

UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

DEMILSON LOPES DE ANDRADE

ASSÉDIO MORAL

Juiz de Fora - MG
2010

DEMILSON LOPES DE ANDRADE

ASSÉDIO MORAL

Monografia apresentada à UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS, no curso de Direito como requisito parcial para obtenção do grau de graduado em Direito.

Orientador: Prof. Wagner Antônio D. Veiga

Juiz de Fora - MG

2010

ii

DEMILSON LOPES DE ANDRADE

ASSÉDIO MORAL

Monografia de conclusão do curso de direito da
Universidade Presidente Antônio Carlos de Juiz
de Fora como exigência para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em / /

AGRADECIMENTO

“Primeiramente, agradeço a Deus, aos mestres e minha família,
por estarem sempre ao meu lado no caminho do bem.”

RESUMO

O presente estudo tem o escopo de analisar o instituto jurídico do assédio moral sob a ótica das Leis vigentes no Brasil.

Assim sendo, o objetivo principal é o de proporcionar uma visão atualizada e objetiva dos questionamentos fundamentais a respeito do assédio moral.

O estudo comparativo da opinião dos doutrinadores sobre o objeto do estudo possui caráter essencialmente bibliográfico, com o escopo de buscar nas opiniões e nas críticas dos mesmos um conceito analítico sobre qual realmente venham a ser a natureza jurídica de propor uma ação deste tema. Em outras palavras, o assedio moral é de fato uma mera peça que abrange na esfera trabalhista, civil e até mesmo criminal.

Posto isto, tomando a pesquisa bibliográfica como base da investigação, serão consultados autores clássicos e modernos, especialmente os que militam na área do Direito Constitucional e Processual.

Desta forma, serão consultados autores como Mauricio Godinho Delgado, Franz Kafka, Maria Aparecida Alkimin, dentre outros.

Por último, mas não menos importante, será lançada mão como meio metodológico da pesquisa via Internet, haja vista a importância atual deste meio de informação e atualização, principalmente no mundo jurídico, cujos assuntos, além de diferentes, congregam uma vastidão de pensadores.

Palavras-Chave: Assédio Moral, Elementos Caracterizadores do Assédio Moral, Perfil do Assediador e Conseqüências.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	07
2. DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	08
3. ALGUMAS PESQUISAS E ESTUDOS SOBRE ASSÉDIO MORAL.....	09
4. CONDUTA PERVERSA.....	11
5. ABUSO DE PODER.....	12
6. SUJEITOS.....	13
7. PERFIL DO ASSEDIADOR.....	14
8. AGRESSOR.....	17
9. CLASSIFICAÇÃO.....	18
9.1 Vertical descendente.....	18
9.2 Horizontal.....	19
9.3 Vertical ascendente.....	20
10 CONDUTAS ASSEDIADORAS.....	20
11 DEGRADAÇÕES INTENCIONAIS DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	21
12 ISOLAMENTOS E RECUSA DE COMUNICAÇÃO.....	22
13 ATENTADOS CONTRA A DIGNIDADE.....	23
14 MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	24
15 ESTRESSE.....	25
16 CONFLITO.....	25
17 GESTÕES POR INJÚRIA.....	26
18 PODER DIRETIVO LEGÍTIMO DO EMPREGADOR.....	26
19 POSIÇÕES VITIMARIAS, PARANÓICAS OU DE MÁ INTENÇÃO.....	26
20 CONTEXTOS QUE FAVORECEM ASSÉDIO MORAL.....	27
21 O ENREDAMENTO PSÍQUICO E SUAS CONSEQÜÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR.....	28
21.1 Renúncia.....	29
21.2 Confusão.....	29
21.3 Dúvida.....	29
21.4 Medo.....	29
21.5 Isolamento.....	30
21.6 Choque.....	30
21.7 Descompensação.....	30
21.8 Separação.....	30
21.9 Evolução.....	31
22 CONSEQUÊNCIA DO ASSEDIO MORAL.....	31
23 PREJUÍZOS NO CONVÍVIO FAMILIAR E SOCIAL.....	32
24 BAIXA AUTO-ESTIMA.....	33
25 PRODUTIVIDADES – CONSEQÜÊNCIAS ECONÔMICAS.....	33
26 PREVENÇÃO.....	34
26.1 Pela empresa.....	34
26.2 Valorações do trabalho.....	35
27 CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS DO TRABALHO.....	36
28 ALGUMAS DECISÕES JUDICIAIS NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS.....	39
29 CONCLUSÃO.....	42
REFERENCIAS BEBLOGRAFICAS.....	43

1. INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder detinham também o que era produzido pelo subordinado. O trabalho passou a significar tortura. Exemplo disso é a escravidão, em que o trabalho era considerado vergonhoso e, por isso mesmo deveria ser realizado pelos escravos, seres inferiores, verdadeiros objetos, destituídos de direitos.

Na Idade Média, período de cegueira, de escuridão, de sacrifício da razão em favor das crenças religiosas, em que o destino do homem estava unicamente sob o poder de entidades divinas, o trabalho passou a ser visto como meio de se alcançar o reino dos céus, como forma de redenção. O clero e a nobreza eram os intermediários entre Deus e os servos, e estes últimos deveriam ser submissos às condições que lhe eram impostas.

Mais um passo, com a industrialização e o capitalismo, instaurou-se a doutrina segundo a qual o trabalho deveria ser concebido como possibilidade para a ascensão humana. Sustentava-se que a sociedade era formada por classes. A ascensão social do indivíduo, ou o seu declínio, condicionava-se única e exclusivamente ao seu próprio comportamento.

Assédio moral são a violência perversa e silenciosa, também chamada de psicoterror ou terror psicológico e na realidade não ocorre somente nas relações de emprego. Ocorre em qualquer relação de trabalho, seja no setor público ou privado, nas relações familiares e na verdade, em qualquer meio onde exista um relacionamento entre pessoas.

Nas relações de emprego o assédio é mais comum, pois tem, no mais das vezes, um objetivo claro por trás da conduta insidiosa. O empregado é submetido a situações vexatórias e humilhantes de maneira reiterada, por vezes até fora da jornada de trabalho. O isolamento e a culpa impingidos à vítima acabam por conduzi-la à depressão.

As relações de trabalho são dinâmicas e as situações de fato estão sempre adiante da legislação ou jurisprudência.

Cabe ao intérprete do direito, buscar amparo legal para as situações de fato, ainda que não tipificadas especificamente na norma legal. Para tanto, é necessário que se tenha uma visão global do fato e suas implicações e do próprio mundo jurídico.

O estudo do assédio moral na relação de emprego, em que pese levantar de imediata matéria nitidamente trabalhista, afinal, envolve o conceito legal de empregador e empregador previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Basta que se verifique que um dos grandes responsáveis pelo estágio atual atingido pelo assédio moral é o modelo administrativo capitalista. Nas empresas de maior porte é descentralizado, e remete toda a responsabilidade da produção ao próprio empregado ou sua

equipe de trabalho, além de exigir que todos sejam produtivos, maleáveis, atentos, criativos, dentre diversos outros atributos fundamentais para que aquela pessoa seja empregável. Assim, as próprias exigências do mercado de trabalho, já são formas de pressão, uma espécie de assédio moral prévio e subliminar.

As conseqüências do assédio, no mais das vezes, se refletem na saúde do empregado. E como se não bastasse o aviltamento da dignidade deste, como pessoa humana, a sociedade é prejudicada, pois a família se desestrutura, aumentam os gastos públicos em virtude dos benefícios previdenciários devidos às vítimas. Muitas vezes, a violência é tão intensa, que conduz à aposentadoria precoce de um empregado, que em condições normais trabalharia ainda muitos anos.

A idéia do presente estudo, é buscar no ordenamento jurídico atual o amparo para as vítimas do assédio, conceituando e caracterizando o assédio moral no direito pátrio, além de questionar se a tipificação legal é suficiente para minimizar os atos de violência moral.

2. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Quando, se diz que, o assédio moral é tema novo, quer-se dizer que é novo quanto aos estudos científicos que sobre ele vem sendo realizado, uma vez que desde que existe sociedade há, de certo modo, formas de assédio moral.

