

Assédio moral no ambiente de trabalho

Sara Lúcia de Lima¹; Wellington de Almeida²; Roberto Santos Barbiéri³

1. Bacharel da primeira turma de Direito da Faculdade de Minas (FAMINAS), Muriaé, MG.
2. Professor assistente do Curso de Direito da FAMINAS.
3. Professor titular do Curso de Direito da FAMINAS.

RESUMO: O presente trabalho trata da concepção do assédio moral no ambiente de trabalho. Face à inexistência de lei federal explícita, muitas vezes, nos julgamentos pertinentes alega-se impotência do operador ou intérprete do direito frente aos casos de assédio moral. Sem pretender uma conclusão sobre esse assunto, o presente trabalho vem acrescentar idéias e sugestões na luta contra esse fenômeno. Para isso, demonstra, por intermédio de fundamentos jurídicos, que os trabalhadores moralmente assediados merecem receber do Estado a tutela jurídica contra o assédio moral.

Palavras-chave: assédio moral, ambiente de trabalho, Constituição.

RESUMEN: Asedio moral en el ambiente de trabajo. El presente trabajo trata de la concepción del asedio moral en el ambiente de trabajo. Visto la inexistencia de ley federal explicita, muchas veces, en los juzgamientos pertinentes se alega impotencia del operador o interprete del derecho frente a los casos de asedio moral. Sin pretender una conclusión sobre este asunto, el presente trabajo trae ideas y sugerencias en la lucha contra ese fenómeno. Para

esto, demuestra, por intermedio de fundamentos jurídicos, que los trabajadores moralmente asediados merecen recibir del Estado la tutela jurídica contra el asedio moral.

Palabras llaves: asedio moral, ambiente de trabajo, Constitución.

ABSTRACT: Moral blockade in the workplace. The present work treats of the conception of moral blockade in the workplace. Facing the inexistence of federal explicit laws, many times in pertinent judgments impotence is alleged by the operator or interpreter of the law facing the cases of moral blockade. Without intending a conclusion on the subject, the present work, comes to add ideas and suggestions in the fight against that phenomenon and, for this, it grows in a way to demonstrate, through juridical foundations, that the workers morally besieged deserve to receive from the State the juridical protection against the moral blockade.

Keywords: moral blockade, workplace, Constitution.

Introdução

No tempo da Revolução Industrial, a proteção à atividade laboral visava à própria vida e saúde dos trabalhadores, constituindo essencialmente, a proteção contra o trabalho perigoso e insalubre e limitação à idade e duração da jornada diária de trabalho.

No séc. XX, a proteção direcionou-se a amparar o trabalhador com direitos de ordem social e econômica de modo a garantir-lhe uma vida digna. Entretanto, somente no final desse século, notou-se a necessidade de se adotar medidas capazes de proteger a saúde mental do trabalhador.

No Brasil, o histórico da valorização do trabalho acompanha as evoluções das constituições brasileiras. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1.º, incisos III e IV, garante, expressamente, a dignidade da pessoa humana e, ainda, concebe o trabalho como um direito social.

No entanto, devido ao fato de que a sociedade atual, infelizmente, atribui maior valor à produção e ao lucro do que ao próprio ser humano, não é

raro deparar-se com pessoas submetidas a condições de trabalho debilitantes.

Nesse contexto, é que foi introduzido o interesse pelo assédio moral, que é, justamente, uma conduta dolosa e abusiva, objetivando desestabilizar emocionalmente e causar dano à integridade psíquica do trabalhador.

Disseminado nas relações de trabalho, o assédio moral é freqüente e perceptível, até mesmo por um leigo. Assim, há a necessidade de caracterizá-lo e apresentar legislações vigentes que lhe dão respaldo jurídico

I – Fundamentação teórica

1.1 – Conceito e características

O assédio moral é um mal que surgiu com o próprio trabalho, mas começou a ser visto como um problema social somente quando o trabalho passou a ser não só socialmente estruturado, mas regulamentado, dando origem à competição agressiva entre os trabalhadores visando melhores condições de trabalho e de salário.

