

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Por: **Fábio Goulart Villela**

(Procurador do Ministério Público do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro).

Rogério N. Renzetti Filho

advogado especializado em Direito e Processo do Trabalho pela Escola de Magistratura do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro)

Publicado em Setembro de 2008.

1. Introdução

A República Federativa do Brasil tem por fundamentos, enquanto Estado Democrático de Direito, os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, nos exatos termos do artigo 1º, incisos III e IV, da CF/88.

O trabalho, além de ser direito social assegurado a todo cidadão brasileiro (CF/88, art. 6º), é importante mecanismo de concretização da própria dignidade humana.

Não obstante estas ponderações iniciais, a contratação de empregados pela empresa pode ser analisada a partir de distintos pontos de vista.

Do ponto de vista da empresa, a exploração da força de trabalho visa, em suma, à obtenção de lucratividade, muitas das vezes através da redução de custos, fortalecendo a competitividade de seus produtos.

O empregado a ser contratado deve ser aquele que, além de qualificado para o emprego, represente menores custos e riscos. Assim, em alguns casos, acredita o empregador, na proteção de seu interesse e seu patrimônio, que pode legitimamente imiscuir-se em questões afetas à intimidade do empregado, na sua tranquilidade e sua vida privada. Fundamenta, por vezes, atos arbitrários nos poderes de direção e fiscalização, ínsitos à figura do empregador, por assumir os riscos da atividade econômica (alteridade).

No mundo globalizado, a tarefa do Direito de procurar disciplinar e regular todas as modificações inerentes à sociedade moderna torna-se cada vez mais difícil, principalmente no que tange a determinadas áreas, nas quais a dinâmica social atua de forma mais latente. Tal situação é perceptível nas relações de trabalho, cujo cenário socioeconômico cria uma série de modificações a cada instante.

Infelizmente, não raras vezes, pelo prisma econômico, passa-se a atribuir maior valor à produção e ao lucro do que ao próprio ser humano. É daí que surge a degradação de

valores constitucionalmente consagrados, como a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa humana, que passam a ceder lugar a valores econômicos.

A proposta é de expor idéias e lançar bases para a construção de fundamentos jurídicos que visem a uma melhor explicação jurídica desse fenômeno que, além de implicar flagrante violação das obrigações contratuais, mostra-se como ato ilícito de violação dos direitos da personalidade do trabalhador, posto que afeta a sua auto-estima, bem como a sua produtividade, acarretando-lhe uma sensação de incapacidade, que se reflete diretamente no seu ganho e sustento, conturbando o seu convívio familiar e social.

2. Caracterização do Assédio Moral:

1. Considerações iniciais:

A partir do desenvolvimento da industrialização ocorrida com a Revolução Industrial, os movimentos humanistas e a intervenção estatal buscaram o reconhecimento do trabalho como valor humano, surgindo normas versando sobre condições de trabalho, bem como normas destinadas à segurança e à saúde no ambiente do trabalho.

No início, a preocupação era voltada para a proteção contra acidentes do trabalho. Com o avanço do processo de industrialização e o surgimento de novas formas de organização empresarial, além do advento da medicina do trabalho, ampliou-se a proteção ligada à prevenção de doenças e as garantias da saúde ocupacional do trabalhador.

No entanto, surgem situações nas relações de trabalho que ameaçam e violam a dignidade assegurada aos trabalhadores.

O novo modelo de divisão organizacional implantado pelas empresas, que exige do empregado a multifuncionalidade, além da corrida em prol de qualidade e competitividade, colabora para uma prática de gestão sob pressão, criando um ambiente propenso à fadiga, ao stress e até ao assédio moral, embora de certa forma tenha gerado o benefício da diminuição da força física. Todavia, a fadiga física pela repetição e monotonia passou a exigir maior esforço mental, pois o trabalhador tem que se adaptar e se ajustar à racionalização do trabalho ocasionada pela tecnologia (informática, robotização).

Com efeito, o stress profissional passou a ser considerado um grande mal para a saúde do trabalhador e para o mundo do trabalho, mas não caracteriza em absoluto o assédio moral.

Todo esse contexto favoreceu o surgimento da violência moral e silenciosa nas relações de trabalho, mais conhecida como assédio moral que, embora ainda não tenha previsão específica em nosso ordenamento jurídico, tem grande interesse e relevância jurídica ante seu efeito maléfico, prejudicando a saúde e a qualidade de vida do trabalhador.

