

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Leda Maria Messias da Silva¹

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. A Dignidade no ambiente de trabalho. 3. Ambiente Laboral, Assédio Moral e Poder Diretivo do Empregador. 4. Assédio Moral: Breve Histórico, Conceito Doutrinário e Jurisprudencial. 5. Aspectos Essenciais para a Caracterização do Assédio Moral. 6. Prova do Assédio Moral, Indenização pelo Dano e Responsabilidade dos Envolvidos. 7. Legislação Sobre o Assédio Moral. 8. O Assédio Moral na Visão dos Tribunais. 9. Conclusões.

RESUMO: O presente trabalho trata das principais questões que envolvem o assédio moral no ambiente de trabalho. A partir da abordagem de que o assédio moral atinge direitos de personalidade dos empregados, conceitua o assédio e o ambiente de trabalho digno, destaca a importância da dignidade como limite ao poder diretivo do empregador. Igualmente, estabelece os principais elementos para a caracterização do assédio moral, sua prova, indenização e responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes do assédio. Por fim, aborda a questão da ausência de uma legislação em âmbito nacional e o assédio moral na visão da Justiça do Trabalho, estabelecendo que a prevenção, bem como a criminalização deste, como medida pedagógica e, ainda, principalmente, o respeito mútuo entre aqueles que interagem no ambiente de trabalho, é a melhor solução para relações de trabalho mais decentes, uma sociedade mais produtiva, mais justa e menos desigual.

PALAVRAS-CHAVE: Ambiente de trabalho; Assédio Moral; Dignidade.

EL ASEDIO MORAL EM EL AMBIENTE DE TRABAJO

RESUMEN: El presente trabajo trata de las principales cuestiones que envuelven El asedio moral em El ambiente de trabajo. A partir de La abordaje de que El asedio moral atinge derechos de personalidad de los empleados, conceptúase asedio y El ambiente de trabajo digno, destacase La importancia de La dignidad como limite AL poder directivo Del empleador. Igualmente se establece lós principales elementos para La caracterización Del asedio moral, su prueba, indemnización y responsabilidad Del empleador por los danos causados por El asedio. Por fin, aborda La cuestion de La ausencia de una legislacion em ámbito nacional y El asedio moral em La vision de La justicia Del trabajo, estableciendo

¹ Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais, Subárea de Direito do Trabalho, pela PUC-SP; professora da Universidade Estadual de Maringá-Pr (UEM); professora do Mestrado em Ciências Jurídicas e da Graduação em Direito do Centro Universitário de Maringá-Pr (CESUMAR); ex-professora da Universidade Cândido Mendes, no Rio de Janeiro. Membro da Diretoria - Pr, da Sociedade Brasileira de Bioética. Pertence, ainda, ao Comitê Permanente de Ética em Pesquisa do Cesumar-COPEC.

que La prevencion, también como La criminalización de esto, como medida pedagógica y, aunque, principalmente, El respeto mútuo entre lós que interagem em El ambiente de trabajo, ES La mejor solución para relaciones de trabajo mas decientes, uma sociedad mas productiva, mas justa y menos desigual..

PALABRAS-LLAVES: Ambiente de trabajo; Asedio Moral; Dignidad.

THE MORAL HARRASSMENT IN THE ENVIRONMENTAL WORK

SUMMARY: The present work deals with the main questions which involve the moral harassment in the environmental work. Starting from this approach that the moral harassment hits the employee's personality rights gives a concept that the harassment and a worthy work environment enhances the importance of dignity as a limit to the directive Power of the employer. Equally, it establishes the main elements for the characterization of moral harassment, its proof, reimbursement and responsibility of the employer for the damages referring to the harassment. Finally, it deals with the question of a legislation absence in a national ambit and the moral harassment in the vision of labor justice, establishing that prevention, as well as the criminalization of this one as a pedagogical means and yet, mainly, the mutual respect among those Who interactin the work environment is the Best solution for more decent work relations, for a more productive, righter and less unequal society.