O sentido técnico do termo não difere muito do senso comum. O assédio moral, em doutrina, também é chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, dentre os termos mais comumente empregados para sua definição. O termo em francês: *harcèlement moral*. *Mobbing* na Alemanha, Itália e países escandinavos. Na Inglaterra o termo preferido é *bullying*.

O dicionário nos diz que "assédio" significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. "Assediar", por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.

No mundo do trabalho, *mobbing* significa:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.¹

¹ GUEDES, 2003, p.33

Há uma comunicação conflitual no local de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinado. A pessoa atacada é posta na condição de debilidade, sendo agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas, de forma sistemática, geralmente por um período de tempo relativamente longo, tendo por objetivo sua exclusão do mundo do trabalho, consistindo num processo que é visto pela vítima como discriminatório.

Conforme ensina Margarida Maria Silveira Barreto, Médica do Trabalho, professora e pesquisadora da UNICAMP, 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 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".²

3. ALGUMAS PESQUISAS E ESTUDOS SOBRE ASSÉDIO MORAL

Na Itália, os primeiros estudos sobre o assédio moral foram realizados pelo pesquisador alemão lá radicado, Harald Ege, publicados em 1996, no idioma italiano. As pesquisas foram realizadas através da Universidade de Bolonha. Ege fundou e é presidente da PRIMA (associação italiana conta o *mobbing* e *stress* psicológico). É uma associação sem fins lucrativos cujo objetivo é divulgar, formar, assistir e intervir nos casos de assédio moral, desde os trabalhadores até os superiores hierárquicos e executivos.

O *mobbing*, na Itália, consiste em tema que vem se destacando em estudos pioneiros, formando especialistas sobre o mesmo, e sendo objeto de discussões e debates em seminários e encontros designados para este fim, além de desfrutar cada vez mais de espaço privilegiado nos meios de comunicação em geral e em revistas especializadas, mormente a partir do reconhecimento de casos concretos pelos tribunais italianos.

Há, na Itália, vários livros sobre o assédio moral, a exemplo das obras de Alessandro e Renato Gilioli (jornalista e neuropsiquiatra), Antonio Ascenzi e Gian Luigi Bergagio.³

² Margarida Maria Silveira Barreto (2000), Médica do Trabalho, professora e pesquisadora da UNICAMP

³ Guedes (2003).

A obra mais conhecida sobre o assédio moral, prestando imensa contribuição ao estudo dessa matéria é, sem dúvida alguma, a da psiquiatra Marie-France Hirigoyen, Assédio Moral:

A Violência Perversa do Cotidiano, que em pouco tempo foi traduzida para diversos idiomas e constituiu-se em best-seller. Esta obra, na França, motivou trabalhadores a se manifestarem em protesto, junto aos seus empregadores, exigindo respeito à sua dignidade contra o assédio moral. A autora recebeu grande volume de cartas de trabalhadores relatando as próprias experiências com o assédio moral e o stress, inspirando-a, algum tempo depois, a escrever e publicar outra obra, cujo título é Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral.⁴

Relata Guedes, referindo-se a Hirigoyen:

Como vitimóloga, a autora promove na França assistência terapêutica às vítimas do mobbing, e organizou um site com o fim de auxiliar na prevenção da violência psicológica no trabalho; além disso, vem contribuindo para o intercâmbio de informações acerca do fenômeno, participando de palestras e conferências em vários países.⁵

De acordo com as pesquisas de Harald Hege, feitas na Itália, pelo menos 8,1% dos trabalhadores europeus empregados sofrem no ambiente de trabalho algum tipo (e são vários) de violência psicológica. Inglaterra em primeiro lugar, com 16,3%. Em segundo, a Suécia, com 10,2. Em terceiro, a França, com 9,9%. Em quarto, a Alemanha, com 7,3%. Na Itália o número alcançado corresponde a 4,4% dos empregados. A pesquisa, em suma, demonstra que pelo menos doze milhões de europeus sofrem de assédio moral. Os estudos afirmam que o número pode ser maior, porque aqueles obtidos podem estar mascarados por questões culturais, pois, os povos de origem latina tendem a um grau maior de conformismo e resignação em relação à violência.

No Brasil, conforme dados da pesquisa realizada pela Médica do Trabalho Margarida Barreto (2000), num universo de 2072 trabalhadores, de 97 empresas, na Cidade de São Paulo, entre 1996 e 2000, sendo que destes, 870 (41,99%) apresentaram histórias severas de humilhação no trabalho ou assédio moral em razão de terem sofrido acidente do trabalho ou simplesmente adoecido (494 mulheres – 56,78%; 376 homens – 43,22%).

Os números são significativos e revelam um quadro ainda desconhecido do grande público e pouco conhecido pelas autoridades que lidam diariamente com o mundo do trabalho, como o Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

⁴ Marie-France Hirigoyen, Assédio Moral

⁵ Guedes - 2003, p. 29

4. CONDUTA PERVERSA

A conduta perversa envolve principalmente a intencionalidade do agente, o propósito deliberado de atingir a vítima. Esta intencionalidade, não visa apenas à demissão do empregado, apesar de configurar o objetivo mais freqüente. O assediador, com instinto sádico por natureza, pode apenas buscar o prazer de manter seu subordinado sob tortura psicológica. Nesta linha de raciocínio, complementa Coutinho:

Fato é que as pressões psicológicas são usadas tanto para afastar da empresa aquele trabalhador que não se adapta ao modelo de gestão, como para conformá-lo aos objetivos da organização, fixados em torno do aumento da produtividade e sua resultante, o lucro. Tais pressões também são utilizadas contra os empregados que gozam de estabilidade de emprego - representante sindical, cipeiro, acidentado do trabalho, ou empregada grávida - sempre com o intuito de contaminar o ambiente de trabalho, tornando insuportável sua permanência na empresa.⁶

Na maioria das situações, o assediado não percebe que as atitudes do assediador são intencionais e assume a responsabilidade pelos atos deste. Daí surge à perversidade da intenção do assediador uma vez que as agressões, se vistas de forma isolada, parecem inofensivas apesar de um pouco grosseiras.

Hirigoyen noticia que Hans Leymann estabeleceu um padrão objetivo de periodicidade dos comportamentos hostis, exigindo que os mesmos ocorressem pelo menos uma vez por semana e por no mínimo seis meses. Mas como bem salienta a psicóloga,

*“fixar deste modo um patamar limite parece excessivo, pois a gravidade do assédio moral não depende somente da duração, mas também da violência da agressão”.*⁷

Assim, com um objetivo pré-estabelecido, o assediador reitera os atos ao longo do tempo, agregando a repetição à intencionalidade.

SILVA esclarece o tema objetivamente:

Primeiramente, devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro modus vivendi do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima. [...] Contudo, quando falamos de assédio moral, estamos nos referindo a uma situação muito mais complexa, caracterizada por um conjunto de ações habituais que possuem o intento de minar a vítima,

⁶ Guedes - 2003, p. 29

⁷ Hirigoyen - 2002, p. 30

*descompensando-a, fragilizando-a desestabilizando-a e desqualificando-a perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que ela não tenha mais forças para lutar e se veja obrigada a pedir demissão ou motive uma demissão por parte da empresa.*⁸

A intencionalidade é presumida em virtude da repetição do ato de violência moral atentatório à dignidade da pessoa humana. Alguns dos atos perversos mais comuns são: o isolamento da vítima, a falta de comunicação ou comunicação hostil, o ataque à dignidade da vítima através de humilhações e a degradação do ambiente de trabalho, e serão detalhadamente analisados adiante.

Conclui-se, portanto, que para a caracterização do assédio moral a repetição do ato perverso - entendido este como o ato atentatório à dignidade da pessoa humana ou aos direitos da personalidade - é fundamental, pois gera a presunção da intencionalidade. Uma agressão pontual que parte de um superior hierárquico ou de um colega de trabalho pode ser um ato de violência, mas não caracteriza o assédio moral, pois lhe falta o requisito fundamental da repetitividade.

5. ABUSO DE PODER

Regra geral, o assédio moral, envolve a subordinação hierárquica da vítima em relação ao agressor. Pode partir tanto do empregador quanto dos chefes, diretores ou gerentes, detentores de poder diretivo e em geral é aceito pelo empregado, que se vê acuado, pois necessita do trabalho.

