INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR

"PRESIDENTE TANCREDO DE ALMEIDA NEVES"

MÁRCIA FERREIRA DINIZ

ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

SÃO JOÃO DEL REI
2014

MÁRCIA FERREIRA DINIZ

ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Instituto de Ensino Superior Presidente Tancredo de Almeida Neves – IPTAN – como requisito parcial à obtenção do título de Graduado, sob a orientação do Prof. Msc. Fúlvio Jacowson Gomes.

SÃO JOÃO DEL-REI

2014

MÁRCIA FERREIRA DINIZ

ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Instituto de Ensino Superior Presidente Tancredo de Almeida Neves – IPTAN – como requisito parcial à obtenção do título de Graduado, sob a orientação do Prof. Msc. Fúlvio Jacownson Gomes.

COMISSÃO EXAMINADORA

_____

Prof. Msc. Fúlvio Jacowson Gomes

_____

Prof. Matheus Bevilacqua Campelo

_____

Prof. Luciano Machado Ferreira

Dedico este trabalho a Deus

AGRADECIMENTOS

À minha família que depositou em mim a confiança para estar aqui, e acreditaram que este dia chegaria.

Aos meus amigos que pacientemente entederam os momentos de ausência, o afastamento das atividades comuns, que compreenderam e apoiaram-me nesta caminhada.

Ao professor Fúlvio Jacowson Gomes, pela paciência na orientação e incentivo, sem os quais a conclusão desta monografia não seria possível.

A todos os professores desta Instituição que foram muito importantes em minha formação acadêmica.

RESUMO

O presente trabalho busca a compreensão da matéria atinente ao assédio moral contra as mulheres no ambiente de trabalho. Ante a extensa bibliografia que aborda o assunto, as normas, inclusive a CLT buscar-se-á compreender como ocorre o assédio e suas diversas manifestações no ambiente de trabalho. Por não ser nova essa discussão, mas, ainda sim suscitar dúvidas, ela merece ser aprofundada, visto relacionar-se a direitos da trabalhadora enquanto cidadã e ser humana. De uma forma geral temos como objetivo compreender, por meio de estudos e análises bibliográficas como o assedio moral afeta a trabalhadora em seu desempenho no trabalho. Em uma abordagem mais específica buscamos abranger questões da mulher enquanto indivíduo assediado, além de aspectos de direitos do trabalho em relação a seus danos morais diante de tal ato ocorrido. Ao final buscaremos encontrar conclusões que sejam pertinentes e abarquem a temática escolhida.

Palavras-chave: Assédio Moral, direito da trabalhadora, assédio moral contra a mulher.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 8

1. PERCURSOS METODOLÓGICOS 10

1.1. Breve estudo sobre o assédio moral 11

1.2 Assédio moral nas relações de trabalho 14

1.3 Assédio moral X assédio sexual 14

1.4 Assédio sexual no ambiente de trabalho 16

2. ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO 18

2.1 A Situação da Mulher no Mercado de Trabalho 19

2.2 A Desigualdade de gênero no trabalho 20

2.3 Efeitos do assedio moral 21

2.4 Indenizações por danos morais 22

3. A CAUSALIDADE E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS 25

3.1 Danos Morais no âmbito do Assédio Moral 26

3.2. Reflexão sobre o assédio moral e os direitos humanos 28

CONSIDERAÇÕES FINAIS 32

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 34

INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, entendendo que é tão antiga quanto o próprio trabalho. As discussões se iniciam com a justificativa da escolha dessa temática ao acreditarmos que é de extrema importância aprofundamento dos estudos que dizem respeito ao assédio moral contra a mulher no mundo do trabalho. Sendo a mulher um indivíduo constituído de direitos tão igualmente aos homens é de grande relevância compreendermos seus direitos no ambiente de trabalho.

A flexibilização das relações trabalhistas, em consequência de processo de globalização, trouxe gravidade, generalização, intensificação e banalização do problema aqui abordado. Diante de tal fato apresentamos a questão fundamental para o presente trabalho: segundo a bibliografia constante na literatura do Direito, como o assédio moral afeta a mulher no ambiente de trabalho, no que se refere a seu desempenho e relações *psico afetivas*? A fim de responder tal pergunta, a busca do objetivo geral de compreender, por meio de estudos e análises bibliográficas, como o assédio moral afeta a trabalhadora em seu desempenho no trabalho. Já em uma abordagem mais específica o acreditar ser importante abranger questões da mulher enquanto indivíduo assediado, além de aspectos de direitos do trabalho em relação a dano moral diante de tal ato ocorrido.

No decorrer da temática a ser exposta destaca-se, em um primeiro momento, a imposição à trabalhadora de um ônus que, na verdade, é colocado como consequência em principal de um mundo globalizado, cada vez mais voltado para o lucro. De fato, a exigência da perfeição causa á trabalhadora um sofrimento perverso, pois a mesma se vê diante da necessidade do trabalho em contraposição com questões morais e emocionais que a afetam deveras.

O distanciamento entre os órgãos dirigentes e os trabalhadores e a pressão por aumento de produtividade e de linha de produção, muitas vezes podem levar á falta de possibilidade de uma interlocução direta, desumanizando o ambiente de trabalho, acrescendo a isso a competitividade e dificuldade de germinação do espírito de cooperação e solidariedade entre trabalhadores e empregadores, gerando, em muitas das vezes um campo fértil para o surgimento dos conflitos e assédios.

Tal questão problemática não se encontra apenas nos países em desenvolvimento. É um fenômeno que está presente no cenário internacional. Atinge homens e mulheres, altos executivos e trabalhadores braçais, a iniciativa privada e o setor público. Comprova-se tal afirmação ao averiguarmos o levantamento da OIT – *Organização Internacional do Trabalho,* em diversos países desenvolvidos aponta para distúrbios da saúde mental relacionados com as condições de trabalho, na Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Suécia e Estados Unidos, por exemplo.

Já em nosso país, o Brasil, um dos primeiros trabalhos sobre o tema é da médica do trabalho Margarida Barreto, que, em sua dissertação de mestrado em 2002, intitulada “Jornada de Humilhações”, ouviu 2.072 pessoas, das quais 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho.

Diante um breve estudo bibliográfico constata-se que não apenas dispositivos legais solucionam o problema, mas, sim a conscientização, tanto da vítima, que não entende ainda como dignosticar o mal que sofre, quanto do seu agressor ao passo que considera seu procedimento normal, e num último momento, da própria sociedade, que ainda não despertou ficando em face de sua indiferença e omissão.

