerge a partir dos resultados obtidos em que foi evidenciado que a jurisprudência empregada pelo Tribunal estudado para combater o assédio moral no ambiente laboral, um ato lesivo à dignidade humana do trabalhador que consta no Código Penal (Dos Crimes Contra a Organização do Trabalho - Atentado Contra a Liberdade de Trabalho - Art. 197 Constranger alguém mediante violência ou grave ameaça) aplicou penas de acordo com a extensão do dano. Nesse caso, o valor da condenação oriunda do dano moral estabeleceu-se em termos razoáveis, pois a reparação não se constituiu em punição excessiva à parte que indenizou nem houve o enriquecimento indevido da parte lesada.

Assim, alcançados os objetivos geral e específicos, de se fazer um estudo sobre o assédio moral no ambiente laboral, respondido o problema, justificada a resposta do problema e baseado nos resultados e discussões extraiu-se algumas partes consideradas de relevância para o entendimento do assunto, as quais:

1) O assédio moral se caracteriza por condutas que extrapolam a normalidade e manifestadas em um meio social, podendo ser realizada no ambiente profissional ou não. Os assediadores agredem por meio de palavras, gestos ou outro meio de comunicação, que possam trazer dano à integridade física e mental e também à dignidade humana. Tendo como finalidade destruir a reputação dessas vítimas, expondo-as, sem motivos, à situações de desigualdades, para propositalmente excluí-la do seu círculo profissional.

2) O assédio moral não é uma agressão desconexa, pois ao contrário, diferencia-se pela continuidade, pela repetição, tem algum tipo de perpetuidade e, como resultante, se distingue das agressões pontuais que são uma forma de violência destacada e não premeditada. Para haver realocação moral no trabalho, deve estar consubstanciada a persistência de um comportamento ofensivo e humilhante no tempo, e, episódios pontuais e esporádicos não a pode constituir.

3) É necessária a adoção de normas preventivas capazes de inibir a prática do assédio moral, como a redução das desigualdades sociais e regionais (CF, art. 170, VII); a proibição da discriminação do trabalhador em razão de sua origem (CF, art. 3º, IV); devendo ser proporcionado o pleno emprego (CF, art. 170, VIII);

4) No ordenamento jurídico brasileiro inexistente uma tutela específica para o assédio moral. Mas, se destaque que o assédio moral diferencia descumprimento contratual e violação da lei. O agente que pratica o assédio moral infringe as normas emanadas da CLT, da mesma feita que, infringe as garantias contidas na Carta Magna, assim como os tratados internacionais em que o Brasil esteja presente.

5) A extensão do dano significa a culpa ou o dolo do autor da ofensa, da mesma forma que a gravidade do dano que produzira ao ofendido, aí compreendido como prejuízos subjetivos – psíquicos – e objetivos – reputação social corrompida. O assédio moral tem, concretamente, uma gama diversificada de elementos para sua tipificação penal, já que a existência de violência na conduta daquele que assedia, mesmo que psíquica, não descaracteriza a sua espécie.

6) Provada a culpa do ofensor, há mérito no recebimento de indenização embasado nos critérios da condição socioeconômica do ofendido, a do ofensor e da extensão do dano. Os juízes atentaram para a gravidade do dano ou da lesão perpetrada ao ofendido, ou melhor dizendo, à extensão do dano.

7) A jurisprudência empregada pelo Tribunal é no sentido de que o valor da condenação oriunda do dano moral estabelece-se em termos razoáveis, pois a reparação não se constituiu em punição excessiva à parte que indenizou nem houve o enriquecimento indevido da parte lesada.

8) No caso estudado resta evidenciado o fato de que é bastante restiva por parte dos juízes a concessão de indenização por dano moral, em quantia que seja caracterizadora de justa e efetiva condenação do ofensor e, em contrapartida, adequada compensação da vítima à extensão do dano gravíssimo que sofrera.

A conclusão é de que o assédio moral concretamente se constitui uma grave violação dos direitos humanos, afetando a dignidade da pessoa humana e, por esta razão, devem ser produzidas legislações rígidas para combatê-lo.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo; LTr, 2011.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 3ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. **Revista do MPT**, Brasília, Ed. LTr, n. 25, p. 90-112, mar. 2003.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Refundando o Direito Penal do Trabalho**. Primeiras aproximações. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1987, 9 dez. 2008. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/12054>. Acesso em: 29 jan 2016.

FERREIRA, Hádassa D. B. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

_____. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz "Assédio Moral". 2000 Disponível em:
<http://www.leymann.se/Portuguese/15100E.HTM>. Acesso em 30 de dez de 2015.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho**: reponsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 371, 13 de jul. 20011.

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

SILVA, Paula Cristina Carvalho da. **Assédio moral no trabalho** Universidade de Coimbra. Portugal: Coimbra, 2007

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá. Juiz de Fora/MG: 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projeto e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo. Editora Atlas, 2009.