O agressor, em nome do desenvolvimento econômico da empresa e da conseqüente obtenção de lucro, extrapola o *jus variandi* e adota posturas manipuladoras, pressionando diretamente os empregados especialmente em relação à produção, jornadas de trabalho excessivas e sem qualquer negociação, sobrecarga de trabalho que não é competência do empregado, além de tratá-los com desrespeito e injúria. Este é o chamado assédio moral vertical ou descendente, de superior para subordinado(s).

Todavia, como veremos adiante, o assédio moral pode ser horizontal, ou seja, entre colegas de trabalho. Neste caso a responsabilidade do empregador também é objetiva, pois reside na permissão do fato.

GUEDES salienta:

O certo, porém, é que o psicorror dentro de uma empresa só é possível quando os dirigentes fingem não vê-lo ou o incentivam. Se o ambiente é permissivo desse tipo de procedimento, a perversão gera emulação entre indivíduos que não são propriamente perversos, mas perdem seus referenciais e se deixam persuadir. Aos poucos perdem a

⁸ SILVA - 2005, p.15

*capacidade de se indignar e não se chocam ao ver alguém sendo tratado de forma caluniosa, injuriosa ou humilhante.*⁹

Fundamental ainda é estabelecer um paralelo entre o abuso de direito e o poder diretivo. Sem dúvida, o abuso decorre da existência do empregador de dirigir.

DELGADO, define o poder diretivo do empregador:

*Poder diretivo (ou poder organizativa ou, ainda poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.*¹⁰

A fronteira entre o poder diretivo e sua transcendência é tênue além de ser cultural.

O poder diretivo do empregador é normalizado no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, quando dispõe que o empregador “*dirige a prestação pessoal de serviço*”.¹¹ Todavia, muito antes da norma legal, decorre da ordem econômica capitalista, que inclui o emprego no rol de bens da empresa. O que na realidade limita o poder diretivo do empregador é o próprio contrato de trabalho e as normas a ele aderidas. O desrespeito destas conduz diretamente ao abuso de poder e, em muitas situações, ao assédio moral.

6. SUJEITOS

Para traçar os perfis do agressor e da vítima de assédio moral é fundamental que, além de analisar a relação de trabalho se entenda que tanto o trabalhador quanto o empregador são seres humanos. E como tal também apresentam perfis psicológicos que se mostram extremamente importantes para a análise do fenômeno. À primeira vista, a análise psicológica parece avessa ao operador do direito, treinado apenas para aplicar a norma jurídica sem preocupar-se com as partes envolvidas.

Especificamente em relação ao assédio moral, o comportamento das partes e a forma destas de lidar com o mundo são decisiva, inclusive no momento julgamento de uma Ação Trabalhista. O conhecimento por parte do aplicador do direito dos padrões de comportamento

⁹ GUEDES - 2003, p. 54

¹⁰ DELGADO - 2004, p. 631

¹¹ Art. 2º CLT – Vade Mecum - 2007

de um assediador, por exemplo, pode ser decisivo durante a instrução do processo na inquirição das testemunhas.

7. PERFIL DO ASSEDIADO

A discriminação é gênero do qual o assédio moral é espécie. O assédio moral é também a forma de materializar a discriminação.

Diante desta evidência o assédio moral ocorre comumente com as pessoas já discriminadas pela sociedade. E salienta-se que não necessariamente é o empregado, apesar de ser a situação mais usual, pois o assédio ascendente, ou seja, do empregado ou grupo de empregados em relação ao superior hierárquico também acontece conforme veremos adiante.

Todavia, o assédio moral é mais frequentemente praticado contra minorias, vulneráveis por diversos fatores que analisaremos a seguir.

Os trabalhadores que já contam com algum tempo de serviço - independentemente da faixa etária - são, no mais das vezes, os que recebem salários mais altos. O desemprego auxilia o empregador, que recebe uma demanda de jovens dispostos a trabalhar sob qualquer condição, seja ou não degradante e evidentemente com salários muito menores que o empregado.

Paralelamente seguem os trabalhadores com mais de 40 anos. É de se salientar que Marie-France Hirigoyen, na pesquisa que deu origem ao seu segundo livro - Mal Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral - concluiu que a faixa etária de 46 a 55 anos é a que mais sofre com o assédio moral. Todavia a pesquisa foi realizada na França que, apesar de também sofrer com as condições econômicas e sociais globais, tem índices de desemprego muito inferiores aos do Brasil.¹²

Em estudo sobre o assunto, o Ministério do Trabalho e Emprego, concluiu que,

“torna-se cada vez mais difícil o reemprego de cidadão com mais de 40 anos”. A justificativa para tal situação não é apenas o desemprego, mas principalmente o avanço tecnológico e o preconceito quanto à adaptabilidade das pessoas com mais de 40 anos aos novos conhecimentos e técnicas de produção. Além disso, nesta faixa etária, o empresário acredita que a incidência de doenças e licenças médicas é maior. Diante destas condições, o assédio moral passa a se tornar uma “saída” viável ao empregador inescrupuloso que pretende se desfazer da mão de obra que entende obsoleta.¹³

FURTADO, acrescenta:

¹² Marie-France Hirigoyen - 2002, p. 96

¹³ Ministério do Trabalho e Emprego - 2003, p. 50

[...] ante a fragilidade ínsita à idade, a violência moral encontra terreno propício perante o idoso, sendo de fácil dedução que aquele que se encontra debilitado por conta da idade é presa fácil para o que, desonestamente, quer-lhe retirar vantagem, com escudo na pressão psicológica, de mais fácil consecução em relação ao depauperado.¹⁴

O preconceito em relação ao gênero também é fator dominante para a prática do assédio moral, em especial quando tratamos de mulheres grávidas ou com filhos pequenos. Pior ainda se forem solteiras. Evidentemente que homens e mulheres não são iguais, em que pese à igualdade constitucional. Mas ambos devem ter as mesmas oportunidades na sociedade para que possam desenvolver seu potencial.

O assédio moral em relação às mulheres também é praticado de forma diversa do praticado contra o homem. As conotações sexistas ou machistas estão quase sempre presentes.

Hirigoyen salienta que,

“o assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral”. Em geral o assédio sexual se apresenta primeiro, através de propostas por parte de um superior ou colega. Com a recusa, o agressor passa ao assédio moral, visando desestabilizar a vítima. A psicóloga francesa aduz que em virtude da recusa, a vítima passa a ser isolada, humilhada e maltratada.

À parte das situações em que o assédio moral decorre do sexual, existe o psicoterror praticado apenas pelo fato de a vítima ser mulher e como tal não ter a menor capacidade de ser mantida em qualquer cargo com o mínimo de responsabilidade, especialmente em empresas com tradição “masculina”.¹⁵

Finalmente, à mulher grávida não resta melhor sorte. Detentora de estabilidade provisória desde a concepção até cinco meses após o parto é vítima constante da coação moral, com o objetivo racionalmente estabelecido por parte do empregador de fazer a gestante pedir demissão. Nesta mesma situação se enquadram os empregados representantes sindicais e acidentados no trabalho, também portadores de estabilidade.

É importante lembrar, dentro da discriminação por gênero, que não só as mulheres são discriminadas. Em um ambiente onde predominam as mulheres, muitas vezes o assédio sobre os homens que trabalham no local também existe. A idéia é a mesma do preconceito social: as minorias, o “diferente”, é alvo fácil do assédio moral.

Além disso, não menos freqüentes são as práticas de assédio moral no trabalho em virtude da religião, raça, deficiência física ou doença e orientação sexual, também objetos de discriminação social.

¹⁴ FURTADO - 2004, p. 304

¹⁵ Hirigoyen - 2002, p.100

É de se salientar, que a Lei 7.716/89 tipifica a discriminação por raça ou cor como crime. Por incrível que pareça, este acaba se tornando um fator que conduz ao assédio moral, exatamente por se tratar de prática insidiosa e de difícil comprovação.

Além do fator discriminatório, que é cultural e ultrapassa os limites do local de trabalho, existem fatores psicológicos que facilitam o assédio moral e envolvem características presentes em qualquer ser humano.