1. PERCURSOS METODOLÓGICOS

Com finalidade de compreender, por meio de estudos e análises bibliográficas, como o assédio moral afeta a trabalhadora em seu desempenho no trabalho, além de buscar abranger questões da mulher enquanto indivíduo assediado, e aspectos de direito do trabalho em relação a seus danos morais e possível extinção do contrato de emprego, toma-se como ponto de partida para a realização uma pesquisa bibliográfica que possibilitasse a construção do arcabouço teórico que serviria de suporte para o desenvolvimento deste estudo.

De acordo com o tema proposto e os objetivos, faz-se necessário a presente pesquisa por entender que esta responde à questões muito particulares de uma realidade que não pode ser quantificada. Segundo Minayo (1997), a abordagem qualitativa aprofunda-se no universo dos significados das ações e relações humanas onde a autora ressalta ainda que o conjunto de dados quantitativos e qualitativos, não se opõe, ao contrário, se complementam.

Partindo-se de um tema abrangente que é o Assédio Moral num global, até chegar ao de real interesse que é o assédio moral contra a mulher no mundo do trabalho, a contribuição de diversos autores foi de suma relevância conforme o tema se afunilava. Isso se explica pela vasta produção sobre o tema do assédio moral contra a mulher no mundo do trabalho na literatura do direito do trabalho.

De autores que abordam o assunto em tela foram escolhidos alguns expoentes da literatura como Hirigoyen (2002 e 1999), Moura (2002), Cavalcante e Neto (2013), Leymann (2000 a,b,c), Freitas (2001), Guedes (2003), Rocha (2007) dentre outros que tratam com muita propriedade do tema de pesquisa.

Ainda buscando uma complementação do referencial teórico, foi pesquisada uma série de dispositivos legais, muitos deles citados na própria literatura, como Leis do Trabalho. Antes disto, o artigo 8º da CLT prevê que também os princípios e normas gerais de direito devem/podem ser lembrados quando necessário.

Diante desse afunilamento e da busca literal será dado os processos metodológicos, tendo como finalidade responder de maneira produtiva e coerente aos objetivos propostos.

1.1. Breve estudo sobre o assédio moral

Tratemos brevemente, da história do estudo desse fenômeno chamado de assédio moral, o qual não se perde no tempo, muito pelo contrário, posto que, acreditam os especialistas que o assédio moral tem suas origens associadas ao próprio desenvolvimento produtivo da humanidade. Isto é, com a evolução do trabalho de uma atividade rústica, individual e desprovida de recursos tecnológicos, para um conjunto sistêmico extremamente sofisticado de procedimentos, processos e atividades que se entrelaçam, se interligam, resultando em produtos, bens e serviços necessários a todos.

Contudo, foi por meio do aparecimento do conceito de propriedade privada e de meios de produção que a humanidade deu um salto quântico na direção da exploração da atividade produtiva, ou melhor, a exploração do homem pelo próprio homem, transformando o trabalho em uma verdadeira tortura.

Um grande exemplo desta argumentação são os séculos e séculos em que se baseou a atividade produtiva no trabalho escravo, demonstrando de maneira aberta que o trabalho era visto como uma atividade vergonhosa, realizada por “seres” tidos como inferiores.

Com o advento da industrialização e do Capitalismo, surge o princípio de acordo com o qual o trabalho torna-se uma forma de ascensão social, ou mesmo de decadência, pelo que se entende que, somente, por meio do mesmo o individuo poderia conquistar realização ou derrota ao longo de sua existência, sendo certo que também neste momento histórico ocorreu uma evolução das relações sociais, delimitado entre aqueles que detinham os meios de produção e, desta forma, podiam responsabilizar-se pela agregação de valor à produção.

É nesse conflito de termos contextuais, que surge a competição desenfreada entre os que buscam sua ascensão profissional, caracterizada pela completa perda de perspectiva do ponto de vista ético e moral de mesma proporção medida há exploração do indivíduo que torna-se um dos pilares que mantém a continuidade do capitalismo como único sistema econômico viável para diversos países. Segundo Cavalcante (2006):

> “O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios

> subordinados. O implemento de metas, sem critérios de bom-senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de trabalho, com a sua transmissão para os gerentes, líderes, encarregados e demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho. As consequências dessas tensões (= pressões) repercutem na vida cotidiana do trabalhador, com sérias interferências na sua qualidade de vida, gerando desajustes sociais e transtornos psicológicos".

Individualismo que ocorre em complexidade, tal como a religião influente, a insistência em querer optar e impor, não apenas a religião, mas até as vestimentas de uma funcionária.

> RECURSO DE REVISTA. VENDEDORA . DESRESPEITO À OPÇÃO RELIGIOSA. ASSÉDIO E DANO MORAL. USO DE VÉU. CONVERSÃO AO ISLAMISMO. O uso do véu é um mandato corânico cuja função é mostrar correspondência entre o aspecto exterior e a crença interior; é uma forma de identificar e proteger a mulher muçulmana. A conduta, nas relações de trabalho, deve se dar levando em consideração o ambiente de trabalho, que se caracteriza pelo respeito às diferenças culturais e religiosas. Logo, a adoção de postura desrespeitosa, piadista em relação à fé da autora, demonstra culpa e descuido da empresa com o ambiente de trabalho, configurando verdadeira ofensa a opção religiosa da reclamante, ainda mais diante do significado solene do uso do véu islâmico. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 372007720065020025 37200-77.2006.5.02.0025, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 11/09/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013)

Diante algumas definições básicas do conceito de assédio, o termo quer dizer, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas, conforme o dicionário Aurélio; "Assediar", por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.

A doutrina conceitua o assédio moral como a manipulação perversa ou o terrorismo psicológico, dentre os termos mais comumente empregados para a sua definição. O assédio moral tem estreita ligação com o conceito de humilhação, que, segundo o dicionário Aurélio, significa "rebaixamento moral, vexame, afronta, ultraje. Ato ou efeito de humilhar. Humilhar. Tornar humilde, vexar, rebaixar, oprimir, abater, referir-se com menosprezo, tratar desdenhosamente, com soberba, submeter, sujeitar (...)".

Para a autora Hirigoyen (2002, p. 17), assédio moral no trabalho é:

> [...] toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Para Guedes (2003) há variadas definições que se modificam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não- sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. (...) o assédio pode ser visto também pelo ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar". A autora ainda afirma que no mundo do trabalho, *mobbing* significa:

> Todos aqueles atos e comportamentos, provindos do patrão, gerente, superior hierárquico, ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

Faz-se entender assim, que o assédio moral caracteriza-se pela violência psicológica, constrangimento e humilhação do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou por seus colegas de trabalho. Trata-se de um ato discriminatório em sentido estrito (ambiente de trabalho), que pode evoluir para uma discriminação de ordem geral.