Trata-se de uma categoria jurídica autônoma, ou seja, tem um tratamento à parte, um estudo em separado e possui características jurídicas próprias que o diferenciam dos demais institutos que lhe são próximos, como o dano moral, gênero do qual faz parte.

Ferreira (2004) entende que:

O assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.

Hirigoyen, citada por Ferrari e Martins (2005), define que:

Assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

No assédio moral, verificam-se dois sujeitos: o assediador (aquele que pratica o assédio moral) e o assediado (aquele que é vítima do assédio moral). Cumpre-nos identificar as relações de assédio moral entre esses sujeitos. Segundo Ferrari e Martins (2005):

A relação mais comum é a relação descendente ou assimétrica na qual o assédio emana da hierarquia. Pode ser estabelecida, ainda, na forma horizontal, ou simétrica, quando o assédio é desenvolvido entre os colegas de trabalho. Uma última relação que pode ser verificada é o assédio moral na direção ascendente, isto é, quando um superior hierárquico é assediado por um ou mais subordinados.

O assédio moral é evidenciado a partir de um conjunto de características e, na análise dos casos em que há a alegação de assédio moral, alguns aspectos são essenciais: a conduta dolosa; repetição ou sistematização; dano à integridade psíquica ou física e; ameaça ao emprego ou degradação ao ambiente de trabalho. São esses aspectos que diferenciam o assédio moral de outras figuras assemelhadas como o dano moral e as agressões pontuais.

O assédio pressupõe a conduta dolosa do agente, de forma que o excesso, o abuso ou o descomedimento revele a intenção antijurídica.

Segundo Leymann, citado por Ferreira (2004), a conduta do assediador pode se dar de cinco maneiras:

impossibilitar uma comunicação adequada com a vítima, recusando a comunicação direta; isolar a vítima; atacar a reputação da vítima; degradar as condições de trabalho e atacar diretamente a saúde da vítima com uma efetiva violência (FERREIRA, 2004).

As condutas dolosas do assediador podem ser verificadas isoladamente ou em conjunto com as demais e acabam por violar a dignidade do trabalhador. Não há possibilidade de uma conduta culposa ocasionar o assédio moral, pois o ato que o configura não é uma decorrência natural da atividade laborativa, e sim, provém da intenção de degradar o ambiente de trabalho ou ameaçar o emprego do assediado.

Intrinsecamente ligados à conduta dolosa estão os atos abusivos reiterados, que particularizam o assédio moral, pois a frequência dos ataques desferidos ao empregado, no ambiente de trabalho, é essencial para configurar o

assédio, porque um único ato isolado, mesmo que doloso, não pode materializá-lo. Nesse contexto, é que se estabelece a diferença entre o assédio moral e o dano moral, pois este se caracteriza por ser uma conduta dolosa que não se repete causando dano à integridade física ou psíquica.

Existe controvérsia quanto à necessidade de que o constrangimento tenha perdurado por um longo lapso de tempo. A jurisprudência, citada por Ferrari e Martins (2005), assim se posiciona:

Assédio moral – Sujeição do empregado – irrelevância de que o constrangimento não tenha perdurado por longo tempo

Ementa: ASSÉDIO MORAL. SUJEIÇÃO DO EMPREGADO. IRRELEVÂNCIA DE QUE O CONSTRANGIMENTO NÃO TENHA PERDURADO POR LONGO LAPSO DE TEMPO. Conquanto não se trate de fenômeno recente, o assédio moral tem merecido reflexão e debate em função de aspectos que, no atual contexto social e econômico, levam o trabalhador a se sujeitar a condições de trabalho degradantes, na medida em que afetam sua dignidade. A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradem as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causa dor e sofrimento, independente do tempo por que se prolongou o comportamento. A reparação do dano é a forma de coibir o empregador que intimida o empregado, sem que se cogite de que ele, em indiscutível estado de sujeição, pudesse tomar providência no curso do contrato de trabalho, o que, certamente, colocaria em risco a própria manutenção do emprego. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos provocados pelo assédio.