KEY WORDS: Work environment, moral harassment, dignity

1. INTRODUÇÃO

O homem ao longo de sua existência tem demonstrado uma enorme capacidade de inovar, criar, assim é que nos últimos tempos, principalmente, houve um avanço extraordinário com novas tecnologias, como a internet; clonagem; células-tronco; nanotecnologia; celulares que funcionam como computador de bolso, livro eletrônico e tantas outras inovações. No entanto, embora as tecnologias de informação tenham contribuído para a interação instantânea, percebe-se que ainda muito precisamos evoluir em termos de interação com os nossos semelhantes. Depois de tantas experiências ruins, advindas de guerras sangrentas, o homem ainda não conseguiu a paz mundial. Sempre, em algum lugar, guerras e matanças inúteis, sem contar a destruição de seu próprio habitat, que quase sempre se reverte em revolta da própria natureza, com catástrofes, como chuvas em demasia, fogo ameaçando florestas e animais, desertos se multiplicando, onde antes eram florestas e tantas outras. Portanto, o que se pode concluir é que um dos maiores desafios da humanidade, ainda é a sua relação com o meio-ambiente, sua interação com a natureza ou com a sua própria natureza humana e a dos seus semelhantes. A dificuldade é grande e o homem tem muito a aprender. Vislumbra-nos, pois, que a prevenção é a melhor alternativa,

no entanto, caso a prevenção não dê respostas a estas questões, temos que buscar medidas que possam inibir, sempre que a ação do homem extrapolar os limites do razoável quer seja nas questões que envolvam a natureza, propriamente dita, ou nas questões que envolvam a natureza humana. E, sob o prisma dessas questões, que envolvem a natureza humana, a sua relação com o meio-ambiente, e, nesse caso específico, o meio-ambiente de trabalho, que trataremos nos próximos tópicos, a questão do assédio moral no ambiente de trabalho. Este artigo pretende, expor, especificamente, a questão do assédio moral, no campo das relações empregatícias, ou seja, na relação empregado e empregador, na interação entre os trabalhadores, num ambiente hierarquicamente organizado, como é o caso das relações com vínculo empregatício de uma empresa e, dentro dessa interação, a questão do meio-ambiente digno.

Sabe-se que enquanto houver seres humanos se relacionando, sempre haverá algum tipo de conflito, mas ao menos que estes sejam minorados ao máximo e que o avanço das técnicas para solução destes conflitos, seja tão eficaz quanto o avanço tecnológico. Espera-se que esse trabalho possa contribuir para prevenir esses comportamentos derivados da prática do assédio moral, tão nefastos para a sociedade e para a saúde do trabalhador.

2.

A DIGNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Constituição de 1988, ao tratar da questão do meio-ambiente, fala em “ambiente ecologicamente equilibrado”, em seu art.225². O art. 200, inciso VIII, faz referência específica ao ambiente de trabalho, ao estabelecer que compete ao Sistema Único de Saúde “colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. A doutrina estende, também, ao ambiente de trabalho essa proteção, sem contar que a Organização Internacional do Trabalho, ao usar a expressão “emprego decente”, na Recomendação 193, o faz com a conotação de que o trabalho seja decente, em todos os seus aspectos, inclusive, do meio-ambiente digno ao trabalhador.

Raimundo Simão de Melo, expõe muito apropriadamente, que o bem ambiental envolve a vida do trabalhador e que cabe ao empregador, primeiramente, a obrigação de “preservar e proteger o meio ambiente laboral e, ao Estado e à sociedade, fazer valer a incolumidade desse bem”³. E, para tanto, completa este autor, estabelece a Constituição de 1988, “como fundamentos do estado Democrático de Direito e da ordem econômica os valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o respeito ao meio ambiente”.

Portanto, não restam dúvidas de que ter um meio-ambiente de trabalho sadio é um direito do empregado, tal como, é um dever do empregador, garantir esse meio-ambiente de trabalho sadio, e de toda a sociedade, atentar para esse grave problema. Deve-se estar alerta de que o assédio moral, quando ocorre no ambiente laboral, local onde o empregado passa a maior parte de sua vida útil, causa conseqüências que vão repercutir, não só na vida daquele que o sofre, mas da sociedade como um todo, pois doenças como estresse, depressão,

² Art.225 da CF/88: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

³ MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance.2 ed. São Paulo: LTr, 2006,p.28.

síndrome de “burn out”, diminuição da produtividade, aumento de acidentes de trabalho, são apenas alguns exemplos, sem contar a descrição de suicídios, já relatados pela literatura que trata a questão.

Quando ocorre o assédio moral, os direitos de personalidade do indivíduo, que são aqueles que visam garantir a dignidade do trabalhador, são feridos, como a honra, a intimidade, a vida privada, a imagem, o nome, dentre outros. Pode-se concluir, pois, neste tópico, que quando há a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, a dignidade do empregado não está sendo preservada (art.1º, inciso III, da CF).