Hirigoyen (2002, p. 160) ressalta a vitalidade e a transparência da vítima. Quanto à vitalidade, aduz:

Em nossa sociedade, que propaga a igualdade, tem-se a tendência a pensar que a inveja é provocada, consciente ou inconscientemente [...]. As vítimas ideais dos perversos morais são aquelas que, não tendo confiança em si, sentem-se obrigadas a fazer sempre mais, a esforçar-se demais, para dar a qualquer preço uma melhor imagem de si mesmas.¹⁶

Neste quadro encaixam-se os empregados que pessoas que se dedicam à empresa, trabalhando até mais tarde sem reclamar; os perfeccionistas e que não costumam faltar ao trabalho nem doentes e evidentemente os trabalhadores que se sentem culpados facilmente.

Estas pessoas quando são assediadas, acreditam que o problema é com elas e não com o agressor. Assumem a culpa do ato do outro com pensamentos do tipo “tenho que ser mais flexível” ou “ele está só brincando, eu que não tenho senso de humor”. Com isto tentam cada vez qualificar seu trabalho o que, evidentemente, não é reconhecido pelo assediador.

Também se incluem neste tópico, empregados que recebem salários muito altos - independentemente da idade - não aceitam o autoritarismo e em geral têm mais competência que o agressor, que busca pontos em que pode minar a autoconfiança da vítima visando desestabilizá-la e ridicularizá-la no ambiente de trabalho.

As pessoas transparentes e escrupulosas também estão mais sujeitas à coação moral, conforme segue explicando a psicóloga francesa:

As vítimas parecem ingênuas, crédulas. Não conseguindo imaginar que o outro seja fundamentalmente destruidor, elas tentam encontrar explicações lógicas e tentam desfazer um mal-entendido: “Se eu lhe explicar, ele vai compreender e pedir desculpas por seu comportamento!” Para quem não é perverso é impossível em um primeiro momento conceber tanta manipulação sendo feita por maldade.

São pessoas apegadas à ordem e com apurado senso de justiça, que julgam o próximo por seu próprio comportamento.

¹⁶ Hirigoyen - 2002, p. 160

O transparente se dispõe a compreender e aceitar as atitudes do assediador, além de sempre partir para a autocrítica, questionando-se se de alguma forma pode ter dado causa ao comportamento do outro.

Alkimim aduz:

Instalado o processo de assédio moral, o sujeito ativo visa destruir a vítima e afastá-la da organização do trabalho, vítima que, a princípio, não acredita na perversidade do sujeito, imagina-se culpada e busca em si suas falhas, tenta uma melhor solução para evitar o desemprego e a instabilidade do clima de trabalho, podendo apresentar queda na produtividade pelo desgaste emocional, que evolui para gerar stress, fadiga e outros efeitos maléficos sobre a saúde física e mental em razão da somatização.¹⁷

8. AGRESSOR

É mais simples estabelecer um perfil da vítima que do agressor. Na realidade, todos têm as características do assediador, pois fazem parte da natureza humana. O que difere o agressor dos demais é a predisposição em colocá-las em prática e sem dúvida o estímulo para tanto, seja este estímulo ativo ou omissivo por parte da empresa.

O perfil psicológico do assediador foi traçado com clareza por Marie-France Hirigoyen. Em primeiro lugar, a personalidade do assediador é narcísica. Como tal, a autora descreve a pessoa que apresenta, pelo menos, cinco dos seguintes comportamentos:

- o sujeito tem um senso grandioso da própria importância;
- é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder;
- acredita ser "especial" e singular;
- pensa que tudo lhe é devido;
- explora o outro nas relações interpessoais;
- não tem a menor empatia;
- inveja muitas vezes os outros;
- dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes.¹⁸

O narciso passa facilmente à perversidade, pois tem sua existência voltada para o próximo e para o que pode tirar dele para engrandecer a si mesmo. E a forma mais imediata e fácil que encontra é destruindo o próximo. As condutas específicas relativas ao assédio serão abordadas oportunamente.

¹⁷ Alkimim - 2005, p. 47

¹⁸ Marie-France Hirigoyen - 2003, p. 142

9. CLASSIFICAÇÃO

9.1 Vertical descendente

Neste caso, o assédio moral que decorre da hierarquia e em virtude do poder diretivo do empregador, evidentemente desvirtuado pelo abuso.

Esta classificação vale inclusive para o assédio entre dois empregados, desde que de graus hierárquicos diferentes, basta que o superior detenha poderes delegados pelo empregador para dirigir o trabalho de seu subordinado. Isto porque a figura do empregador é cada vez mais relativizada diante da descentralização da organização do trabalho. Salaria Alkimin:

Entretanto, sob a roupagem do exercício do poder de direção os detentores do poder-empregado ou superior hierárquico - visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas, etc.), notadamente o superior hierárquico que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, além de prejudicar a produtividade com a queda do rendimento do empregado afetado pela situação assediante ou pelo absenteísmo.¹⁹

Dentro da hierarquia, Hirigoyen divide o assédio vertical descendente em três subgrupos: *o assédio perverso, estratégico e institucional.²⁰*

O primeiro se dá quando o assediador persegue o empregado com o simples objetivo de eliminá-lo, valorizando egoisticamente seu poder.

O assédio estratégico busca o pedido de demissão por parte do empregado.

Finalmente, o assédio institucional é o que utiliza o assédio como um instrumento de gestão.

¹⁹ Alkimin - 2005, p. 43

²⁰ Hirigoyen - 2002, p. 112

9.2 Horizontal

O assédio horizontal é o praticado entre os colegas de trabalho, e ocorre principalmente quando dois empregados almejam uma mesma posição ou promoção.

Esta espécie de assédio ocorre no mais das vezes com a conivência da empresa, que tem conhecimento do fato, mas entende não ser sua competência interferir no que entende ser uma rusga pessoal entre seus empregados. A responsabilidade da empresa é objetiva por omissão, pois sua obrigação, exatamente em decorrência dos poderes diretivo, hierárquico e controlador, é de intervir e harmonizar o ambiente de trabalho. Com a conivência do empregador ou superior hierárquico, o assédio retorna ao vertical ascendente.

Situação impensável nos nossos dias, Margarida Barreto em palestra proferida na cidade de Florianópolis exemplificou esta situação com a narração de fato que acompanhou, ocorrido na cidade de Salvador, em uma distribuidora de bebidas. Todos os empregados improdutivos, mensalmente eram postos sobre um palco. Os homens obrigatoriamente deveriam estar de saias, separados entre brancos e negros. Os brancos seguravam um pênis preto e vice versa. As mulheres eram oferecidas para programas com os colegas produtivos. As que se recusavam, eram queimadas por cigarros. O mais impressionante, é que isto ocorreu em 2003 em uma capital brasileira.²¹

O site Assédio Moral no Trabalho - chega de humilhação descreve:

Segundo descreveu na Ação o Procurador Regional do Trabalho, Manoel Jorge e Silva Neto, o funcionário é autor de uma série de atos que terminaram "por se converter na mais grave sucessão de transgressões à dignidade dos trabalhadores que tivemos notícia ao longo de 12 anos atuando no Ministério Público do Trabalho, alcançando mesmo as raias do absurdo e do inacreditável, não fosse a prova testemunhal que relatou, com firmeza e convicção, acerca dos tristes episódios que tiveram por protagonista o gerente de vendas da Acionada, Rogério Sinzatto".²²

De acordo com denúncia feita por uma funcionária ao Ministério Público do Trabalho, Sinzatto ofendeu a dignidade da trabalhadora ao oferecê-la como "prêmio" aos vendedores que viessem a atingir determinada cota mensal ou a clientes que adquirissem os produtos da empresa. Ele é acusado de ter queimado as nádegas da denunciante com um isqueiro. O fato teria ocorrido diversas vezes e foi confirmado por testemunhas ouvidas pelo MPT. Além disso, em uma reunião, o gerente teria indagado aos vendedores se mantêm relações sexuais com a funcionária, quando teria perguntado "você não pega essa neguinha aí, não?".

²¹ Seminário Estadual de Saúde Mental, Trabalho e Assédio Moral, I, 2005, Florianópolis.

²² Disponível em <http://www.assediomoral.org.br/site/noticias/AM_d06.php>, Acesso em 04 mai. 2005, 19:42:45.