Percebe-se, ainda, que de práticas que resultam da degradação das condições de trabalho, por meio de condutas negativas dos superiores hierárquicos em relação a seus subordinados, leva a prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a empresa ou órgão. Em uma segunda ótica os colegas, temerosos ou indiretamente interessados no afastamento da vítima, na maioria das vezes endossam o assédio moral. O assédio moral tem se tornado cada vez mais comum e é uma violência grave que afeta tanto quanto a violência física, ela te abala por dentro. Ela destrói o que você tem de mais precioso - sua autoconfiança e sua autoestima.

Um fato isolado não é suficiente para a caracterização do assédio moral, como uma situação de humilhação imposta ao empregado, mas que tenha ocorrido uma única vez. Para ser caracterizado como assédio moral é preciso que ocorra de forma constante e repetitiva, com o intuito de humilhar, diminuir, acarretando o

isolamento do empregado e ainda redução na sua autoestima. O que caracteriza o assédio moral é a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo, o objetivo de ocasionar dano psíquico ou moral com o intuito de marginalizar o assediado, e que se produzam efetivamente os danos psíquicos.

1.2 Assédio moral nas relações de trabalho

Alguns conceitos de assédio moral nas relações de trabalho são pertinentes para se poder encontrar diferentes significados, dependendo do enfoque a ser observado, seja ele o conceito médico, psicológico ou jurídico.

No Brasil as preocupações com o instituto do assédio moral, se voltam, praticamente, às análises no âmbito do ambiente de trabalho, dado que este espaço é provido das mais diferenciadas formas de relação e interação entre diversas pessoas, devido à convivência cotidiana que é fato constante e leva por vezes ao propiciação dessa prática.

Com base nesta definição o constante relacionamento e interação entre as pessoas, de diferentes cargos ou mesmo em iguais funcionalidades no ambiente laboral, exibem-nas a situações vexatórias, que por sua vez, acarretam em danos psicológicos ao assediado, desestabilizando-o diante do próprio emprego.

O abuso do poder é a questão primordial, que leva as pessoas, detentoras de autoridade, a buscarem impor suas próprias vontades e desejos sobre as demais, desta forma as relações hierárquicas compõe a base da constituição das práticas de assédio moral no trabalho.

Ainda, o assédio moral é o mesmo que uma violência moral, uma violência silenciosa que de forma gradual causa danos de inúmeras ordens, chega a alterar os valores humanos pessoais, até alteração de identidade, e então interfere negativamente na saúde, no bem-estar geral e qualidade de vida das pessoas.

1.3 Assédio moral X assédio sexual

Fato comum a ocorrência das confusões entre os termos e os conceitos de assédio moral e assédio sexual; acontece por ambos os fenômenos serem consideravelmente similares, a começar pela própria denominação ‘assédio’.

Entretanto, é fundamental demarcar precisamente suas referências e separar seus institutos para que não se confundam.

A expressão ‘assédio sexual no trabalho’ surgiu nos Estados Unidos na década de 70. No mencionado país, o assédio sexual era uma denominação que abrangia várias e amplas formas de comportamento que ameaçassem ou pusesse risco ao trabalhador. Já o assédio moral a submissão das trabalhadoras a humilhações, desmoralizantes e constrangedoras, de forma prolongada e reiterada, fosse durante a jornada de trabalho ou fora dela, porém sempre em razão das funções exercidas pela vítima.

Sendo assim, impossibilidade de se confundir assédio sexual e assédio moral, pois, o primeiro tem por finalidade a dominação física da vítima, a posse sexual, entretanto, o segundo, sua finalidade é banir vítima do ambiente de trabalho através de pressões psicológicas.

Como afirma Hirigoyen (2005, p. 35), o assédio moral constitui:

> “uma conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo sua posição de trabalho ou deteriorando o ambiente de trabalho”.

A seguir apresentam-se alguns pontos divergentes entre o assédio moral e o assédio sexual (SILVA, 2005, p. 26-27):

> “Para que exista assédio moral necessário se faz que a conduta ofensiva seja reiterada e habitual, prolongando-se no tempo, constituindo-se em autêntico processo de agressões (geralmente sutis e veladas). Para que exista assédio sexual, somente é necessário a prática de uma conduta, desde que seja idônea, expressamente dos desejos do ofensor e ameaça à vítima.
> O constrangimento que é imposto à vítima do assédio moral consiste em paulatinamente ir depreciando seu íntimo e desajustando sua personalidade, até conduzi-la a um total desequilíbrio. Já o constrangimento imposto à vítima do assédio sexual consiste em impor propostas sexuais não desejadas, acabando por atingir seu íntimo em razão do temor em ser prejudicada profissionalmente.
> No assédio moral as condutas são geralmente bem concatenadas e interligadas, exercendo um fator de agregação que irá resultar no desequilíbrio final da vítima. Essas condutas são demarcadas pela sutileza, passando isoladamente quase que despercebidas pelos que estão no mesmo ambiente da vítima, a ponto do assédio moral ser conhecido como ‘o risco invisível’. Já no assédio sexual, geralmente, as condutas são mais arrojadas e incisivas, sendo facilmente percebidas pelas pessoas que convivem no mesmo ambiente da vítima.

> O objetivo final do assédio moral é, através do desequilíbrio gerado na vítima, eliminá-la do local de trabalho, quer seja através da demissão, quer seja por intermédio de longos períodos de licença médica. É possível, também, que o objetivo do assediador seja manter a vítima sob seu controle, satisfazendo, assim, seu espírito sádico, não havendo interesse no afastamento do assediado. No assédio sexual o objetivo final é fazer com que, através do temor da vítima de ser prejudicada profissionalmente, esta ceda aos desejos sexuais do ofensor".

Portanto, conclui-se que o assédio moral e o assédio sexual são fenômenos bem diferenciados, com impulsionadores diferentes e objetivos específicos.

Entretanto, é importante destacar que o assédio moral pode derivar de um assédio sexual frustrado. Assim, a vítima rejeita com veemência o assédio sexual e passa a figurar como foco de perseguições contínuas, agora já com o objetivo de levá-la ao desequilíbrio e prejudicá-la profissionalmente, perpetuando-se uma espécie de vingança do outrora assediador sexual malsucedido.

Resumidamente, o assédio moral e o assédio sexual são fenômenos distintos, mas, ambos, podem provocar sérios transtornos ao trabalhador. Qualquer tipo de assédio, moral ou sexual, podem provocar danos morais e, principalmente, danos à saúde do trabalhador.