3. AMBIENTE LABORAL, ASSÉDIO MORAL E PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O ambiente de trabalho, o qual, segundo a Convenção 155 da OIT (de 1981, sobre Segurança e Medicina do Trabalho e Saúde dos Trabalhadores, ratificada pelo Brasil em 18.05.92), “são todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou têm que comparecer , e que estejam sob o controle , direto ou indireto do empregador”, é onde convivem empregados e empregadores (proprietário, tomadores de serviços, chefes, gerentes, supervisores, auxiliares, etc.), as principais figuras da relação de emprego, a qual é objeto desse estudo. É, portanto, onde o empregador exerce o seu poder diretivo, o qual é o poder de dirigir pessoalmente, as atividades realizadas no ambiente de trabalho pelo empregado. Esse poder, tem fundamento legal no artigo 2º. da CLT, bem como, fundamento doutrinário em quatro teorias: a teoria da propriedade privada (o empregador manda porque é o dono do empreendimento; atualmente ultrapassada), teoria do interesse (o poder de direção resulta do interesse do empregador em organizar, controlar e disciplinar o trabalho que remunera, objetivando atingir os fins propostos para o seu empreendimento), teoria institucionalista (que concebe a empresa como uma instituição e, portanto, como toda instituição, tem que ter um governo) e, por último, a teoria contratualista (segundo a qual o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho, ajuste de vontades, no qual o empregado aceita a sua subordinação; está é a predominante).

Sandra Lia Simon, sobre tais teorias aduz que “a contratualista indica a procedência do poder (contrato); a institucionalista identifica um dos motivos justificadores do poder (necessidade); e a da propriedade revela o exercente do poder (detentor dos meios de produção)”.⁴

Também, não se pode olvidar, como se manifesta o poder diretivo, ou seja, através do poder de organização, que implica na possibilidade do empregador organizar o seu estabelecimento, escolhendo o tipo de atividade que pretende exercer, as funções, os cargos, os salários, etc.; o poder disciplinar, que implica em impor sanções aos seus subordinados, como a suspensão e advertência, e o poder de controle, o qual se manifesta na fiscalização das atividades de seus empregados, ou, melhor dizendo, no controle. É, justamente, nesse último, que mais pode sofrer o empregado, lesões aos seus direitos de personalidade, principalmente, as advindas da nefasta conduta de assédio moral no ambiente de trabalho.

⁴ SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado**. São Paulo: LTr, 2008, p. 46.

De fato, não se discute que o empregador não possa exercer o seu poder diretivo, já que é este quem corre o risco do sucesso ou não do empreendimento, no entanto, esse poder está limitado pelo princípio da dignidade da pessoa humana e, portanto, pelos direitos de personalidade, que são, justamente, com já foi ressaltado, aqueles que garantem a dignidade da pessoa humana. Podemos concluir, pois, que quando ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho é porque ou o empregador não exerce com limites o seu poder diretivo ou não os impõe, adequadamente, a quem está sob o seu poder diretivo.

4. **ASSÉDIO MORAL: BREVE HISTÓRICO, CONCEITO DOUTRINÁRIO E JURISPRUDENCIAL**

Embora o assédio moral exista desde que existem relações sociais, pode-se concluir que a globalização e as constantes crises econômicas, aumentaram a competitividade entre os trabalhadores, transformando, muitas vezes, o ambiente de trabalho numa verdadeira arena, onde “chora menos, quem pode mais”, estabelecendo relações altamente desgastantes para o equilíbrio emocional dos indivíduos envolvidos numa relação de emprego, que são aquelas onde estão presentes uma pessoa física, subordinada, prestando um serviço contínuo, oneroso e pessoal.

O assédio moral tem recebido as denominações de terror psicológico, mobbing (mais usado nos países nórdicos, na Suíça e na Alemanha), bulling (quando ocorre, no meio escolar; na Inglaterra e Canadá, também é usado para expressar assédio moral no trabalho), harassment (Estados Unidos) e ijime (no Japão). Não se olvida que o assédio moral não ocorre somente no ambiente laboral, pois poderá ocorrer, também, no ambiente escolar e até no ambiente familiar. Haja vista, inúmeros casos noticiados pela mídia, em que um dos parceiros, inconformado com a separação, após reiterados assédios, acaba por cometer atos de violência extrema contra a vítima.

Por volta dos anos 80, investigações científicas do psiquiatra alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann, relaciona o “mobbing” a doenças do trabalho⁵ e o livro da francesa Marie-France Hirigoyen (*Assédio Moral – a Violência do Cotidiano*)⁶, bem como, no Brasil, da médica do trabalho, a brasileira Margarida Barreto, com a obra “Uma Jornada de Humilhações”⁷, fazem aflorar com mais consistência o estudo desse fenômeno em várias áreas, inclusive no Direito, além da Psicologia.