O depoimento colhido por outra testemunha revela que Rogério Sinzatto obrigou colegas de trabalho do sexo masculino a usar saias como prenda por não terem atingido a cota de vendas. Pior: como castigo teria obrigado os vendedores que não atingiram novamente a cota a segurar um pênis de borracha.

Estarrecido, o Procurador classifica o caso como ignonímia (afronta pública) e atrocidade "tão vis cometidas contra o corpo de trabalhadores da Acionada que se chega a pôr sob dúvida até que nível poderá descer o ser humano quando detém alguma parcela de poder relativamente a outros indivíduos".

Este fato trata, sem dúvida de assédio moral vertical descendente apesar de, por parte dos empregados produtivos, tratar também de assédio horizontal.

9.3 Vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente, não é tão comum quanto o descendente. É o que ocorre de um ou vários subordinados em relação ao superior hierárquico.

Complementa Ferreira:

A situação pode não ser muito comum, mas ocorre, como exemplifica a psicóloga francesa, diante de falsas acusações de assédio sexual, ou, ainda, quando todo um grupo de subordinados se une para "boicotar" um superior hierárquico indesejado²³.

10. CONDUTAS ASSEDIADORAS

O final do século XX e início do século XXI foram marcados por uma terceira revolução industrial. A expansão da indústria tecnológica e a globalização sob o ideal neoliberal excluíram o estado social sob a acusação de intervencionista. Valores como solidariedade e fraternidade são postos em segundo plano, fortalecendo-se o individualismo que imperava no estado liberal.

Categorias de trabalhadores foram suprimidas frente à automatização da produção e do sistema toyotista e cada vez mais se exige que o empregado seja um super homem. Segundo Hirigoyen, ele deve ser flexível, *"assimilar rapidamente modificações de procedimentos sem a menor lógica, reorganizações permanentes, instruções de serviço incessantes."*²⁴ O empregado deve ser

²³ Ferreira - 2004, p. 53

²⁴ Hirigoyen - 2002, p. 189

profissionalmente capacitado e passar por constantes atualizações, praticamente como um sistema operacional de computador.

Hirigoyen ressalta:

Quando estão nos pressionando, cobrando, pisando, esquecemos do outro como pessoa, não temos mais tempo de nos deixar envolver emocionalmente por ele, não temos mais tempo de o “encontrar” no sentido próprio do termo. Existem, claro, contatos, mas não companheirismo, fraternidade, solidariedade.

Esta evolução influencia diretamente no surgimento com força renovada do assédio moral, uma vez que o empregado não é encarado como ser humano que pensa e sente como qualquer outro, mas apenas como força de trabalho que deve, obrigatoriamente, ser produtiva.²⁵

11. DEGRADAÇÃO INTENCIONAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O objetivo, neste caso, é excluir a vítima do ambiente de trabalho, tolhendo-a no mais das vezes das condições físicas de trabalho o que, sem dúvida, conduz à ineficiência do serviço prestado. Atinge diretamente a dignidade do empregado, menosprezando-o pessoal e profissionalmente através da precariedade do ambiente de trabalho.

Evidencia-se através das seguintes condutas, meramente exemplificativas:

- a) sonegação de material de trabalho: telefone, fax, computador, papel, caneta, etc.;
- b) tornar o ambiente de trabalho propositalmente insalubre: obrigar o empregado a desligar o ar condicionado no verão, quando o restante da empresa o mantém ligado, transferir a vítima para local de trabalho exíguo ou mal iluminada, sem condições de trabalho;
- c) retirada da autonomia de trabalho do empregado;
- d) atribuição de tarefas insalubres, perigosas, penosas, ou incompatíveis com as condições de saúde da vítima que não fazem parte de seu contrato de trabalho;
- e) determinar ao empregado que execute atividades que inferiores ou superiores à sua qualificação profissional incluindo neste tópico as metas inatingíveis e os desvios de função para atividades de limpeza;

²⁵ Hirigoyen – 2002, p. 189

f) pressão em virtude de ação judicial ou denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego, exigindo que o empregado não faça valer seus direitos;

12. ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

São as manifestações mais insidiosas e silenciosas do assédio moral, pois não são visíveis a todos. Alkimin salienta:

O isolamento e a recusa na comunicação são as forma mais sutil e insidiosa de praticar o assédio moral, visto que o ataque não é declarado, sendo a vítima isolada pelo agressor que sempre justifica sua atitude assediante com as seguintes frases: "Não é verdade que o (a) desprezo; estamos aqui para trabalhar e não para conversar; foi colocado (a) numa mesa afastada por falta de espaço etc. ".²⁶

O isolamento em princípio é físico, segregando a vítima dos companheiros de trabalho, dos subordinados e da própria chefia. Do isolamento decorre a falta de comunicação, pois o agressor ao isolar fisicamente o empregado de seu ambiente de trabalho, nega a comunicação e responde aos questionamentos do empregado através de evasivas ou do silêncio, impedindo o intercâmbio de informações e conduzindo o empregado a mais total confusão mental.

O assediador, quando questionado pela vítima acerca de sua conduta, quando responde transfere a responsabilidade pela situação ao empregado, fazendo-o crer que tem problemas de socialização no trabalho. A vítima em geral fica paralisada, e em virtude de seu perfil, acaba por transferir realmente a responsabilidade da situação para si mesma.

Hirigoyen resume a situação:

Quando uma questão direta é colocada, os perversos eludem-na. E como eles não falam, empresta-se-lhes grandeza ou sabedoria. Entra-se em um mundo no qual há pouca comunicação verbal, apenas observações em pequenos toques desestabilizantes. Nada é nomeado, tudo é subentendido. Basta um alçar de ombros, um suspiro. A vítima tenta compreender: "Que é que ele tem contra mim?" Como nada é dito, tudo pode ser objeto de reprovação.²⁷

A seguir, alguns exemplos do isolamento e falta de comunicação:

a) isolamento físico do empregado, em sala sem acesso aos companheiros de trabalho, subordinados ou chefia;

²⁶ Alkimin - 2005, p. 79

²⁷ Hirigoyen - 2003, p. 112

- b) recusa da comunicação direta. A comunicação do assediado com o agressor é feita através de bilhetes, ou simplesmente não acontece. As ordens ou atividades executadas podem ser transmitidas através de terceiros;
- c) deformação da linguagem através da utilização de voz fria, desagradável ou mesmo irônica, sem qualquer tonalidade afetiva.
- d) a vítima é ignorada pelo agressor. Se presente em um ambiente com outras pessoas, o assediador dirige-se apenas a estas, fingindo a inexistência do assediado;
- e) proibição explícita por parte do agressor de comunicação da vítima com qualquer pessoa no trabalho e vice versa;
- f) o agressor superior hierárquico mantém a vítima ociosa no trabalho, sem lhe repassar qualquer atividade. No Brasil é uma prática é muito comum em relação aos portadores de estabilidade provisória;
- g) interrupção constante do assediado, impedindo-o de concluir seu raciocínio ou mesmo seu trabalho.

13. ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

O agressor que tenciona humilhar a vítima, tratando-a de forma desigual com a intenção específica de diferenciá-la dos demais, está atentando contra sua dignidade. As críticas e são ofensivas e na maioria das vezes os terceiros alheios ao problema percebem a maldade embutida no ato.

Neste método, o liame entre a discriminação e o assédio moral se estabelece, pois a forma mais cruel de ataque dignidade da pessoa humana é através de suas diferenças.

Sexo, idade, cor, opção sexual, estado civil, atributos pessoas (peso, beleza), deficientes físicos, mulheres solteiras com filhos que realmente necessitam do emprego, condição sócio-cultural, origem, nacionalidade, crença religiosa, convicção política, são estopins de discriminação que atentam contra a dignidade da pessoa humana. Através do assédio moral, a intenção discriminatória se disfarça.

São atitudes assediadoras que atentam contra a dignidade:

- a) insinuações hostis, gestos de desdém (piadinhas e risinhos), ironia e sarcasmo com a intenção específica de desqualificar o assediado frente aos colegas, superiores ou subordinados;
- b) boatos relativos à honra e boa fama da vítima;

- c) críticas ou zombarias relativas a características já discriminadas pela sociedade;
- d) intromissão na vida privada com emissão de juízo de valor;
- e) atribuição de tarefas humilhantes;
- f) utilização de palavras ou gestos obscenos;
- g) comentários acerca da sanidade mental da vítima.

14. MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

As más condições de trabalho, se aplicadas a todos os empregados não caracterizam o assédio moral, e sim situação passível de denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego. O assédio neste caso se caracteriza quando apenas a vítima tem as condições de trabalho reduzidas e, em geral, o *status quo ante* era idêntico ao dos demais trabalhadores.

O mesmo se aplica a trabalhos que são, por natureza, perigosos, insalubres ou penosos. O fornecimento dos equipamentos de proteção individual e coletiva e o pagamento do respectivo adicional visam compensar as condições de trabalho.

Acerca do assunto, exemplifica Hirigoyen:

Como detectar a intenção nociva nos casos em que as condições de trabalho já são naturalmente ruins? Tomemos o exemplo das caixas de supermercados, cujos horários de trabalho são alternados de um dia para o outro. Elas trabalham essencialmente nos horários de pico, ou seja, meio-dia, final de tarde e sábado. Se moram longe, o desmembramento de seus horários de trabalho não lhes permite ir para casa e desfrutar a vida em família. Mesmo que recebam somente por um número restrito de horas elas ficam fora de casa o dia inteiro.²⁸

Quando o emprego é precário, condição considerada como uma noção subjetiva, qualquer modificação imprevista da organização é entendida como uma injustiça. Alterar de alguma maneira os horários de uma funcionária pode ser interpretado como favorecimento, e não levar em conta o caso particular de uma outra pode ser tomado como assédio moral.

Conclui-se que quanto mais penoso, insalubre ou perigoso o trabalho, mais complexa é a caracterização do assédio moral.

²⁸ Hirigoyen - 2002, p. 34

15. ESTRESSE

Quando o trabalho é acompanhado de más condições sociais ou psicológicas, mas sem a humilhação, pressão ou exigências absurdas, surge o estresse profissional, como reação biológica a este tipo de pressão. Decorre também, da reestruturação produtiva e de todo o quadro já delineado da nova revolução industrial, que conduz à constante ameaça de desemprego, competitividade e às exigências de um perfil polivalente impingidas a todos os empregados.

Isoladamente, o estresse pode surgir sem a necessidade de atuação de outra pessoa, resumido como um grande cansaço, presente inclusive em pessoas que não trabalham, mas são submetidas a fatores geradores do desequilíbrio.

Na maioria das situações o estresse surge como efeito inicial do assédio moral, mas por si só não o caracteriza.

Hirigoyen salienta que *“o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só”*.²⁹

16. CONFLITO

Não se pode confundir ainda, assédio moral com conflito. No último, não existe perversidade, as condenações são abertas e faladas diretamente entre as partes, que teoricamente discutem em pé de igualdade.

No assédio moral, salienta Alkimim que *“o ataque é oculto, silencioso, a ponto de manipular a vítima, rompendo com seu equilíbrio e capacidade de pronta reação”*.³⁰

²⁹ Hirigoyen - 2002, p. 20

³⁰ Alkimim - 2005, p. 54

17. GESTÃO POR INJÚRIA

Conceitua Hirigoyen:

Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os, e insultando-os com total falta de respeito.³¹

A gestão por injúria por si só também não conduz obrigatoriamente ao assédio moral, uma vez que não visa individualmente nenhum empregado. Em que pese ser um ambiente que favorece o comportamento, tomado isoladamente não o caracteriza.

O assédio moral é sub reptício, sutil, enquanto a violência da gestão por injúria é aberta e totalmente perceptível e atinge todos os empregados. Em que pese ser violento e indigno, não é assédio moral e a maneira de combate se dá com o auxílio dos sindicatos e Ministério do Trabalho além de, evidentemente, caracterizar dano moral coletivo.

18. PODER DIRETIVO LEGÍTIMO DO EMPREGADOR

Evidentemente o empregador pode exigir de seus empregados o exercício das funções previstas em seus contratos de trabalho - com exceção das cláusulas abusivas - avaliações ou críticas construtivas, desde que formuladas com tato e civilidade.

19. POSIÇÕES VITIMÁRIAS, PARANÓICAS OU DE MÁ INTENÇÃO

Deve-se dar atenção redobrada à caracterização do assédio quando o suposto assediado tem mania de perseguição ou mesmo está visivelmente mal intencionado, objetivando indenização de fato que não ocorreu. Ambas as situações ganham terreno com a publicidade e divulgação do assédio moral, e participam ativamente da banalização do tema.

A mesma atenção se dá em relação às pessoas têm posição de vítima perante a vida como um todo. Sua tendência é posicionar-se como vítima em qualquer situação. Acerca do assunto esclarece Hirigoyen:

³¹ Hirigoyen - 2002, p. 28

É preciso levar em conta o fato de algumas pessoas poderem se acomodar no papel de vítimas. Neste caso, não procuram encontrar uma saída para sua situação crítica, pois ela lhes confere uma identidade e pretexto de se queixar. Esta posição de vítima permanente deu um sentido a sua crise existencial, e, para manter esta forma de vida, terão que perseguir continuamente seu agressor, a fim de obter uma reparação, que se revelará insuficiente.³²

20. CONTEXTOS QUE FAVORECEM ASSÉDIO MORAL

Em que pese existirem algumas características das vítimas que contribuem para que o assédio moral se manifeste e consolide, não existe um perfil psicológico definido. Todavia, o ambiente de trabalho é, sem dúvida, decisivo para o desenvolvimento livre do assédio moral.

A partir do modelo Toyotista de trabalho que exige a flexibilidade de contratação fragmentam-se as relações jurídicas laborais e quebra-se a possibilidade de identificação do empregador uma vez que as grandes corporações trabalham de forma descentralizada e vendem a imagem de “equipes de trabalho”, onde toda a equipe é responsável pela produção. Se um dos trabalhadores tem problemas afeta o salário dos demais daí o surgimento de rivalidade e pressão dentro das equipes, esquecendo por completo o conceito de solidariedade humana.

Além disso, a política de gestão e organização do trabalho adotada hodiernamente, envolve privatizações, reestruturações econômicas e produtivas transfere, também de maneira insidiosa, o risco da atividade econômica para o empregado, uma vez que o empregador a partir do momento em que a some a figura do empregador e permanece a equipe de trabalho.

Esta nova organização de trabalho gera também novas estratégias de funcionamento empresarial que facilitam a propagação do assédio moral.

Nas empresas que a pressão de produção, qualidade e quantidade se estabelecem de forma praticamente desumana, o estresse atinge praticamente todos os empregados. Este contexto facilita o surgimento do assédio moral diante da competitividade muitas vezes estimulada pela empresa.

Os problemas de comunicação também são geradores de assédio moral. Uma empresa que não mantém um método de comunicação claro entre seu pessoal é candidata séria a manter seus quadros vários assediadores e assediados.

³² Hirigoyen - 2002, p. 68

Hirigoyen salienta:

*Quando a organização do trabalho é muito rígida, em especial quando o funcionamento é muito centralizado e muito compartimentado, as mensagens não circulam. Existe assim um fosso entre a sede de uma empresa, a direção-geral e os estabelecimentos de produção.*³³

Além disso, diversos executivos preferem se comunicar com seus subordinados através de resumidos bilhetes, principalmente por insegurança. Daí ao assédio através da má comunicação entre a empresa é um passo. A possibilidade de mal entendidos boatos e maledicências é imensa.

A padronização dos procedimentos, de forma rígida e imutável, impedindo que a criatividade dos empregados se manifeste. O empregado deve adequar-se sem discutir e adaptar-se às tarefas e locais para os quais for designado. Hirigoyen ressalta que *“quem não aderir completamente ao espírito da empresa fica em posição delicada e até angustiante, e, muito depressa, marginaliza-se”*.³⁴

A tendência das organizações modernas, que visam apenas o lucro, é acreditar que o empregado que produz não faz mais que sua obrigação. Pune o que não produz e não dirige uma palavra ao que produz o que lhe é exigido. Sem reconhecimento, o desestímulo é iminente, tratando-se de ataque direto à auto-estima do empregado.