1.4 Assédio sexual no ambiente de trabalho

As mulheres trabalhadoras apesar de sofrerem com assédio moral puro e simples, no âmbito verbal, ainda estão na mira principal do assédio sexual; onde da existência de casos em que as mesmas são colocadas em salas sem telefone, sem computador, sem toilete, sem que nenhum colega de trabalho possa entrar para dialogar e circular próximo a vítima, sem mesmo que nenhuma atividade seja deixada sob sua responsabilidade, para que esta vítima se sinta infeliz, frustrada e rejeitada.

Existem ainda situações dentro do ambiente de trabalho que as mulheres podem ser vítimas do assédio sexual por homens que dentro do espaço organizacional possuam maior poder, cargo e domínio por sobre as demais, e desta forma com propostas de melhores empregos ou maior remuneração salarial incitam as mulheres a submeterem seus desejos, diante disso ao se recusarem à vontade alheia, ficam inseguras, são perseguidas e excluídas de certa forma são abaladas

psicologicamente frente a essa situação, determinando a caracterização do assédio moral em decorrência de um assédio sexual.

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o favorecimento sexual. Pode ser de natureza sexualcom efeito desfavorável ou conceito “toda conduta consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”.

Essa atitude pode ser falada ou apenas insinuada, escrita, gesticulada, ou até mesmo em forma de chantagem. O assédio sexual em regra, atinge as mulheres e constitui uma das muitas violências sofrida no seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho atitudes como piadinhas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras consideradas de "macho" e comentário constrangedores sobre a figura feminina devem ser evitados. A vítima colocada nesse tipo de situação apresenta insegurança profissional e problemas no ambiente de trabalho e na vida pessoal e psicológica do assediado.

2. ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho é um local de grande convivência e relacionamentos entre pessoas, com isso tornou-se ao longo do tempo um espaço propício para o assédio moral.

É importante observar a situação da mulher nesse contexto, afinal a entrada da mulher em cargos de grande importância e sua alta crescente no mercado de trabalho é um fenômeno recente. Mas será que nosso conjunto de leis tem sido suficiente para impedir que milhares de mulheres que vêm conquistando mais espaço no mundo do trabalho sejam tratadas de forma discriminatória, humilhante e muitas vezes doentia?

As barreiras encontradas pelas mulheres passam pelas mais diferentes situações, inclusive preconceitos, e são maiores e diferenciadas quando em comparação a vivência dos homens. A mulher é alvo constante de assédio moral nas relações de trabalho.

Esse fenômeno sempre causa um grande impacto negativo, mas, quando ocorrido no mercado de trabalho causa desde efeitos psicológicos à saúde até eventuais efeitos econômicos. Por isso devemos partir ao combate constante desta prática e isto deve começar a ser feito dentro do próprio local de trabalho, onde se origina o problema. O primeiro passo é formular novas concepções acerca do comportamento humano perante as práticas de assédio moral.

A forma como o assédio moral se apresenta nas relações de trabalho pode encontrar diferentes significados, depende do ponto a ser observado, seja ele o conceito médico, psicológico ou jurídico. “Existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Mas em geral, pode ser considerado como uma violência emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não sexual e não racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento”.

O conceito mais utilizado de assédio moral é da médica, mestre e doutora em Psicologia Social, Maria Margarida Barreto. Ela define que:

> Assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a

> situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego". (BARRETO, 2013).

Como não se trata de um fato isolado, o assédio moral pode ser provado, inclusive, por qualquer colega que o tenha presenciado. Assédio moral que causa dano à vítima gera a obrigação de indenizar, tendo o agressor o dever de reparar o prejuízo causado, por meio de pagamento em dinheiro, resolvido pelo juiz, destinado a reparar as consequências do ato.

No assédio moral, o empregador responde pelos danos morais causados à vítima que sofreu assédio em seu estabelecimento, e se condenado, a Justiça do Trabalho fixará um valor de indenização com o objetivo de reparar o dano. Já o assediador poderá ser responsabilizado em diferentes esferas: na penal, estará sujeito à condenação por crimes de injúria e difamação, constrangimento e ameaça, na trabalhista correrá o risco de ser dispensado por justa causa, e ainda por mau procedimento e ato lesivo à honra e à boa fama de qualquer pessoa e por fim, na esfera cível,onde poderá sofrer ação regressiva, movida pelo empregador que for condenado na Justiça do Trabalho ao pagamento de indenização por danos morais, em virtude de atos cometidos pela pessoa do empregado.

2.1 A Situação da Mulher no Mercado de Trabalho

Destarte se comente sobre a crescente evolução da situação da mulher no mercado de trabalho, tal como o espaço que as mesmas vêm adquirindo ao longo dos anos, sem dúvidas não há de se opor quanto a essa melhoria, que realmente ocorreu, porém é necessário ressaltar que esta inserção feminina no ambiente de trabalho, não se deu de forma justa e igualitária.

Devido ao histórico tradicional da diferenciação de funções em que o homem deveria se ocupar com as atividades laborais, enquanto as mulheres ficariam encarregadas das funções domésticas, foi de fato uma barreira a ser quebrada, um valor ideológico que as mulheres tiveram de enfrentar para buscar seu espaço na

atual conjuntura econômica e social e, portanto, os efeitos dessa implicação ainda respaldam num contexto contemporâneo, proporcionando assim as mulheres diferentes condições de trabalho em comparação a realidade vivenciada pelos homens.

Podemos ressaltar a existência da desigualdade de gênero, que também é fenômeno propício e de alguma forma acaba pro recair em práticas de assédio moral contra as mulheres.

Ainda, utilizando-se desta discussão para entender que embora as mulheres venham ganhando novos espaços ao longo dos anos, a situação feminina ainda não é uma das melhores, ou seja, ainda não se dá de forma igualitária, vê-se que este problema recai, portanto, da desigualdade de gênero, tratada a seguir.

2.2 A Desigualdade de gênero no trabalho

Elencar as desigualdades de gênero, com enfoque nas questões de trabalho, significa entender as relações de poder existentes entre homens e mulheres.

A ascensão feminina não se deu de forma homogênea ao longo do tempo, portanto, mesmo com o crescente espaço ocupado pelas mulheres no mercado de trabalho, os melhores empregos, os salários mais elevados e os grandes cargos políticos, entre outros, estão ainda sendo ocupados pelos homens.

É lastimável descrever que estas características remetem ainda de uma antiga ideologia discriminatória, em que os traços de desigualdade têm sua explicação na tradicional separação de papéis entre homens e mulheres.