Em relação ao conceito doutrinário, segundo Margarida Barreto, médica do trabalho, assédio moral no trabalho 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 comuns em relações hierárquicas

⁵ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2.ed.São Paulo: LTr, 2004, p.24.

⁶ Hirigoyen, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Publicado originalmente em 1998.

⁷ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (mestrado em psicologia social) Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2000.

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.⁸

Apenas insta esclarecer, que a característica de forçar o empregado a desistir do emprego, geralmente é uma consequência do assédio moral, mas não, necessariamente, pois sofrer uma ação humilhante, que fira a dignidade do trabalhador e constante, por si só já é grave o suficiente para caracterizar o assédio moral.

O assédio moral, segundo conceitua Maria Aparecida Alkimin⁹ é:

Um fato social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a administração pública, e, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito, tem origem histórica na organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio-submissão entre capital e força de trabalho.

Portanto, nota-se que a autora destaca a ocorrência, principalmente, do assédio moral, no ambiente de trabalho.

Importante esclarecer que, muitas vezes, o assédio moral ocorre pela ação do próprio empregador, em relação ao subordinado (assédio moral vertical descendente), mas poderá ocorrer, também, por ação de seus prepostos ou, ainda, entre empregados com o mesmo grau hierárquico (assédio moral horizontal) ou até mesmo, é admitido, que aconteça do inferior hierárquico para o superior hierárquico (assédio moral vertical ascendente), o que ocorre com mais frequência quando determinado empregado, que promovido, não tem aceitação do grupo, portanto, pode ser até na forma coletiva, por um ou mais empregados.

Das diversas conceituações doutrinárias expostas para o assédio moral, pode-se concluir, que de um modo geral o assédio moral no ambiente de trabalho é considerado pela doutrina, como sendo 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 subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Segundo a jurisprudência pátria, também é nesse sentido o conceito de assédio moral, conforme demonstra a decisão do TRT do Espírito Santo, uma das pioneiras acerca do assédio moral, cujo acórdão foi redigido pelo Juiz Carlos Rizk:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O que é o assédio moral? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas

⁸ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>, acesso em 24.07.09.

⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005. p.35.

funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto foi, exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral¹⁰.

Compreendidos como a doutrina e a jurisprudência, geralmente, conceituam o assédio moral, não fica difícil estabelecer os aspectos essenciais para a caracterização do assédio moral, os quais merecem exposição em item próprio.

5. ASPECTOS ESSENCIAIS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Nesse item, parte-se dos conceitos atribuídos pela doutrina e jurisprudência, de um modo geral, a fim de se concluir pelos elementos caracterizadores do assédio moral.

Conclui-se, portanto, que deve haver: 1) regularidade de ataques, que se prolongam no tempo; e: 2) cujo objetivo seja expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras, que possam acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

Cabe aqui, esclarecer, que segundo o entendimento desta autora, o dano se caracteriza, mesmo que não hajam conseqüências mais sérias à saúde física e mental da vítima, bastando para tanto, que os ataques sofridos (agressões, humilhações, etc.), possam desestabilizar o “*homo medius*”, ou seja, aquele que tem um perfil de uma pessoa equilibrada, normal, ainda que aquele que sofra com as agressões e humilhações, seja de saúde mais resistente que a média e não tenha conseqüências físicas e psíquicas tão graves ou que apareçam em exames clínicos. O que importa aqui, é que a conduta é inadequada para tratamento digno de um ser humano. Em relação ao prolongamento no tempo, destas ações, também não se adota a posição de que este necessite ser de uma média de seis meses, como defende Heinz Leymann, que estabeleceu para caracterizar o assédio moral, como necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem duração mínima de 6(seis) meses, ou pelo menos dois meses¹¹. Embora a maioria da doutrina e jurisprudência, como já foi exposto ao conceituar o assédio moral, se fixe na questão da repetição dos atos no tempo, esta autora entende que, de um modo geral,

¹⁰ FELKER, Reginald 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, p.176.