TRT 9.^a Reg. Proc. 09329-2002-004-09-00-2 - (Ac. 00549-2004) - Relatora Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu. DJPR 23.1.04, p. 210 (FERRARI; MARTINS, 2005).

Mas Ferreira (2004) salienta que “é necessária a repetição e o prolongamento no tempo da conduta abusiva, pois o assédio moral não se confunde com a agressão isolada, que não mais se repetiu”.

Uma mesma conduta dolosa pode gerar efeitos distintos à integridade física ou psíquica dos assediados, mas não se pode inferir, a partir desta afirmação, que os empregados emocionalmente mais resistentes não sejam vítimas do assédio moral pelo fato de ser mais difícil atingir sua integridade psíquica.

O empregador, o chefe de serviço ou colega de trabalho que pratica o assédio moral, visa ameaçar o emprego e degradar o ambiente de trabalho, atentando contra a integridade física ou psíquica do assediado de modo que este deixe voluntariamente o seu emprego.

1.2 – Fundamentos constitucionais

É imperioso salientar que a tutela do assédio moral encontra respaldo nos princípios constitucionais, a saber: o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa que se encontram dispostos no art. 1.º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988 (2006).

Art. 1.º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
(BRASIL, 2006).

Moraes (2004) assim dispõe sobre o princípio da dignidade da pessoa humana e sobre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar.

É através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador.

Além desses princípios, a Carta Magna estabelece ainda, em seu art. 170: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (BRASIL, 2006).

Tem-se, a partir dessas considerações, segundo Fonseca (2007) que

a exposição do trabalhador a pressões psicológicas, desumanas e a condições de trabalho precárias evidencia, nos casos em que se verifica a prática do assédio moral, a violação aos referidos princípios constitucionais. Com base nesses princípios constitucionais, não existe interpretação possível aos casos de assédio moral que não vise a conferir, em cada caso concreto, a tutela mais ampla possível à vítima do abuso, pois mesmo existindo diversas formas de assédio moral, dificultando uma catalogação exaustiva, cumpre ao intérprete delimitar, em cada caso, os contornos do assédio moral, segundo as normas constitucionais.

Com o respaldo dos fundamentos constitucionais e de outras legislações vigentes, como a Consolidação das Leis do Trabalho, não se justifica a alegação de impotência do operador ou intérprete do direito frente aos casos de assédio moral, devendo reconhecê-lo e coibi-lo.

Barreto, Giannasi e Quadros (2007) fazem a seguinte observação: “lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais”.

1.3 – Indenização por dano moral e resilição indireta do contrato de trabalho

O assédio moral viola a dignidade do trabalhador e essa conduta resulta em danos para a vítima, podendo gerar direito à indenização. A Constituição de 1988 (2006) estabelece nos incisos V e X de seu art. 5.º que:

V – É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral e à imagem;

X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 2006).

Umas das inovações do Código Civil (2007) consiste, justamente, na possibilidade de se conceder indenização por dano moral ainda que não haja prejuízo material, o que se verifica a partir do seu art. 186: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (CAHALI, 2007).

A partir desse artigo, tem-se que existem critérios objetivos na aferição da responsabilidade causadora do assédio, capaz de gerar indenização: a violação de direito e o dano. Nesse sentido, a violação é caracterizada pelas condutas promovidas ou permitidas pelo assediador. Já o dano, segundo Ferreira (2004), “não precisa repercutir conseqüências na saúde do trabalhador, pois, aqui, as condutas assediadoras funcionam como critério objetivo para determinar a responsabilidade pelos danos morais”.

Apesar do dano provocado pelo assédio nem sempre se manifestar por sinais exteriores, entende-se que ele é configurado a partir da prática das condutas assediadoras.

Fonseca (2007) entende que a “dor moral não depende de comprovação. Por isso, é o senso comum, ou “as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece” (CPC, art. 335) que dirão se, frente aos fatos objetivamente ocorridos e considerados, houve ou não abalo moral relevante à vítima do assédio.

O art. 335 do Código de Processo Civil (2007) assim estabelece:

Art. 335. Em falta de normas jurídicas particulares, o juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a esta o exame pericial (CAHALI, 2007).