Existe a preferência de certas empresas pela contratação de homens, ao invés de mulheres, possui como explicação básica o conceito de produtividade e custos sobre encargos sociais. A menor produtividade das mulheres em relação aos homens, em certos cargos, justifica-se pelos menores níveis de educação e treinamento ainda existentes, uma menor forca física, maiores índices de rotatividade de emprego, e maior propensão ao absenteísmo.

Contudo, quanto aos custos que perpassam sobre os encargos sociais para as mulheres, são destacados a gravidez e a proteção à maternidade, pois, é evidente que o afastamento da mulher empregada, por motivos de parto, geraria custos à empresa, e, ao contrário, sendo homem, esta circunstância não ocorreria.

A maior rotatividade de emprego entre as mulheres dá-se em função do casamento ou gravidez que, por vezes as fazem, abandonar os empregos e, desta forma, acabam gerando efeitos ao normal funcionamento da empresa, bem como a geração de custos com rescisões contratuais e outros.

Portanto, embora acredita-se na eliminação desta concepção, as mulheres constantemente se deparam com situações de discriminação provindos desta vaga noção de sobreposição dos gêneros, é então também, um fato destacável para o desencadeamento de assédio moral vivenciado pelas mulheres.

2.3 Efeitos do assedio moral

O assédio moral afeta enormemente a vida psicológica do cidadão, pois o afetado inicia uma sequência de sentimentos de rejeição, de insegurança, o que o trás, eventualmente, profunda depressão. O afetado pelo assédio moral se sente psicologicamente pressionado, toda vez que próximo ao horário de se dirigir a seu local de trabalho se inicia uma sensação de medo e ameaça.

Sua mente fica, a todo momento, maquinando e sofrendo, pois imagina que poderá começar tudo de novo. O ambiente de trabalho para o assediado é o pior lugar do mundo. Seu trabalho fica prejudicado, suas atividades ficam comprometidas, pois a todo momento ele pensa que poderá passar novamente por aquela situação vexatória que muito o ameaça.

O assediado não só se sente psicologicamente e emocionalmente atingido no local de trabalho, mas esta circunstância o afeta também no seu lar, no seu dia a dia, nas suas atividades extra-jornada.

Muitas vezes, temos relatos de assediados que passam por pesadelos e surtos momentâneos de extrema pressão psicológica.

No âmbito de seu trabalho, o assediado fica em posição inferior, com relação a seus colegas de trabalho. Ele se sente prejudicado, se sente rejeitado, há casos de que o empregador coloca o assediado em um recinto fechado, impedindo-o de se comunicar com os outros colegas, impedindo-o de se relacionar, criando um ambiente de mal estar para que o empregado tome uma posição de dono da culpa.

O interesse principal do empregador ou colegas de trabalhão que promovem o assédio moral é que o assediado se sinta tão mal que venha a pedir demissão, que assuma uma culpa que não é sua.

Os reflexos de toda esta pressão psicológica podem e com certeza afetam a vida familiar do assediado, afetam também suas amizades, podem trazer a este cidadão um desejo de isolamento, exclusão que acarreta uma solidão.

O isolamento é a pior de todas consequências pois trás uma tristeza profunda, e um sentimento de impotência, que consequentemente mostra que o assediado não tem defesa.

Existem casos variados de assédio moral no âmbito trabalhista.

Há casos que o assediado é acusado de erros que não cometeu, de assédio moral sexual, de assédio moral vindo dos colegas de trabalho. A grande maioria de casos de assédio moral trabalhista vem daquele que subordina para os seus submissos. Mas isto não é a regra.

O assédio moral vindo dos colegas, não deixa de se caracterizar como assédio moral, tendo em vista que o empregador responde por tudo que ocorre no ambiente de trabalho, e é responsável pela harmonia neste ambiente.

Muitos trabalhadores sofrem calados e não se posicionam por medo de perder seu trabalho, ás vezes até assumem erros que não cometeram.

Mas o direito respalda a todos que sofre por esta mazela. Da mesma forma o direito pude exaustivamente aqueles que cometem este crime no âmbito trabalhista.

Infelizmente, as mulheres ainda são as trabalhadoras mais atingidas com o instituto do “Assédio Moral”.

2.4 Indenizações por danos morais

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, julgou a reclamatória trabalhista nº 01431-2006-074-03-00-7, e neste contexto elencamos um resumo da jurisprudência acerca do caso de assédio moral atípico ocorrido na Comarca de Viçosa-MG, mas tramitado na Justiça do Trabalho da comarca de Ponte Nova-MG,

Breve relato do caso: uma trabalhadora (vítima) ameaçada por Assédio Moral, perseguida por um grupo de colegas de trabalho, ameaçada através de bilhetes deixados em seu armário funcional, que foram provas contundentes usadas nos

autos, ainda ocorreram ameaças verbais nos corredores da instituição, por derradeiro numa manhã a vítima se dirigiu ao refeitório da instituição para se alimentar e ao iniciar sua alimentação percebeu que sua casadinha (bolo redondo, composto com duas partes em forma de lua e recheado com doce de leite) estava um pouco diferente, depois de duas ou três mordidas na casadinha, resolveu abrir a mesma se deparando com chumbinho (veneno para ratos) misturado ao doce de leite. Esta vítima após fazer lavagem intestinal ficou ainda hospitalizada por três dias no CTI local.

> À HONRA - A ALCUNHA "LOURA-BURRA" - CONFIGURAÇÃO. Do ponto de vista objetivo, a inexistência, em tese, de ofensa à reputação da empregada não afasta, por si só, a existência do dano, pois tal lesão é de ordem moral, íntima e psicológica, não se confundindo com o dano à imagem, que é de natureza objetiva. Do ponto de vista da honra subjetiva, a alcunha "loura-burra" ultraja iniludivelmente a dignidade da empregada. Tal alcunha, ainda que dita a pretexto de brincadeira, é desrespeitosa e efetivamente tange a intimidade moral da trabalhadora. Não se pode mais compactuar com atitudes que venham a reproduzir preconceitos. O aprimoramento da intangibilidade da sensibilidade moral do cidadão constitui produto alvissareiro do desenvolvimento gradativo dos direitos humanos.
> (TRT da 3.ª Região; Processo: RO - 9371/01; Data de Publicação: 18/09/2001; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Jose Murilo de Morais; Divulgação: DJMG . Página 7).