¹¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 25.

caracteriza-se com mais de uma conduta, sem fixação de tempo mínimo, pois dependerá da gravidade desta. Uma única conduta, geralmente, caracterizará um dano moral, mas não o assédio moral, no entanto, há que se estabelecer, que sempre se deve analisar o caso concreto, pois pode acontecer que uma única conduta do agente agressor, tenha um efeito tão negativo na vida da vítima, que isto venha a repercutir em uma série de atos desencadeados por aquela única conduta, então, será o caso de caracterização do assédio, por uma única conduta. Inclusive, porque, pode ser que as conseqüências advindas do ato do agressor, possam levar a vítima até mesmo ao suicídio. Neste aspecto, bom avaliar o disposto por Candy Florêncio Thomé, que comunga do mesmo entendimento, ao declarar que “a delimitação rígida da quantidade de repetições pode gerar injustiças, na medida em que há várias gradações e tipo de assédio moral, que podem, por sua vez, gerar efeitos com um número maior ou menor de repetições”¹²

Quanto ao segundo elemento citado, ou seja, o objetivo de expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras, que possam acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima, cumpre destacar o que já foi exposto, em relação ao dano, isto é, possa causar um dano em potencial ao homem mediano, mesmo que esse não se efetive, ou como aduz Denise de Fátima Stadler:

O que não se pode aceitar é que alguém que venha a ser vítima de conduta que se enquadre no conceito de assédio e demonstre resistência ao intento do assediador deixe de ser indenizado ou que o assediador não seja penalizado, pois a reprovabilidade da conduta assediante não irá desaparecer.¹³

E, ainda, o objetivo de expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e vexatórias, deve ser entendido que esta conduta pode ocorrer, mesmo que não haja uma intencionalidade explícita do agente agressor, ou seja, mesmo que haja com culpa. Portanto, basta que haja a conduta, tornando o ambiente de trabalho indigno ao trabalho decente, em desrespeito à dignidade do trabalhador; mesmo que o que prática a conduta não tenha como objetivo excluir à vítima do trabalho, mas se age com grosserias, indelicadezas, com atitudes mesquinhas, as quais em nada contribuem para o ambiente de trabalho digno, controlando até o horário de ir ao banheiro dos seus empregados; inclusive, esquecendo que quando firmou o contrato de trabalho, já o fazia porque deveria ter alguma confiança naquele empregado, isso já configuraria o assédio moral.

A doutrina, de um modo geral, exemplifica diversas condutas passíveis de caracterizar o assédio moral, pela sua repetição, como por exemplo: rigor excessivo, confiar tarefas inúteis, desqualificação ou críticas em público, isolamento ou inatividade forçada, ameaças explícitas ou veladas, exploração de fragilidade físicas ou psíquicas, exposição ao ridículo, agressões verbais, controle do tempo no banheiro, transferência de sala por mero capricho, cumprimento de metas impossíveis, boicote de material necessário à prestação dos serviços, dentre outras

6.

¹² THOME, Candy Florêncio. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**. São Paulo: LTr, 2008, p.37.

¹³ STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral.: Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador**. São Paulo: LTr, 2008, p.75.

PROVA DO ASSÉDIO MORAL, INDENIZAÇÃO PELO DANO E RESPONSABILIDADE DOS ENVOLVIDOS

A prova judicial do assédio moral é da vítima. Deverá apresentar indícios que levem, como aduz o professor Luiz Eduardo Gunther, “a uma razoável suspeita, aparência ou presunção das figuras em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental”¹⁴.

A doutrina reconhece a dificuldade para a maioria das vítimas de assédio, da prova judicial, já que na maioria das vezes o assediante age de forma dissimulada e às escondidas. A prova testemunhal, geralmente, é a mais comum.

A inversão do ônus da prova, pode ser uma solução para essa dificuldade, já que o assédio moral, em sua maioria, ocorre de forma velada. Portanto, seria do empregador o ônus de demonstrar que o ambiente de trabalho era decente, digno, equilibrado.

E quando provado que o empregador ou o seu preposto desprezeta a dignidade humana, praticando o assédio moral?

A vítima terá direito à indenização pelo dano moral (no caso do dano moral, o que é atingido são os bens de ordem moral, de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade, a imagem, ou seja, direitos personalíssimos): a legislação trabalhista não tem tutela específica. A fundamentação está no art.5º, inciso V e X CF; art.186 e 927 do Código Civil de 2002. A indenização devida é tanto pelo dano material, ou seja, de ordem patrimonial, como eventuais gastos com psiquiatras, exames médicos e outros, quanto os danos extra patrimoniais, isto é, decorrentes do dano moral sofrido, em face das humilhações, honra, etc.

Portanto, além da indenização pelo dano moral e patrimonial, decorrentes dos danos à saúde psíquica e física da vítima, ainda podemos acrescentar: rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo nas alíneas “a” até “g”, do art.483 da CLT, bem como autorizar o empregador a dispensar por justa causa os colegas da vítima, chefes, gerentes, diretores, enfim, o responsável pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo nas alíneas “b” e “j”, do art.482, da CLT.