2. Conceito:

Por não existir uma previsão específica sobre o assédio moral em nosso ordenamento jurídico, cuidaram a doutrina e a jurisprudência de estabelecer uma conceituação para esse fenômeno social, que é de grande relevância para o Direito.

Buscamos como ponto de partida, uma conceituação na área da psicologia, já que o fenômeno é estudado pela psicologia do trabalho.

A psicóloga Marie-France Hirigoyen, que realizou pesquisa detalhada sobre o tema, conceitua assédio moral como “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”.

Não obstante a especialidade do conceito em tela, inerente à seara da ciência psicológica, ele empresta elementos indispensáveis à construção de um conceito jurídico.

Existe também, em todas as pesquisas de psicologia e sociologia, a idéia unânime de que o assédio moral é um fenômeno portador de um risco invisível, porém com conseqüências concretas.

Apesar de ser um fator externo, consubstancia-se como um ato perverso, que produz como resultado um inevitável sofrimento à dignidade da pessoa em seus sentimentos mais íntimos.

A psicóloga brasileira Margarida Maria Silveira Barreto apresentou, em 2000, sua dissertação de mestrado em Psicologia Social na PUC/SP, tendo por tema “Uma jornada de Humilhações”, dando o seguinte conceito de 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 comuns em relações hierárquicas 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”.

Conforme relatado, o assédio moral caracteriza-se como a submissão do empregado a situações vexaminosas e constrangedoras, de maneira prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima.

Via de regra, o objetivo desta conduta abusiva é desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho, facilitando a sua desqualificação não só como profissional, mas também como ser humano. 3. Sujeitos:

A Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 2º e 3º, define as figuras de empregador e empregado, respectivamente, como sendo os titulares de uma relação jurídica de emprego.

O alvo destas práticas humilhantes e constrangedoras normalmente é o empregado individualmente considerado (assédio moral individual), ou uma coletividade de trabalhadores (assédio moral coletivo), os quais se encontram subordinados ao assediante (assédio moral vertical descendente).

Todavia, a vítima do assédio moral também pode vir a ser o próprio superior hierárquico, quando a prática odiosa partir de um ou de vários de seus subordinados, caracterizando o assédio moral vertical ascendente.

Note-se que as figuras do empregado e do empregador, ou superior hierárquico, não possuem posições definidas de vítima e agente agressor, respectivamente, em relação ao assédio moral, uma vez que as posições podem ser alteradas.

No entanto, devemos salientar que uma pessoa que não participe ativamente do ambiente de trabalho não poderá ser vítima de assédio moral. Em razão da necessidade de reiteração e sistematização da conduta assediante, a vítima tem necessariamente que integrar a organização do trabalho de forma ativa. Conclui-se, portanto, que o trabalhador eventual, aquele que comparece esporadicamente à empresa, não poderá ser vítima do assédio moral.

Quando o assédio moral é praticado entre colegas de trabalho (assédio moral horizontal), este, muitas das vezes, pode vir combinado com condutas abusivas também de superior(es) hierárquico(s), ou ainda com a mera conivência do empregador, configurando o que a doutrina denomina de assédio moral misto.

Não importa o tipo de relação que se estabelece, em todas elas o assédio moral deve ser combatido.

4. Características, conseqüências e condutas do assédio moral

Conforme sói acontecer com toda a economia de mercado, torna-se cada vez mais incessante a busca pelo aprimoramento da produção, pelo aumento da produtividade e pela ampliação da fonte de consumo.

Neste contexto socioeconômico, não é rara a adoção de métodos de trabalho que impliquem dissimulada violência à dignidade da pessoa humana do trabalhador, cujos prejuízos decorrentes não se limitam à individualidade atingida. É o que acontece com a prática do assédio moral no meio ambiente do trabalho.

O assédio moral no trabalho, também conhecido como coação moral, psicoterror laboral ou mobbing, consiste em comportamento arbitrário que tende a acarretar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da vítima, ocasionando a degradação do meio ambiente do trabalho.

Trata-se de conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do assediado, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Ocorre geralmente nas relações hierárquicas autoritárias, com predominância de condutas negativas, relações desumanas e aéicas, durante longo tempo, dirigidas ao subordinado, com o intuito de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho.