A partir deste enunciado, infere-se que não há a necessidade do autor da pretensão indenizatória provar o dano extrapatrimonial, bastando-lhe provar a ocorrência do fato lesivo (conduta dolosa do assediador) para que o senso comum, diga se houve ou não o dano à integridade física ou psíquica do assediado, não sendo importante saber se a vítima do assédio moral é ou não emocionalmente resistente, bastando que o fato lesivo seja potencial.

Ferrari e Martins (2005) afirmam que a prova do assédio moral cabe àquele que o alega, ou seja, à vítima.

No processo do trabalho vigora o princípio de que a prova é de quem alega por se tratar de fato constitutivo de seu

direito, ou de quem nega, aplicando o art. 818, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 333, inciso I do Código de Processo Civil (FERRARI; MARTINS, 2005).

É imprescindível, porém, a prova irrefutável da repercussão do dano, acompanhada da prova do nexo causal entre o sofrimento havido e a conduta que determinou a lesão à integridade física ou psíquica da vítima do assédio.

Assim demonstra a jurisprudência:

Requisitos – Não configuração

Ementa: INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. A indenização por danos morais requer comprovação firme e convincente de três fatores: dano efetivo, ato ilegal do agente e nexo causal entre a conduta do agente e dano. Ausente um deles, não há lugar para a indenização. TRT 3ª Reg. RO 851/00 - (Ac. 4.ª T.) - Rel. Juiz Salvador Valdevino Conceição. DJMG 16.12.00, p. 20 (FERRARI, MARTINS, 2005).

É pacífico o entendimento do Supremo Tribunal Federal de que a responsabilidade por tais danos recairá sobre o empregador, como se observa pelo teor da Súmula 341: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto” (CAHALI, 2007).

A nossa legislação prevê, ainda, outras medidas que podem ser tomadas pelo assediado. Meneses, citado por Ferreira (2004), salienta que

além da nulidade da despedida e da reintegração no emprego (art. 4.º, I, da Lei 9029/95), pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, a e b, da CLT).

Desta feita, o art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (2006) prevê que o empregado, vítima do assédio moral, pode pedir a dispensa indireta do contrato de trabalho. De acordo com Mendonça (2007) “a dispensa indireta é a saída do empregado, provocada por ato faltoso do empregador”. Entretanto, este dispositivo é insuficiente, pois somente o assédio moral descendente é que ensejaria o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato (MANNRICH, 2006);

A legislação trabalhista não prevê o assédio moral sofrido pelo empregador e nem o que ocorre entre os colegas de trabalho, carecendo esses de respaldo legal.

Ferrari e Martins (2005) destacam que:

o empregado que vier a sofrer com o assédio moral poderá não só pleitear em juízo trabalhista as verbas rescisórias decorrentes do contrato de trabalho sob o fundamento de descumprimento de deveres legais e contratuais (art.483, alínea a, b e d da Consolidação das Leis Trabalhistas), como também postular a indenização por dano moral, a qual não se relaciona com as “indenizações trabalhistas”. Isto porque, a do dano moral é assegurada no art. 5.º, X, da Constituição Federal (FERRARI; MARTINS, 2005).

1.4 – Aspectos legislativos

O legislador brasileiro só veio a perceber a importância do assédio moral quando esse já se encontrava, em relevante proporção, disseminado nas relações trabalhistas.

Cumpre-nos ressaltar que o primeiro diploma legal que regulamentou o assédio moral nas relações trabalhistas foi a própria Consolidação das Leis Trabalhistas (2006). Este diploma legal traz hipóteses de extinção do contrato de trabalho nos seus arts. 482, b e 483, a, b e d.

Segundo Fonseca (2007), “a Consolidação das Leis Trabalhistas apenas cuida dos efeitos do assédio moral sobre a continuidade do contrato e, assim, não estabelece meios satisfatórios de compensação ao assediado”.

Devido à importância do tema, o processo legislativo despertou e iniciou-se com o escopo de regulamentar o instituto em questão, entretanto, pouco há no ordenamento jurídico brasileiro que tutele efetivamente o presente tema.