Finalmente, destacam-se as empresas que promovem o assédio moral, seja hierárquico ou entre os colegas, para enxugar o pessoal. Tal contexto dispensa qualquer análise diante de sua evidente perversidade.

Hirigoyen salienta que *“o desprezo pelo outro é o primeiro passo em direção do assédio moral e da violência. É uma tática inconsciente para manter o domínio e desqualificar as pessoas”*.³⁵

21. O ENREDAMENTO PSÍQUICO E SUAS CONSEQÜÊNCIAS PARA O ASSEDIADO

O assédio moral gera conseqüências gravíssimas, que não se restringem apenas à esfera psíquica da vítima, mas transferem-se também para a esfera física. Além disso, dá origem a danos pecuniários, pois no mais das vezes um dos primeiros sintomas do assédio é a redução da produtividade em virtude do estresse. Em um mundo em que o lema é produzir a redução do ganho é evidente.

³³ Hirigoyen - 2002, p.193

³⁴ Hirigoyen - 2002, p. 197

³⁵ Hirigoyen - 2002, p. 203

21.1 Renúncia

A vítima cede. É o “agüente” mencionado na introdução. Esquivando-se dos golpes, a assediada procura contemporizar a situação mantendo um ambiente de trabalho harmônico em prejuízo de sua própria auto-estima, em um movimento altruísta.

21.2 Confusão

Estabelecido o assédio, intencional e repetitivo e com a situação sob o controle do agressor, a vítima confunde-se e não sabe se reclama ou cala. Neste ponto iniciam-se os primeiros efeitos psíquicos do assédio moral perceptíveis externamente, mas sem um elo visível de ligação entre o assediador. Hirigoyen ressalta que as vítimas *“ficam como que anestesiadas, queixam-se de ter um vazio na cabeça e dificuldade de pensar; descrevem o próprio empobrecimento, um aniquilamento parcial de suas faculdades [...]”*³⁶.

21.3 Dúvida

Neste ponto a violência surge mais aberta, deixando a vítima perplexa ao perceber que toda esta agressividade dirige-se a ela. O assediado continua tentando explicar o fato e atrai para si à responsabilidade com frases do tipo “Que foi que eu fiz para merecer isso?”, chegando, em alguns momentos, a questionar o agressor que simplesmente desconversa e desqualifica a pergunta, duvidando por vezes da sanidade da vítima.

21.4 Medo

O assediado está sempre espreitando, com medo de um olhar atravessado ou gesto rude. A vítima passa a se comportar de forma mais gentil e conciliadora, além do que já vinha fazendo.

³⁶ Hirigoyen - 2003, p. 171

21.5 Isolamento

Diante de todo este quadro, a vítima sente a solidão e se isola, pois acredita que se tentar pedir ajuda, será ridicularizada. Na realidade ainda crê que suas percepções são exageradas.

21.6 Choque

A violência já havia sido percebida, mas não a intencionalidade. O assediado quando percebe a manipulação se sente lesado e percebe o quanto foi condescendente tolerando toda aquela violência.

21.7 Descompensação

O limite do estresse é ultrapassado e perturbações mais duradouras podem surgir em virtude do esgotamento psíquico. Surge a depressão propriamente dita e em alguns casos, segundo Hirigoyen *“a resposta é fisiológica: úlceras de estômago, doenças cardiovasculares, doenças de pele...”*³⁷ Em algumas situações a resposta pode ser também comportamental, com crises nervosas em público, que acabam por justificar a agressão. Sem falar em alterações de peso - emagrecimento ou ganho de peso súbitos.

21.8 Separação

A vítima busca uma saída, pois percebe que cada vez que retorna de um afastamento por doença o agressor recrudescer no ataque. Neste ponto, ou o assediado permite a agressão ou parte para a demissão, pois já percebeu que simplesmente afastar-se por doença não resolve o problema. Opta-se pela primeira opção, a situação pode evoluir até para o suicídio, pois todo o ser humano tem um limite a ser pressionado. Na relação de emprego, os mais jovens pedem demissão mais cedo, pois tem consciência de que em sua idade a possibilidade de empregar-se é mais palpável.

³⁷ Hirigoyen - 2003, p. 179

21.9 Evolução

Mesmo após a demissão, estando a vítima sem contato com o agressor, os efeitos traumáticos se perpetuam de acordo com o grau de penetração na psique da vítima. Muitas vezes a idéia de trabalhar novamente, ainda que em outro local, trás novamente os mesmos efeitos físicos. Este é o momento em que o empregado busca amparo legal e reparação financeira judicial.

22 CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Conforme já adiantado em linhas pretéritas, o assédio moral traz terríveis conseqüências à vida pessoal, familiar e profissional da vítima.

Para Mara Vidigal Darcanchy:

A prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua auto-estima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz conseqüências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.³⁸

Dependendo do comportamento do empregador ou do seu preposto, ou superior hierárquico, em relação ao trabalhador, pode ser aplicada a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeitos de acesso a relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado 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, com sua conseqüente 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.³⁹

O assédio moral pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo nas alíneas a, b e c, do art. 483, da CLT, além de autorizar o empregador a

³⁸ Mara Vidigal Darcanchy

³⁹ art. 4º, incs. I e II, da Lei 9.029/95

dispensar por justa causa os colegas da vítima, chefes, gerentes e diretores, enfim, do responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo no art. 482, alínea b, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes etc.), perante a vítima, é objetiva, vale dizer, independe de sua culpa no evento danoso.

O assédio moral pode também acarretar dano material, a exemplo da perda do emprego e gastos com tratamento médico e psicológico, além, é claro, de atingir profundamente os direitos da personalidade do empregado, ferindo com violência o seu amor próprio, a sua auto-estima, a sua boa-fama, a sua imagem, e principalmente, a sua dignidade e a sua honra.

O assédio moral – ato ilícito que é - provoca, sem dúvida alguma, dano moral, suscetível de reparação pecuniária, porque atinge diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, podendo comprometer sua saúde física e mental, além de arranhar sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vive, dificultando a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho.

A honra e a dignidade das pessoas são bens tutelados constitucionalmente, nos artigos 1º, 3º e 5º, da Constituição de 1988, merecendo pronta reparação quando se comprova sua violação.

Além dos efeitos danosos na vida da vítima e das conseqüências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive gerar a rescisão dos contratos de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, pondo em risco sua saúde financeira, ou seja, o assédio moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade.

23 PREJUÍZOS NO CONVÍVIO FAMILIAR E SOCIAL

A vítima de assédio moral, por sentir-se culpado e rebaixado, aceitando a pecha que lhe é imposta durante as agressões, isola-se do mundo e inclusive de sua família.

O trabalho tem a função apenas de prover a subsistência da família, mas também é fonte de satisfação e parcela importantíssima na definição da personalidade do indivíduo. A sensação de fracasso e inutilidade persiste inclusive na vida familiar e social do empregado,

que evita buscar consolo junto à família por acreditar que está exagerando ou por não desejar admitir sua suposta fraqueza. Por vezes a própria família auxilia no processo, questionando a visão do assediado por acreditar que há um exagero na narrativa.

24 BAIXA AUTO-ESTIMA

A vítima sente-se inútil, indigna e desqualificada. Esta auto-imagem o denigra pessoal e profissionalmente.

A situação é praticamente Kafkaniana, pois metaforicamente o assediado assume que é aquela barata asquerosa e acredita que não tem qualquer utilidade social ou profissional. Na realidade, em muitos aspectos Franz Kafka em sua obra parece descrever todo o processo do assédio moral e principalmente as conseqüências deste assédio na psique do indivíduo.⁴⁰

25 PRODUTIVIDADE - CONSEQÜÊNCIAS ECONÔMICAS

É uma conseqüência ambivalente, pois pode acarretar tanto o aumento quanto a queda da produtividade. Até um determinado ponto, quando o estresse ainda não se pronunciou de forma definitiva na saúde da vítima, esta produz além do necessário e atinge metas por vezes exacerbadas, com o objetivo direto de fazer cessar a prática. Com passar do tempo e a permanência do assédio, a produção decai, em paralelamente à saúde do empregado.