Exterioriza-se através de atos intimidatórios ou insultuosos que visam a provocar, na vítima, medos ou humilhações capazes de minar sua autoconfiança e isolá-la do meio de trabalho.

Segundo a melhor doutrina, são características do assédio moral: a) a abusividade da conduta; b) a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) a reiteração da conduta; d) a finalidade de exclusão. Para alguns autores, acrescer-se-ia a existência de efetivo dano psíquico-emocional.

Para que a conduta se caracterize como assédio moral, não pode se apresentar esporadicamente, ou em decorrência de um fato isolado. A dignidade e demais direitos de personalidade devem ser afetados de forma intencional e reiterada, ao longo da jornada de trabalho, para que se possa caracterizar o assédio moral.

É claro que, para ser habitual, não precisa acontecer todos os dias. O que importa é a repetição da conduta apta a tornar o local de trabalho desagradável e causar danos à integridade psíquica e/ou física da vítima.

Pondere-se que a prática do assédio moral corresponde a uma situação estressante para o assediado e, quanto mais intenso e duradouro esse episódio, mais graves e

intensos serão os efeitos sobre a saúde da vítima, causando grande desgaste progressivo, seguido de esgotamento e depressão, que se refletem na própria auto-estima do sujeito passivo, bem como na convivência sociofamiliar, que é conseqüentemente afetada.

Não existe conduta própria ou típica para caracterizar o assédio moral. Este se evidencia mediante uma série de atos comissivos ou omissivos, mas sempre abusivos, de forma mais ou menos explícita. Pode ser a recusa em receber uma ordem, ou a humilhação atribuída pela desqualificação, ou, ainda, pelo isolamento.

Nas relações de trabalho, o assédio moral se concretiza pela exposição do assediado a situações humilhantes, vexatórias, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho. As constantes humilhações, a exposição do trabalhador ao ridículo, a supervisão excessiva, as críticas cegas, o empobrecimento das tarefas, a sonegação de informações indispensáveis à realização do trabalho, a exigência de prazos exíguos e insuficientes para o cumprimento de tarefas, e as repetidas perseguições são características desta prática odiosa.

O medo dos trabalhadores diante do fantasma do desemprego por meio do uso de ameaças de demissões consiste em outra característica do assédio moral vertical descendente, que inaugura um clima de terrorismo sobre a coletividade de trabalhadores.

O assediador, muitas das vezes, encobre a agressão psicológica de forma sutil, mascarando a intenção maléfica, a fim de dissimular a situação do assédio e se justificar por trás do interesse na prestação do serviço, ou de transferir a responsabilidade para o próprio assediado, a ponto de fazer crer que a vítima é a responsável.

Outro método comum do assediador é a desqualificação do assediado, desacreditando-o; este então passa a duvidar da sua própria competência, afetando a autoconfiança da vítima.

O procedimento de desqualificar é indireto, não verbal; já para desacreditar a vítima, o assediador pode utilizar humilhações e ridicularizações, fazendo insinuações quanto à etnia, opção sexual, religião, e/ou quaisquer outras particularidades inerentes ao assediado.

A deterioração proposital das condições de trabalho também pode ocorrer como conduta assediante, com a sonegação de informações, de material, e até mesmo de condições físicas para o desenvolvimento da atividade laborativa. O agente busca atribuir à vítima a falha no serviço, em razão de seu suposto despreparo técnico. Esta situação poder perdurar com o intuito, por exemplo, de forçar o trabalhador a pedir

demissão ou, caso isso não ocorra, até que se encontrem fundamentos para motivar a sua dispensa.

Por fim, como uma atitude extrema, o assédio moral pode chegar à violência verbal e/ou física. Nesta hipótese, fica difícil para a vítima continuar no ambiente do trabalho, diante de ofensas que invadem sua esfera íntima.

Todas as condutas abordadas podem ser verificadas isoladamente ou em conjunto. O isolamento é a situação mais verificada nos casos pesquisados sobre o tema, sendo que a deterioração das condições de trabalho é a prática mais comum no assédio moral promovido pelo superior hierárquico. Já a desqualificação da vítima faz-se mais presente nos casos de assédio entre colegas (assédio moral horizontal).