Fonseca (2007) obtempera que “pende de aprovação no Congresso Nacional um Projeto de Lei que cuida de tipificar penalmente o assédio moral

(PL n.º 4742/2001), mediante inclusão ao Código Penal do art. 146-A, com a seguinte redação”:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena: detenção de um a dois anos (FONSECA, 2007).

Fonseca (2007) ressalta também outros aspectos legislativos:

Projeto de Lei (PL 4591/2001) que estabelece a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

É, também, digna de menção a Lei Municipal n.º 13.288/2002, da cidade de São Paulo, que procura conceituar o assédio no âmbito da Administração, pela tentativa de capitular, na lei, os traços característicos do assédio moral.

Há ainda, a Lei 9.029/1995, cuja finalidade era coibir práticas discriminatórias por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (FERRARI; MARTINS, 2005).

“Existe no estado do Rio de Janeiro a Lei n.º 3.921/02, que proíbe o assédio moral no serviço público estadual” (FERRARI; MARTINS, 2005).

Os estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Paraná, Bahia e Pernambuco têm projetos de lei em tramitação nas respectivas assembleias estaduais.

Ao final tem-se que, apesar de não haver no âmbito federal legislação tutelando efetivamente o tema em deslinde, por analogia, podem-se usar as legislações aqui dispostas como respaldo à fundamentação dos casos em que se verifica a ocorrência do assédio nas relações de trabalho.

II – Metodologia

Para a realização da parte experimental do presente trabalho, foram entrevistadas 25 pessoas de diferentes profissões em diversas empresas da cidade de Muriaé (MG).

O questionário utilizado nesta pesquisa foi estruturado de modo a envolver os entrevistados, fornecer-lhes o conceito de assédio moral e, ainda, fomentar a discussão a respeito desse tema.

Para a parte de argumentação foram usadas, também, jurisprudências, artigos, fontes da internet e doutrinas que foram os meios hábeis a dar respaldo a esse trabalho.

III – Apresentação de dados

Na realização do presente trabalho, foram entrevistados 25 funcionários de empresas e instituições do município de Muriaé (MG). Na Tabela 1, estão apresentados os dados que caracterizam a amostra estudada, representados pelo sexo, idade, estado civil e grau de escolaridade dos funcionários entrevistados.

Percebe-se que a maioria dos entrevistados é do sexo masculino, e que há uma concentração maior entre os que possuem idade entre 25 a mais de 35 anos de idade. Há que se falar também que 84% são solteiros ou casados, sendo que dos 16% restantes, três são amasiados e um, separado ou divorciado.

Praticamente um terço dos entrevistados possui nível de escolaridade superior; outros dois terços possuem o ensino médio e apenas um dos entrevistados tem nível de escolaridade fundamental.

Dos 25 entrevistados, 11 deles afirmaram terem sido vítimas de assédio moral. Reescrevendo a Tabela 1 de forma a conter exclusivamente esses entrevistados, têm-se os dados apresentados na Tabela 2, as vítimas declaradas do assédio moral nas relações de trabalho.

Entre os funcionários entrevistados, do total de 15 homens, seis já foram vítimas do assédio, o que representa 40% deles; já entre as mulheres, do total de 10, 50% já foram assediadas. Isso nos leva a concluir que as mulheres são as que mais sofrem com esta forma de violência.

No entanto, quando consideramos somente os 11 funcionários que já foram vítimas de assédio, verifica-se que os homens representam 55% deles, enquanto as mulheres são 45%.

Na questão relativa à idade, na pesquisa realizada, assédio moral entre as pessoas do sexo masculino é maior entre aquelas que têm entre 25 a 35 anos de idade. Entre as mulheres sua ocorrência é verificada de forma mais significativa entre as vítimas com mais de 35 anos.

Quanto ao estado civil dos entrevistados, os homens mais assediados são os casados (37%); já com relação às mulheres, a situação de assédio atinge igualmente tanto as solteiras quanto as casadas (18% em cada situação).