Outro exemplo semelhante se dá quando o tratamento humilhante dispensado por gerente da empresa à empregada, chamando - a de "burra" na frente de seus colegas de trabalho, caracteriza grave ofensa moral. O dano, neste caso, é deduzido do próprio insulto, bastando o implemento do ato ilícito para criar a presunção dos efeitos negativos na órbita subjetiva da vítima. O empregador deve arcar com a reparação moral devida à obreira tendo em vista ser legalmente responsável por atos de seus prepostos, praticados no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele (artigos 932, inciso III, e 933 do Código Civil). Não se pode olvidar, ainda, que a empresa permitiu que a obreira fosse humilhada em seu ambiente de trabalho, sem tomar qualquer providência, configurando- se, assim, uma omissão culposa. Presentes todos os pressupostos para a responsabilização da Ré, a decisão monocrática que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais merece ser confirmada.

Por fim, o responsabilizado por este crime foi a instituição e não as colegas de trabalho que tramaram e concretizaram todo o ato. O empregador tem o dever de guardar seus empregados enquanto estão sob a guarda do ambiente de trabalho. Muitas vezes o empregador não sabe o que está ocorrendo com relação aos relacionamentos de seus funcionários.

Por este motivo é muito importante que o ambiente de trabalho seja um lugar agradável e de bons relacionamentos, porque o empregador é solidariamente responsável por tudo que aconteça de certo ou errado no ambiente de trabalho.

O assediado ainda fica muito prejudicado em toda sua vida social, se escondendo de relacionar, até que o problema do assédio moral seja solucionado.

3. A CAUSALIDADE E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O ambiente de labor é um dos locais mais perversos para as mulheres, onde diariamente se deparam com situações caracterizadoras de assédio moral, e ao mesmo tempo o local onde as mulheres trabalhadoras passam a maior parte de seus dias.

A formulação de uma nova ótica do mercado de trabalho com a efetiva implementação feminina nas atividades laborais é um dos motivos que as fazem ser colocadas como alvos certos do assédio moral.

Existe nitidamente o constrangimento das mulheres no enfoque das relações trabalhistas se dá antes mesmo da concreta contratação para o trabalho, ou seja, na própria entrevista de emprego as mulheres já se deparam com casos de humilhação e inferiorizarão, pois são observadas segundo padrões físicos, e até mesmo de renda, desta forma são analisadas segundo critérios de beleza, vestimenta, altura, peso, estado civil, número de filhos entre outros fatores que discriminam e excluem as mulheres que não se enquadram nos parâmetros desejáveis.

Aponta-se que no ambiente de trabalho as principais vítimas de assédio moral são exatamente as mulheres, e então ela destaca a clara diferença entre os assediados em relação ao gênero, onde demonstra que 70% dos assediados são mulheres enquanto que apenas 30% são homens. E, o caso da mulher em meio a um grupo de homens, é a situação mais propícia ao assédio moral, e também coloca o perfil das mulheres casadas, grávidas, ou que possuam filhos como as que mais sofrem com a pratica deste fenômeno.

Com certeza, as características físicas e biológicas das mulheres as remetem a situações que caracterizam o assédio moral, pois o fato de poderem engravidar e ter filhos leva, por vezes, as empresas a imporem às mulheres empregadas a não engravidarem, deixando-as assim com receios e medo pela garantia do emprego.

A duplicidade de funções exercida pela mulher, como agente social que desempenha papéis familiares onde é colocada como mãe, doméstica, chefe de família, e ainda como trabalhadora, ajudando e complementando a renda familiar, ou seja, esta tremenda perfeccionalidade, capacidade e importância que as mulheres detêm na sociedade de forma geral, podem ser aspectos também que estruturam a

prática do assédio moral dos homens em direção as mulheres, haja vista que o mesmo pode ser ocasionado em função da inveja, ou desejo de possuir algo como tal.

Portanto, nota-se que as mulheres são vítimas constantes das práticas de assédio moral no tocante as relações de trabalho, e desta maneira com a identificação de alguns fatores que determinam a casualidade e caracterização desta prática contra as mesmas, observa-se que em comparação a realidade masculina, as mulheres sofrem com as mais diversas situações no ambiente de trabalho, recaindo assim, em partes, a um problema de desigualdade de gênero, é evidente que não se determina somente neste enfoque, porém vemos que a diferenciação entre homens e mulheres é fenômeno que contribui para o propiciação do assédio moral.

Os casos de assédio moral, sexual e de violação do dever de ocupação efetiva do trabalhador estão a aumentar: desde 2009 registraram-se 299 crimes e só no ano passado as denúncias quase duplicaram. Por de trás dos números estão muitas vezes histórias "de assédios extremamente violentos, persistentes e continuados”.

Além dos casos extremos é importante lembrar, que também constitui assédio moral o fato de impedir as mulheres de acompanharem os filhos ao médico.

3.1 Danos Morais no âmbito do Assédio Moral

A globalização produz enorme influência para a disseminação do assédio moral, nos termos em que o trabalho enquanto fruto de dignidade humana não tem sido acessível a todas as brasileiras, estas que lutam na busca de uma vida digna por todos os dias.

Dignidade esta, princípio fundamental previsto no artigo 1º da Constituição Federal do Brasil, tem sido violada quando da presença do assédio moral nas relações de trabalho, o que tem gerado negativamente para as trabalhadoras, diversas consequências, tal como seus direitos humanos violados flagrantemente.

Diante, o Direito do Trabalho foi favorecido com a função reguladora das relações de emprego, favorecendo, assim as relações trabalhistas entre patrões e empregadas, observando a relação de hipossuficiência existente e estabelecendo

direitos para equilibrar as relações surgidas entre as partes envolvidas no contexto da relação de emprego.

Com as transformações aprofundadas nos valores sociais, passou a ser, o trabalho, visto não como um meio de proveniência da subsistência humana mas também como garantia legislativa constitucional. Dessa forma, a valorização do trabalho se faz presente na Constituição Federal [i], sobretudo em seu Capítulo II ao qual trata dos Direitos Sociais.

O assédio moral atinge milhões de trabalhadores em todo mundo, sendo assim um problema racionalizado ao qual fica sendo objeto de estudo dos direitos humanos.

Assim, a concepção acerca do trabalho humano passou por uma longa transformação, da atividade indigna e humilhante absolutamente, ao estágio de não ser encarado apenas como meio através do qual o homem pode e passa a ser provedor de sua subsistência, mas mediante uma condição indispensável à satisfação pessoal de cada indivíduo. Essa posição social do indivíduo em especificidade, grande parte das vezes se define pelo tipo de atividade ao qual exerce. Essa mudança se deve a tomada de consciência social na luta por uma melhoria das condições trabalhistas, bem como a necessidade da aliança pela força de trabalho ao progresso econômico.

A sociedade sempre convergiu para o desenvolvimento econômico, o que talvez explique o surgimento da globalização e seus efeitos, apesar de não ser recente, visto que a evolução da sociedade em seus aspectos políticos, econômicos e sociais, liga intrinsecamente ao fenômeno de crescimento.