Ainda, o assediador, caso a sua conduta seja tipificada como crime, poderá responder por crime de constrangimento ilegal (art.146 CPB), crimes contra a honra (difamação: Código Penal, art.139; Injúria: CP, art. 140 e calúnia:CP, art.138) e de perigo para a vida ou saúde de outrem: CP, art.132.

A responsabilidade trabalhista do empregador, nos casos de assédio moral, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes, etc.), perante a vítima, é objetiva, ou seja, independe de culpa no evento danoso (art.932, inciso III, do Código Civil Brasileiro), basta que fique provado que o preposto cometeu o ato ilícito e que haja nexos causal entre o ato e o sofrimento da vítima, que é presumido. Por outro lado, o empregador terá direito de regresso contra o empregado que cometeu o ilícito, de acordo com o art.934, do Código Civil.

Dependendo do comportamento do empregador ou do seu preposto, ou superior hierárquico, em relação ao empregado, poderá ser aplicada, ainda, a lei 9029, de 13.04.95, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeitos de acesso à relação de emprego ou à sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado

¹⁴ GUNTHER, Luiz Eduardo, em palestra no Centro Universitário de Maringá, no Auditório D. Guilhermina, em 2007.

civil, situação familiar ou idade; casos em que a rescisão contratual operada por iniciativa do empregador, fundada nas práticas discriminatórias ou limitativas ora citadas, dão ao empregado o direito de vê-la declarada nula (reintegração no emprego e percepção de todas as parcelas do período de afastamento, ou pode o empregado optar pela remuneração em dobro do período de afastamento (art.4º., incisos I e II, da Lei citada)).

7. LEGISLAÇÃO SOBRE O ASSÉDIO MORAL

No Brasil não existe uma lei de âmbito nacional. Existem legislações de âmbito municipal e estadual, tanto projetos quanto leis. No âmbito federal, apenas projetos. Exemplos de alguns municípios que já têm leis que coíbem o assédio moral, porém, exclusivamente, na administração pública: Americana, Bauru, Campinas, Guarulhos, São Paulo, Natal, etc.

Alguns países, como a França, Estados Unidos, Alemanha, Itália, Austrália e Suécia, dentre outros, já têm legislação de âmbito nacional, própria. Muitos, têm projetos, como o Brasil.

Em relação à criminalização do assédio moral, parece haver uma certa resistência, principalmente daqueles que não conhecem a gravidade desse tipo de prática. Apesar de tudo que se tem escrito e falado acerca dessa prática, no sentido de preveni-la, muitos ainda não se atentaram para a necessidade dessa criminalização, ao menos como medida pedagógica, pois são notórios os relatos das pessoas que sofreram o assédio e o quanto às feriu e deixou seqüelas graves, ou mesmo, os relatos da literatura acerca do tema, quanto aos suicídios decorrentes do sofrimento das vítimas. Assim, no Brasil, também não existe a criminalização dessa prática. Dissertação defendida, em mestrado, no Centro Universitário de Maringá, por Marlon Beraldo, orientado pela autora desse artigo, aponta para a criminalização dessa prática no ambiente de trabalho, com meio de prevenção da mesma.¹⁵

8. O ASSÉDIO MORAL NA VISÃO DOS TRIBUNAIS

O que demonstra a jurisprudência? Que os processos que chegam à Justiça do Trabalho buscando reparação por danos causados pelo assédio moral revelam que, em muitas empresas, o ambiente de trabalho é um circo de horrores, onde ameaças, ofensas, sugestões humilhantes, isolamento e até agressões físicas fazem parte do roteiro. É o que revela a assessoria de comunicação social, do Tribunal Superior do Trabalho, a qual apresenta os seguintes exemplos, em informação enviada à imprensa.¹⁶

¹⁵ BERALDO, Marllon. **Direitos da Personalidade na Relação de Emprego: Aspectos Relevantes Acerca do Assédio Moral e de Sua Criminalização**. 2010.183 f. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Ciências Jurídicas, Centro Universitário de Maringá, Maringá, 2010.

¹⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. FEIJÓ, Carmem. **Matéria Especial: assédio moral na Justiça do Trabalho**. Disponível em http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIAS.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=7298&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=ass%E9dio%20moral. Acesso em 25.09.2010.