TABELA 1 Sexo, idade, estado civil e grau de escolaridade dos funcionários entrevistados

Características		Total de entrevistados	
		Total	%
Sexo	Masculino	15	60%
	Feminino	10	40%
Idade	Até 20 anos	0 (Masculino)	0%
		2 (Feminino)	8%
	De 21 a 25 anos	1 (Masculino)	4%
		1 (Feminino)	4%
	De 25 a 35 anos	8 (Masculino)	32%
		3 (Feminino)	12%
	Mais de 35 anos	6 (Masculino)	24%
		4 (Feminino)	16%
Estado civil	Solteiro	5 (Masculino)	20%
		6 (Feminino)	24%
	Casado	7 (Masculino)	28%
		3 (Feminino)	12%
	Separado/divorciado	0 (Masculino)	0%
		1 (Feminino)	4%
	Amasiado	3 (Masculino)	12%
		0 (Feminino)	0%
Grau de escolaridade	Ensino Fundamental	0 (Masculino)	0%
		1 (Feminino)	4%
	Ensino Médio	11 (Masculino)	44%
		5 (Feminino)	20%
	Ensino Superior	4 (Masculino)	16%
		4 (Feminino)	16%

TABELA 2 Dados sobre os 11 funcionários entrevistados que foram vítimas do assédio moral

Características		Total de entrevistados	
		Total	%
Sexo	Masculino	6	55%
	Feminino	5	45%
Idade	Até 20 anos	0 (Masculino)	0%
		0 (Feminino)	0%
	De 21 a 25 anos	0 (Masculino)	0%
		0 (Feminino)	0%
	De 25 a 35 anos	5 (Masculino)	46%
		1 (Feminino)	9%
	Mais de 35 anos	1 (Masculino)	9%
		4 (Feminino)	36%
Estado civil	Solteiro	2 (Masculino)	18%
		2 (Feminino)	18%
	Casado	4 (Masculino)	37%
		2 (Feminino)	18%
	Separado/divorciado	0 (Masculino)	0%
		1 (Feminino)	9%
	Amasiado	0 (Masculino)	0%
		0 (Feminino)	0%
Grau de escolaridade	Ensino Fundamental	0 (Masculino)	0%
		1 (Feminino)	9%
	Ensino Médio	5 (Masculino)	46%
		2 (Feminino)	18%
	Ensino Superior	1 (Masculino)	9%
		2 (Feminino)	18%

Numa tentativa de qualificar o assédio moral dos entrevistados, os resultados obtidos nas entrevistas foram organizados segundo o indicado na Tabela 3.

Quanto à frequência dos assédios entre os entrevistados, a humilhação no ambiente de trabalho é significativa e repetitiva, pela observação de que sete dos assediados, 64% deles passam por esta violência moral várias vezes por semana; mais os homens (55%) que as mulheres (45%).

Dentre os principais assediadores se encontra o chefe de trabalho, segundo 55% dos assediados masculinos e 18% dos assediados femininos.

Segundo 82% dos entrevistados, a baixa da auto-estima é a mais significativa dentre as consequências da violência moral ao trabalhador, na opinião de 100% dos homens e 60% das mulheres assediadas. Outras causas, que foram indicadas por duas mulheres e que muito certamente, poderiam ser também enquadradas como baixa da auto-estima são: “vontade de não ir mais trabalhar” e “vontade de sair do trabalho e não voltar mais”.

IV – Considerações finais

No desenvolvimento da presente pesquisa, na fase relativa à realização das entrevistas, foram encontradas algumas dificuldades, o que levou à restrição do número de questionários aplicados. Muitos dos funcionários não quiseram fornecer dados com receio de que os patrões pudessem tomar conhecimento e isso trouxesse algum prejuízo posterior.

Embora não sendo um tema recente, a questão do assédio moral tem sido mais discutida e, como se pode inferir da pesquisa realizada, ele é freqüente e pode implicar em várias consequências na vida do trabalhador vítima do assédio.

Um dos resultados significativos da pesquisa traduz-se na observação de que quem mais assedia moralmente é o chefe. Muito provavelmente em virtude de sua posição de superioridade, o que facilita a desestabilização do empregado, degradando o ambiente de trabalho e até mesmo forçando o assediado a desistir do seu emprego.