A globalização ao implicar em um processo de conquista com seu advento desencadeou um processo de desenvolvimento tecnológico cada vez mais fomentado pelas empresas, exigindo de cada trabalhador conhecimento técnico de dominação, além de disposição para competitividade, os detentores do conhecimento, das novas técnicas de produção, são os prováveis sobreviventes, deste sistema dito capitalismo, em que a obtenção de lucro é a ordem máxima.

Nessa era da globalização, onde antes era necessárias dezenas de funcionários uma máquina hoje realiza todas as tarefas, o conhecimento é requisito para admissão ou permanência no emprego, assim, sobreviverão nessa competição somente os mais preparados.

Torna-se preocupante a ameaça de desemprego, o medo do desemprego, ou até mesmo o medo pelo rebaixamento de cargo daquelas pessoas supostamente mais preparadas para as exigências do mercado, o que tem afetado sobremaneira o ambiente de trabalho tornando-o, muitas vezes, insuportável, e causando estresse e prejuízo para a saúde física e mental do empregado que trabalha constantemente pressionado.

Vale salientar, que o mecanismo de competitividade apesar de inerente ao próprio sistema capitalista, é fomentado, disseminado pelas empresas que buscam incessantemente a produção de capital em detrimento dos valores humanos do trabalhador que tem sua dignidade constantemente violada no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, é fácil constatar a influência da globalização, que tem exigido cada vez mais competitividade, qualificação e criatividade dos trabalhadores, gerando um ambiente de trabalho instável, conflituoso, fazendo surgir o chamado assédio moral, que apesar de ocorrer muitas vezes de forma mascarada, tem se proliferado em concomitância com a globalização.

3.2. Reflexão sobre o assédio moral e os direitos humanos

O assédio moral, prática endêmica no cenário laboral brasileiro, funda-se, de um lado, na necessidade do trabalhador, seja em prover seu sustento, seja em inserir-se como parte ativa do contexto social, e, do outro lado, no poderio econômico e diretivo do empregador.

Assédio moral figura-se como sendo uma prática tão antiga quanto o trabalho que, entretanto, só veio a ser discutida com afinco no século XX, quando a consciência de classe eclodida com a Revolução Industrial fez com que o trabalhador reconhecesse o quão seu papel é essencial para o desenvolvimento do capitalismo. A partir daí, foram diversos os movimentos sociais, amparados ou não por sindicatos, que reivindicariam melhoras na legislação trabalhista e previdenciária.

O assédio moral caracteriza-se pela exposição repetitiva e duradoura do empregado a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho, sendo mais comuns em relações em que há superioridade hierárquica sobre a vítima.

Segundo José Cairo Júnior o assédio moral é identificado como

> [...] o comportamento por meio do qual o empregador ou seus prepostos escolhe um ou alguns empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, com o objetivo de humilhá-los, constrangê-los, inferiorizá-los e isolá-los dos demais colegas de trabalho, provocando danos à sua saúde psicofisiológica e a sua dignidade." (2010, p. 717).

Logo se nota a distinção entre o assédio moral e o dano moral, havendo entre eles uma relação de causa e efeito, em que o dano moral é consequência da prática do assedio moral.

Na medida em que o assédio moral causa dano à dignidade, princípio universal plasmado na Declaração Universal dos Direitos Humanos[ii], o assédio moral configura-se como um verdadeiro atentado aos direitos humanos. A relação do assédio moral com os direitos fundamentais e os direitos humanos é estreita, sendo assim, conforme salientado na doutrina:

> Podemos distribuir os direitos da personalidade em: a) direitos físicos; b) direitos psíquicos; c) direitos morais; os primeiros referentes a componentes materiais da estrutura humana (a integridade corporal, compreendendo: o corpo, como um todo; os órgãos; os membros; a imagem, ou efígie): os segundos, relativos a elementos intrínsecos de personalidade (integridade psíquica, compreendendo: a liberdade; a intensidade; o sigilo) e os últimos, espeitantes a atributos valorativos (ou virtudes) da pessoa na sociedade (o patrimônio moral, compreendendo: a identidade; a honra; as manifestações de intelecto). (BITTAR, 2001, p. 196).

Além de todo o aparato normativo-constitucional disponível, o assédio moral merece ser reprimido e protegido por todo o sistema dos direitos humanos, a saber: incidente de deslocamento de competência para a justiça federal nos termos do art. 109, § 5º da Constituição Federal[iii] quando as violações forem amparadas por tratados internacionais; status de norma constitucional aos tratados internacionais que versarem sobre assédio moral quando aprovados com quorum de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º da Constituição Federal[iv]; possibilidade de repressão penal dos responsáveis pelo Tribunal Penal Internacional na forma do Estatuto de Roma.

O assédio moral é um mal que tem afligido milhares de brasileiros e trabalhadores em todo o mundo. Na medida em que o assédio moral atinge a esfera

íntima do ser humano, abalando sua estrutura física e, principalmente, psicológica, deve ser coibida pelos Direitos Humanos de forma a garantir um mínimo de dignidade aos trabalhadores.

Assim, no que se refere à criação e implementação de políticas de prevenção e repressão ao assédio moral, existe a necessidade de tornar o fenômeno visível ao contexto jurídico e social, pois muitos funcionários sofrem assédio moral e não reconhecem o processo, ou ainda, não levam o caso para a esfera jurídica. Ainda que existam diversas ações nesse sentido, elas ainda são insuficientes diante da magnitude do problema.

Outrossim, faz-se necessário a adoção de legislação específica nas áreas mais relevantes (penal, civil, administrativa e trabalhista), não obstante a existência de legislações genéricas que podem englobar incidentalmente o processo de assédio moral e suas possíveis consequências.

O ideal é a construção de um sistema tutelar inibitório específico, dirigido especialmente ao processo de assédio moral.

O trabalho sempre esteve relacionado à forma socioeconômica de um país, constituindo a principal fonte de riqueza por um longo período da história. Através do espaço e do tempo, sempre ocorreu a exploração do homem pelo homem. No que diz respeito ao assédio moral, observou-se sua existência nas relações de trabalho.

Por ser tema bastante complexo, o assédio moral foi estudado fazendo-se sua diferenciação do assédio sexual.

Do trabalho infere-se que o assédio moral viola as garantias e os direitos fundamentais do trabalhador. Isto se dá na medida em que o trabalhador vive hostilizado em seu ambiente de trabalho, acarretando prejuízos de cunho emocional, principalmente.