- 1) Processo envolvendo um grande Banco: os autos registram “a conduta reprovável do gerente ao qual estava subordinado o empregado, que, utilizando-se de um chicote, cobrava a produção dos empregados”. De acordo com depoimentos de testemunhas, o gerente, além de transformar o chicote ganho de um empregado em “ferramenta de trabalho”, chamou o trabalhador que ajuizou a ação de incompetente e jogou sua gaveta no chão na frente de um cliente. Durante um período em que o empregado esteve afastado, o mesmo gerente “ligava diariamente e mencionava que iria convencê-lo, pelo cansaço, a voltar a trabalhar”.
- 2) Numa loja de utilidades domésticas, no Rio Grande do Sul: em reuniões os vendedores “eram chamados de ignorantes, burros, parasitas”, e o gerente os ameaçava de perda de emprego caso não cumprissem suas cotas.
- 3) Empresa revendedora de bebidas, em Minas Gerais: uma outra prática, alvo de várias reclamações trabalhistas, é o pagamento de prendas. Nesta empresa, os vendedores que não atingiam suas metas eram obrigados a pagar flexões, correr em volta de uma praça pública e usar certo “capacete de morcego”, diante dos colegas e das pessoas que estivessem na praça no momento.
- 4) Uma outra empresa de bebidas, em Belo Horizonte, aplicava castigos semelhantes ao anterior, submetendo seus empregados a constrangimentos como desfilar de saia rodada, perucas e batom diante dos colegas e mesmo de visitantes.

Levantamento realizado em 2006 pela ministra Maria Cristina Peduzzi¹⁷, indica que os fatos mais comuns de alegação de assédio moral nos processos trabalhistas, são:

Recusa do empregador de passar serviço para o empregado (inação compulsória); humilhações verbais por parte de superiores hierárquicos (inclusive com palavras de baixo calão); coações psicológicas visando à adesão do empregado a programas de desligamento voluntário ou à demissão.

Essa mesma pesquisa feita pela ministra Maria Cristina Peduzzi, em 2006, revela que os resultados dos processos referentes aos danos morais, por assédio moral, quando envolvendo o empregado, geram basicamente três tipos de reparações: Rescisão indireta do contrato de trabalho; indenização por danos morais (visa à proteção da dignidade do trabalhador); indenização por danos materiais (remédios, tratamentos, etc.).

Os valores das condenações, segundo a pesquisa, tem variado entre R\$3.500,00 (contrato que durou 25 dias) a R\$70.000,00 (num contrato que durou 8 anos).

Inclusive, esse levantamento ressalta a ausência de critérios específicos na Justiça do Trabalho, para a fixação de danos morais, o que tem levado o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta.

A assessoria de comunicação do TST¹⁸, destaca, também, a hipótese de dano moral coletivo, sendo que cita um caso de condenação por danos morais coletivos, em que a

¹⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. FEIJÓ, Carmem. **Matéria Especial: assédio moral na Justiça do Trabalho.** Disponível em http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIAS.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=7298&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=ass%E9dio%20moral. Acesso em 25.09.2010.

¹⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. FEIJÓ, Carmem. **Matéria Especial: assédio moral na Justiça do Trabalho.** Disponível em http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIAS.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=7298&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=ass%E9dio%20moral. Acesso em 25.09.2010.

empresa exigia que os empregados que não atingissem as cotas de vendas estabelecidas, fossem constrangidos a ouvir insultos, pagar flexões de braço, dançar “na boquinha da garrafa”, assistir reuniões em pé, desenhar caricaturas num quadro, fantasiar-se e submeter-se a outras “prendas”.

Nos casos de danos morais coletivos, a indenização reverte-se ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e, nesse particular, a mesma assessoria de imprensa do TST, relata a condenação de uma grande empresa de bebidas, a um milhão de reais.

9. CONCLUSÕES

Conclui-se, pois, que são muitas as hipóteses de desequilíbrio em relação ao meio-ambiente de trabalho, no entanto, o assédio moral, é uma das práticas, como podemos deduzir, que fere aqueles direitos que visam garantir a dignidade do trabalhador, levando ao ambiente desequilibrado, a que aduz a Constituição. Ou seja, estamos falando dos direitos de personalidade. Direitos esses, expostos na Constituição (art.5º, inciso X) e no Código Civil (arts. 11 a 21), de forma exemplificativa, como o Direito à integridade física, à honra, à intimidade e à vida privada, à imagem, ao nome, dentre outros. Todos esses direitos podem ser lesados, quando há prática de assédio moral no ambiente de trabalho, podendo trazer conseqüências graves para a saúde do trabalhador assediado, que vão desde ao simples mal estar até a depressão e suicídio. Muito embora a gravidade da conduta, não existe uma legislação nacional, a fim de coibir a prática, daí a importância desse estudo.