Quando o agente é o empregador ou superior hierárquico, configurando o assédio moral vertical descendente, o empregado pode reivindicar a resolução unilateral do contrato de trabalho por culpa do empregador (rescisão indireta), com fundamento no artigo 483, alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e” e “f”, da CLT, conforme a forma pela qual se realizar esta conduta abusiva.

Na hipótese do assédio moral praticado por colega de trabalho (assédio moral horizontal) ou por subalterno (assédio moral vertical ascendente), a vítima pode reivindicar a resolução unilateral do contrato de trabalho por culpa do empregado (dispensa motivada ou por justa causa), com fundamento no artigo 482, alíneas “b”, “h”, “j” e “k”, da CLT, de acordo com as faltas graves imputadas ao respectivo agente.

Frise-se, ainda, que a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado, no exercício do trabalho que lhe competir, ou em razão dele, deixou de ser uma hipótese de responsabilidade civil subjetiva com presunção de culpa (Súmula 341 do E. STF), para se transformar em hipótese legal de responsabilidade civil objetiva (artigo 932, inciso III, do Código Civil).

Em resumo, basta a efetiva comprovação da existência denexo de causalidade entre a conduta do empregador ou preposto e o dano produzido à vítima, para que se verifique a responsabilidade do empregador, independentemente de culpa.

Além da resolução contratual, os danos materiais e morais sofridos pela vítima devem ser reparados, através da propositura de ações indenizatórias, com fulcro nos artigos 5º, incisos V e X, da CF/88, e 186, 402, 927 e 949 do Código Civil.

Os efeitos gerados pela prática do assédio moral não se limitam à saúde do trabalhador. Atingem também a esfera social da vida do empregado, além da produtividade e do meio ambiente do trabalho da empresa.

A consequência econômica do assédio quase sempre termina com a saída da vítima do emprego em um estado de saúde tão debilitado que acaba ficando sem condições

físicas e mentais para se recolocar no mercado. A situação mais grave se revela quando a vítima percebe que o mercado não absorverá uma pessoa doente, e o único meio de manter a sobrevivência de sua família é com o seu trabalho.

Estes efeitos atingem também a sociedade, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes, em virtude da incapacidade adquirida, sobrecarregando, assim, a Previdência Social.

É inegável que os danos causados à saúde do trabalhador são a consequência mais perceptível e que gera os piores efeitos que podem ser diretamente associados à questão: alcoolismo, drogas e, em caso extremo, o suicídio.

O terror psicológico provoca na vítima danos emocionais e doenças psicossomáticas, tais como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar quadros de pânico e depressão, ou até mesmo levar à morte ou ao suicídio.

“O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento de emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda de identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.”

O ato de qualificar e dimensionar corretamente os prejuízos acarretados à vítima auxilia o operador do Direito traçar a forma pela qual a vítima deve ser ressarcida (danos patrimoniais) e/ou compensada (danos morais), e determinar os limites cabíveis em cada caso.

5. Distinção entre Assédio Moral e Assédio Sexual

Rodolfo Pamplona Filho conceitua assédio sexual como sendo “Toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é constantemente reiterada, cerceando-lhe a liberdade”.

Ambas as modalidades de assédio se traduzem em comportamentos, atos, palavras, gestos ou escritos que tornam o meio ambiente do trabalho hostil, degradante e insuportável, gerando na vítima uma grande tensão psicológica, medo e angústia.

É fato que o assédio moral é mais comum nas relações de trabalho. Temos, inclusive, que o próprio assédio sexual, quando malsucedido, poderá evoluir até instalar na

vítima o assédio moral, sendo notável que o maior índice de vítimas é do sexo feminino.

O assédio sexual, ao contrário do moral, ganhou tipificação em nosso ordenamento jurídico através da Lei 10.244/91, que acrescentou ao Código Penal Brasileiro o art. 216-A.

A diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

Embora ambos os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundir as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a integridade psicológica da vítima.

Outro ponto distintivo é que o assédio sexual importa em uma conduta de sedução, ao passo que no assédio moral a violência se instala silenciosamente, de maneira que a vítima aos poucos desenvolva um processo de dano à saúde física e/ou mental. 6. O assédio moral na legislação esparsa

Embora o fenômeno do assédio moral seja desconhecido pela maioria dos trabalhadores, nosso ordenamento jurídico é um dos mais aperfeiçoados do mundo, apresentando uma série de leis específicas, tendentes a responsabilizar o assediador moral, notadamente no âmbito dos Estados e Municípios em relação aos seus servidores.