Pode-se afirmar que o assédio moral no ambiente de trabalho constitui um processo vitimizador, cujas consequências ultrapassam as demarcações éticas aceitáveis em uma sociedade civilizada, onde o trabalho é considerado um dos direitos mais sagrados atribuídos ao ser humano.

Com efeito, é de se perceber que as pessoas vítimas de assédio moral são muito mais suscetíveis ao estresse do que aquelas que trabalham em um ambiente adequado em que sejam respeitadas.

Constata-se, ainda, que o assédio moral gera consequências negativas para o empregado, o qual, muitas vezes, se vê obrigado a pedir demissão para não continuar sendo vítima do referido assédio.

A globalização impulsiona, de certa forma, o assédio moral, uma vez que as empresas buscam incessantemente a produção de capital em detrimento dos valores humanos. Necessário à criação e implementação de políticas de prevenção e repressão ao assédio moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como perspectiva propagar conhecimentos sobre o assédio moral, demonstrando que este viola direitos fundamentais como a dignidade da pessoa humana, princípio consagrado no artigo 1º da Constituição do Brasil.

Possuiu, ainda, o intuito de contribuir, de alguma maneira, para a divulgação desse mal que ocorre constantemente no ambiente de trabalho. Cumpre destacar que a dignidade do trabalhador deve ser preservada no ambiente de trabalho, pois este é um direito básico que deve ser garantido a todos. O direito ao trabalho digno trata-se de direito fundamental, reconhecido em todo o mundo. Portanto, não basta garantir o direito à vida, deve ser garantido o direito à vida e ao trabalho digno.

Todo o exposto nos leva a crer que o assédio moral viola a tutela jurídica expressa no art. 225, da Constituição Federal de 1988, que assegura que o homem deve viver em um ambiente equilibrado a fim de que tenha uma sadia qualidade de vida.

O artigo 196 e seguintes do mesmo dispositivo, tratam da tutela da saúde, preconizando como uma das atribuições do Sistema Único de Saúde, a proteção do ambiente, nele compreendido o ambiente de trabalho.

Além disso, o inciso 22, do art. 7º da Carta Maior, tutela a saúde do ambiente de trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, o que leva a crer que o indivíduo deve encontrar no meio laboral condições para manter-se dignamente.

O assédio moral vê, pois, na contramão do que preconiza a Constituição Federal, na medida em que promove ao trabalhador situações que não contribuem para a boa saúde do mesmo,. O trabalho em um ambiente opressivo e leva a desajustes emocionais, que acabam por ocasionar lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa.

Além das conseqüências desastrosas para a saúde do trabalhador, situações que caracterizam o assédio moral ainda repercute negativamente na empresa e na sociedade, em função da baixa produtividade por parte dos funcionários assediados.

Por todo o exposto, é possível perceber que o empregador deve assegurar ao empregado o desenvolvimento de suas atividades em ambiente sadio, ambiente este, tutelado juridicamente, evitando assim, consequências negativas não só para o empregado, mas para toda uma coletividade.

Assim, somente quando as denúncias de assédio forem mais freqüentes e as punições que realmente se operem, a prática do assédio moral deixará de ser tão utilizada, passando a vigorar não somente a norma, mas muito mais o respeito ao próximo e a cidadania.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida. *Assédio Moral*: risco não visível no ambiente de trabalho. Disponível em: www.assediomoral.org/spip.phparticles372 Acesso em: 20 mar. 2013.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

CAIRO JUNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho.* 5ª Ed. Revista, ampliada e atualizada. Salvador: Ed. Juspodivm. 2010.

CAVALCANTE, Jouberto. Quadros Pessoa Cavalcante NETO, F. F. J. *O direito do Trabalho e o Assédio Moral.* Disponível em: <www.jus.com.br>. Acesso em 10 mar 2013.

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

FREITAS, Maria Ester de. *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*. Editora: RAE Revista de Administração de Empresas. 2001, p. 8-19.

GUEDES M. N. *Terror psicológico no Trabalho*. São Paulo. Editora LTR, 2003.

HIRIGOYEN, Marie France.: tradução de Rejane. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Janowitzer-Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2002, pag.17.

HIRIGOYEN, Marie France. *O assédio no trabalho - Como distinguir a verdade*. Cascais: Pergaminho, 2002.

HIRIGOYEN, Marie. France. *Assédio, coação e violência do quotidiano.* Lisboa: Pergaminho. 1999.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral - a violência perversa no cotidiano.* 7.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LEYMANN, H. Mobbing. (2000a). Disponível em http://www.leymann.se/English/12100E.HTM. Acesso em 20 de março de 2013.

LEYMANN, H. Mobbing. (2000b). Disponível em http://www.leymann.se/English/12100E.HTM. Acesso em 20 de março de 2013.

LEYMANN, H. Mobbing. (2000c). Disponível em http://www.leymann.se/English/12100E.HTM. Acesso em 20 de março de 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MINAYO, M. C. (org.). *Pesquisa social: teoria método e criatividade.* 7. ed. Petrópolis - RJ: Vozes, 1997.

MOURA, A. de M., Apud. *Assédio Moral*. Cartilha, 2002.

ROCHA, P. M. G. de. *O assédio moral no trabalho "O elo mais fraco*". Coimbra: Almedina. 2007

RUBENSTEIN, Michal (1986) In: SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

RUFINO. Célia Pezzuto Rufino. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 1ed. São Paulo: LTr, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2001.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SITE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO (2004a). *Assédio moral no trabalho: chega de humilhações*!. Disponível em http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php. Acesso em 13 de março de 2013.

SITE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO (2004a). *Assédio moral no trabalho: chega de humilhações*!. Disponível em http://www.assediomoral.org/site/assedio/perfil.php. Acesso em 13 de março de 2013.

Notas:

[i] A constituição Federal de 1988, nossa carta magna, no Título II, que trata dos Direitos Sociais, em seu art. 6º assegura a todos o direito ao trabalho, já no art. 7º prevê as garantias dos trabalhadores urbanos e rurais.

[ii] Art. 23. (...) Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

[iii] § 5º Nas hipóteses de grave violação de direitos humanos, o Procurador-Geral da República, com a finalidade de assegurar o cumprimento de obrigações decorrentes de tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil seja parte, poderá suscitar, perante o Superior Tribunal de Justiça, em qualquer fase do inquérito ou processo, incidente de deslocamento de competência para a Justiça Federal.

[iv] § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

[v] O art. 5º do Estatuto de Roma (Decreto nº 4.388 de 25 de setembro de 2002) prevê a punição das graves violações aos direitos humanos pelo Tribunal Penal Internacional. Logo, sendo o assédio moral uma violação aos direitos humanos, merece ser reprimido pelo Tribunal, nos termos do estatuto.