Ainda que se possa discutir a significatividade dos resultados da presente pesquisa, ela evidencia que o assédio moral está presente nas relações trabalhistas em Muriaé (MG). Assim, os casos de assédio moral no ambiente de trabalho, detectados nesta pesquisa, atingiram 44% dos entrevistados, o que significa uma proporção considerável e que, portanto, merece a atenção por parte dos operadores do direito, tendo em vista a ameaça que o assédio moral representa para a dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho.

TABELA 3 Características e conseqüências do assédio moral

Características e conseqüências		Total de entrevistados	
		Total	%
Vítimas	Masculino	6	55%
	Feminino	5	45%
Quantas vezes por semana ocorre	Várias vezes por semana	4 (Masculino)	37%
		3 (Feminino)	27%
	Uma vez por semana	1 (Masculino)	9%
		0 (Feminino)	0%
	Uma vez por mês	0 (Masculino)	0%
		0 (Feminino)	0%
	Raramente	1 (Masculino)	9%
		2 (Feminino)	18%
Quem pratica o assédio moral	Chefe	6 (Masculino)	55%
		2 (Feminino)	18%
	Chefe e colegas	0 (Masculino)	0%
		0 (Feminino)	0%
	Colegas de trabalho	0 (Masculino)	0%
		3 (Feminino)	27%
	Colegas contra o chefe	0 (Masculino)	0%
		0 (Feminino)	0%
Conseqüências do assédio	Perda de ânimo e problemas de memória	0 (Masculino)	0%
		0 (Feminino)	0%
	Sensação de enlouquecimento	0 (Masculino)	0%
		0 (Feminino)	0%
	Baixa auto-estima	6 (Masculino)	55%
		3 (Feminino)	27%
	Depressão	0 (Masculino)	0%
	Outras	2 (Feminino)	18%

É sabido que este fenômeno ainda não conta com tutela jurídica específica em nosso ordenamento pátrio. Cumpre-nos, entretanto, ressaltar a importância deste tema e a real necessidade de materialização desse tratamento específico para humanizar as relações de trabalho, prevenir e combater o assédio moral de forma eficaz.

Tendo em vista que o Direito serve à disciplina das relações humanas, cumprindo-lhe acompanhar os anseios da sociedade, tutelando aquilo que seja necessário a garantir uma convivência social pacífica e harmoniosa, espera-se uma atuação concreta do Estado a fim de punir efetivamente o agressor nos casos comprovadamente ocorridos e proporcionar uma legislação moderna e condizente com a realidade das relações trabalhistas.

Ressalta-se, ainda, a necessidade de que a sociedade se conscientize e reaja denunciando os abusos, de forma a coibir a ação de potenciais agressores, buscando-se a recuperação da dignidade e respeito no trabalho.

Tendo em vista algumas discrepâncias nas interpretações sobre quem sofre mais assédio, se é o homem ou a mulher, faz-se necessário que, numa continuidade do trabalho, seja considerada uma amostra maior de trabalhadores, com o uso de técnicas de estatística para estudos de significância dos resultados.

Referências bibliográficas

BARRETO, Margarida; GIANNASI, Fernanda; QUADROS, Carmem Sílvia Silveira de. **Assédio moral no trabalho**: chega de humilhação. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMfases.php>>. Acesso em: 10 ago. 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CAHALI, Yussef Said (org.). **Constituição Federal, Código Civil, Código de Processo Civil, Código Comercial**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

FERRARI E MARTINS, Irany e Melchíades Rodrigues. **Dano moral**: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral**: breves notas. Revista LTr Legislação do trabalho, São Paulo, ano 71, p. 34-45, jan. 2007.

MANNRICH, Nelson (org.). **Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Legislação Trabalhista e Previdenciária**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. **A dispensa e a demissão**: parte I. Disponível em: <http://www.vemconcursos.com/opiniaio/index.phtml?page_sub=5&page_id=1444 >. Acesso em: 06 nov. 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.