Nossa legislação geral também oferece normas protetivas que podem ser utilizadas pelas vítimas do assédio moral, tanto nas áreas trabalhista e cível, quanto na área criminal.

A Administração Pública, de uma forma geral, começa a se preocupar com o assunto. O Rio de Janeiro foi o primeiro e, até então, o único Estado brasileiro a aprovar uma lei sobre o assédio moral e fazê-la vigorar. Trata-se da Lei nº 3.291/2002, que veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública estadual em geral.

A Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo aprovou, em 2002, projeto de lei de autoria do Deputado Antônio Mentor, versando sobre o fenômeno na Administração Pública Estadual. Todavia, o Governador do Estado à época vetou o referido projeto de lei, sob o fundamento de ser inconstitucional, visto que, em se tratando de assunto de interesse inerente ao funcionalismo público, a iniciativa de lei deveria ter sido do Executivo e não do Legislativo, assacando, outrossim, uma série de impropriedades sobre o assédio moral.

Segundo o setor de distribuição de feitos da primeira instância do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), não há uma estatística sobre o número de ações referentes a assédio moral. As ações postuladas possuem, em regra, natureza indenizatória.

Para muitos, o assédio moral é espécie do gênero dano moral. Assim sendo, este mal vem impulsionando, cada vez mais, a propositura de ações de ressarcimento ou compensatórias.

O artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição da República, estabelece a base da tutela constitucional em relação à prática do assédio moral, em virtude de considerar como fundamentos da República Federativa do Brasil, enquanto Estado Democrático de Direito, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

O artigo 5º, incisos V e X, do Texto Constitucional também estabelece que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização por danos moral e material decorrentes da sua violação.

Desta forma, os três dispositivos acima mencionados compõem a espinha dorsal da proteção constitucional a ser direcionada ao combate do assédio moral.

Inúmeros projetos de lei, no âmbito federal, encontram-se em tramitação, apresentando o assédio moral sob os mais variados aspectos.

7. Conclusão

O assédio moral, apesar de não encontrar previsão específica em nosso ordenamento jurídico, consiste em inequívoca violação das obrigações inerentes ao contrato de trabalho, o que pode vir a acarretar a resolução contratual, com esteio nos artigos 482 e 483 da CLT.

É conduta atentatória à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, que constituem fundamentos da República Federativa do Brasil.

A sua prática, além de ofender direitos fundamentais da vítima, contamina o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, afetando a produtividade e o índice de acidentes de trabalho.

O resgate e a valorização do ambiente profissional devem ser vistos como elementos indispensáveis à modernização das relações de trabalho.

Sem a pretensão de esgotar todos os importantes aspectos relacionados a este instigante assunto, o presente artigo teve por escopo proceder a uma rápida análise

do tema dentro do contexto do ordenamento jurídico pátrio, buscando delinear as principais características inerentes a esta conduta abusiva, bem como explicitar os diversos mecanismos de tutela disponíveis para a vítima.

O Brasil ainda carece de uma legislação específica que discipline o assédio moral. Contudo, felizmente, isso não tem inviabilizado o reconhecimento deste fenômeno pelos nossos tribunais, caracterizando-o como conduta tipificadora de ofensas de caráter moral e patrimonial, as quais podem ser objeto de tutela em sede de ações reparatorias.

Longe de ser uma conclusão sobre o assunto, o presente artigo busca acrescentar idéias e sugestões à ampla e diversificada análise do tema, oferecendo a sua contribuição para o enriquecimento do respectivo debate.

8. Referências Bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: Ltr, 1997

BELMONTE, Alexandre Agra. Danos morais no direito do trabalho. Rio de Janeiro: renovar, 2002.

BELMONTE, Alexandre Agra. O novo código civil. Rio de Janeiro: renovar, 2002.

BONILHA, Ferreira. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas/ SP: Russell, 2004.

NETO, Xisto Tiago De Medeiros. Dano moral coletivo. São Paulo: Ltr, 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O dano moral na relação de emprego. 2ed. São Paulo: Ltr, 1999.

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