Assim, o empregador, que é o detentor do Poder Diretivo, atribuído-lhe, legalmente, através do artigo 2º da CLT, deve assegurar um ambiente de trabalho digno aos seus subordinados, eis que não somente é uma questão de saúde pública, mas a garantia de um ambiente sadio, também será a garantia de maior produtividade na empresa. Sabe-se que aqueles que trabalham num ambiente sadio e que estão satisfeitos, muito mais podem produzir.

Um ambiente de trabalho desequilibrado, em seu sentido amplo, é um ambiente onde pode existir a prática do assédio moral e, portanto, os direitos de personalidade citados, não são respeitados, quer seja pelo próprio empregador ou pelos seus prepostos, é um ambiente com práticas de escravidão, discriminação, invasão da intimidade e/ou privacidade do empregado, de humilhações, lesando a honra dos envolvidos, um ambiente onde o risco à integridade física e psíquica do empregado estará presente. Por outro lado, mesmo que estas práticas decorram não diretamente do empregador, mas de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes, etc.), este é quem responderá perante a vítima, tanto pelos prejuízos de ordem patrimonial quanto extrapatrimonial (dano moral; arts. 5º, incisos V e X da CF; art.186 c/c 927 do Cód. Civil), pois a responsabilidade é objetiva, ou seja, independe de culpa no evento danoso (art.932, inciso III do Código Civil), bastando que fique provado que o preposto cometeu o ato ilícito e que haja o nexo causal entre o ato e o sofrimento da vítima, que é presumido. Além disso, o desrespeito aos direitos de personalidade no ambiente de trabalho, através da prática do assédio moral, ainda poderá levar à aplicação da rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme prescrito nas

alíneas do art.483 da CLT, o que, também, acarretará prejuízos ao empregador. Sem contar, o prejuízo advindo de eventuais licenças médicas, com a ausência de empregados, que é mais comum num ambiente desequilibrado. Dependendo do nível de desrespeito aos direitos de personalidade e, portanto, de como ocorre o assédio moral, até mesmo, a aplicação da Lei 9.029, de 13.04.95, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeitos de acesso à relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, poderá ser aplicada.

Diante de todas as conseqüências jurídicas para a empresa empregadora, não restam dúvidas sobre a melhor alternativa que se apresenta, ou seja, a prevenção. Assim é que a proposta é que o empregador, não se descuide do ambiente de trabalho, que pode ser maculado, quer seja pela sua própria ação ou através das ações de terceiros.

De qualquer maneira, uma coisa é certa, o empregador deve exercer o seu poder diretivo, quer seja de organização, de controle ou disciplinar, com bom senso e nos estritos termos do contrato de trabalho e zelar para que todos os seus prepostos assim o façam, ou seja, com respeito à figura do empregado como pessoa digna e merecedora de ter seus direitos personalíssimos, irrenunciáveis e inalienáveis, integralmente resguardados. Tem o dever moral e ético de zelar por um ambiente de trabalho decente, que resguarde os direitos personalíssimos de todos os envolvidos. E, acrescente-se, que, sem dúvidas, o respeito deve ser mútuo, atentando-se sempre para o princípio da razoabilidade a fim de evitar uma ação de indenização por danos morais e/ou materiais. Um ambiente ecologicamente equilibrado, em toda a extensão do seu conceito, digno, com respeito mútuo entre todos os que interagem nesse ambiente, o qual, certamente, gerará muito mais produtividade que se reproduzirá em benefício geral, para uma sociedade mais justa e menos desigual.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>, acesso em 24.07.09.

BERALDO, Marllon. **Direitos da Personalidade na Relação de Emprego: Aspectos Relevantes Acerca do Assédio Moral e de Sua Criminalização**. 2010.183 f. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Ciências Jurídicas, Centro Universitário de Maringá, Maringá, 2010.

FELKER, Reginald 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.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUNTHER, Luiz Eduardo, palestra no Centro Universitário de Maringá, no Auditório D. Guilhermina, em 2007.

Hirigoyen, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Publicado originalmente em 1998.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado**. São Paulo: LTr, 2008.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral: Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador**. São Paulo: LTr, 2008, p.75.

THOME, Candy Florêncio. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**. São Paulo: LTr, 2008, p.37.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. FEIJÓ, Carmem. **Matéria Especial: assédio moral na Justiça do Trabalho**. Disponível em: http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIAS.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=7298&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=ass%20E9dio%20moral. Acesso em 25.09.2010.