Em que pese à irredutibilidade salarial prevista no art. 7º inciso VI da Constituição Federal, no caso dos empregados com salário base fixo e acréscimo de comissões, a falta de produtividade pode, sem dúvida, influir nos vencimentos auferidos pelo empregado ou mesmo legitimar uma dispensa por justa causa.

Em que pese o fato de algumas empresas utilizarem o assédio moral como estratégia, a prática prejudica o próprio funcionamento da empresa. As faltas por doenças, substituições e despesas com processos judiciais oneram a empresa, isso sem falar do baixo rendimento do empregado assediado. Guedes informa:

Está provado que um trabalhador submetido à violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência, em relação a outros trabalhadores, e o seu custo para o empregado é de 180% a mais.⁴¹

⁴⁰ KAFKA, Franz. São Paulo - 1997

⁴¹ Guedes - 2003, p. 95

Além disso, as conseqüências econômicas na realidade ultrapassam a fronteira pessoal e atingem também a sociedade e o estado, que é onerado com o auxílio doença do empregado assediado e com as aposentadorias precoces.

Esclarece Ferreira:

As conseqüências econômicas atingem também a sociedade como um todo, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes, em virtude da incapacidade adquirida, sobrecarregando, assim, a Previdência Social.⁴²

Portanto, o assédio moral ultrapassa o âmbito individual e empresarial e passa ao social. Cabe também à sociedade e ao estado combater a prática uma vez que ambos são onerados financeiramente.

26 PREVENÇÃO

26.1 Pela empresa

A maioria das empresas se recusa a adotar programas preventivos para o combate do assédio moral, ainda que se comprove que financeiramente o prejuízo de permitir a situação é maior. Inicialmente, quando se fala na matéria pressupõe-se a existência de um perverso. E a pessoa jurídica que o emprega prefere não vincular sua imagem à de um assediador, escolhendo ignorar o fato fingindo que não acontece, possibilidade muito comum nos casos de assédio moral.

Além disso, salienta-se o preconceito não só do empresário como da sociedade, de que a vítima de assédio moral é fraca, perdedora, quando na realidade é exatamente ao contrário. Diante de sua vontade de trabalhar e fazer o melhor, a vítima em geral tem um futuro brilhante.

Todavia, a conscientização da sociedade acerca do tema conduz a pressão sobre o meio empresarial, exigindo a adoção de medidas eficazes no combate do fenômeno. Isto sem mencionar a pressão que deve ser exercida sobre o mundo político, para a aprovação de legislação federal regulando a matéria. Guedes, ressalta alguns métodos preventivos do assédio moral.⁴³

⁴² Ferreira - 2004, p. 70

⁴³ Guedes - 2003, p.145

A primeira medida eficaz que pode ser adotada pela empresa, é a mudança das condições de trabalho. Dentre elas, salienta-se a racionalização das atividades com o objetivo de reservar um período para desafogar-se do estresse, seja através de exercícios, música, relaxamento e uma gama de outros métodos criados para este fim.

As mudanças no comportamento da direção, tornando os superiores hierárquicos pessoas mais hábeis no trato com seus subordinados, além de, evidentemente dizimar qualquer traço de gestão por injúria ou de assédio moral estratégico. Uma administração que respeita os empregados e tem ética no trato, dificilmente apresenta problemas de assédio moral.

Além disso, melhorar a posição social de cada indivíduo, dando atenção - de maneira razoável evidentemente - às suas críticas, eleva a auto-estima do empregado, que passa a trabalhar mais confiante e com mais vontade.

Acrescenta-se, ainda, um sistema de comunicação claro, que não dê ensejo a dualidades e estimule a coragem, ou seja, os problemas que existem devem ser falados, de forma clara e civilizada.

26.2 Valorização do trabalho

Conforme já verificamos, a valorização do trabalho é mencionada na Constituição Federal como fundamento da República (art. 5º inciso IV) e da Ordem Econômica (170 *caput*).

Silva salienta:

A Constituição declara que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na iniciativa privada. Que significa isso? Em primeiro lugar quer dizer precisamente que a Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, pois a iniciativa privada é um princípio básico da ordem capitalista. Em segundo lugar significa que, embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. Conquanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do Estado, na economia, a fim de fazer valer os valores sociais do trabalho que, ao lado da iniciativa privada, constituem o fundamento não só da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil (ar. 1º, IV).⁴⁴

Na realidade todos os fundamentos Constitucionais aqui mencionados se entrelaçam de maneira indissociável. A valorização do trabalho da pessoa humana se dá com a preservação de sua dignidade, o respeito à diversidade e a manutenção da isonomia. Sem o

⁴⁴ Silva - 2003, p. 764

cumprimento destes fundamentos, a probabilidade do surgimento de casos de assédio moral dentro de um ambiente de trabalho é muito maior.

27 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

No Brasil não existe legislação federal específica sobre a matéria. Silva noticia que os estados do Rio de Janeiro e São Paulo promulgaram legislação específica para tratar do assédio moral no serviço público estadual. É de se salientar que no serviço público federal, estadual e municipal a prática é muito comum e conduz à elaboração de outro estudo específico.⁴⁵

As cidades de Iracemópolis, Americana, Campinas, Cascavel, Guarulhos, São Paulo, São Carlos, dentre poucos outros municípios, também regulam a matéria dentro da administração pública municipal.

Todavia, no âmbito federal o tema continua inatacado. Existem diversos projetos de lei em tramitação, tanto buscando a tipificação penal do assédio moral, como visando enquadrar o assédio moral na legislação trabalhista.

Um dos mais interessantes é o do deputado Mauro Passos, que tem finalidade não só repressiva como preventiva conforme depende-se de seu texto a seguir transcrito:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III - comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

⁴⁵ Silva - 2005, p. 159

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.⁴⁶

Todavia, enquanto a legislação específica não se apresenta, cumpre ao intérprete ajustar a norma legal existente aos casos de assédio moral, pois se tratando de prática cruel e desumana, não pode ficar sem tutela jurídica.

A Consolidação das Leis do Trabalho permite a possibilidade de enquadramento do assédio moral como motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base em seu art. 483 alíneas “a” a “g”.

No assédio moral, a exigência de tarefas superiores à força do empregado (art. 483 alínea “a” da CLT) é extremamente comum, em especial na designação de metas inatingíveis. Devem-se levar em consideração, evidentemente, as condições físicas e intelectuais do empregado.

Da mesma forma, a atribuição de serviços alheios ao contrato de trabalho, também é uma forma comum de assédio moral. O empregador, com o objetivo específico de humilhar o empregado diante de seus pares ou mesmo dos clientes do estabelecimento, obriga, por exemplo, a secretária da empresa a fazer a limpeza dos banheiros.

O inadimplemento das obrigações contratuais e o perigo manifesto de mal considerável (483 alínea “c” e “d” da CLT) são as possibilidades que mais alcançam a gama de atitudes que podem caracterizar o assédio moral. Isto porque, é parte de todo contrato o respeito dos princípios constitucionais, inclusive da dignidade da pessoa humana. Todavia, conforme salienta Alkimim, existem formas mais objetivas de caracterização do descumprimento das obrigações contratuais:

⁴⁶ Mauro Passos (PL 2.369/2003)

O empregador descumpra obrigações contratuais e, automaticamente, incide na prática do assédio moral, quando: retira ou deixa de fornecer ao empregado os equipamentos ou instrumentos necessários para o trabalho, isola o empregado e o deixa sem atividade, já que o contrato de trabalho é de atividade; de forma unilateral e prejudicial altera ou modifica as condições de trabalho, como salário, função, localidade de trabalho, reduz trabalho e salário; bem como quando não trata o empregado dignamente com respeito e consideração.⁴⁷

O rigor excessivo (483 alínea “b” da Consolidação das Leis do Trabalho) no tratamento surge nas empresas adeptas da gestão por injúria, nas quais os empregados são tratados com palavras de baixo calão, humilhações e gritos. Conforme já se verificou anteriormente, a violência ocorre com todos os empregados, dando ensejo ao dano moral e à rescisão indireta, mas nem sempre caracterizando o assédio moral. De qualquer forma, a figura existe, em conjunto com as demais características do assédio moral.

As ofensas físicas (art. 483 alínea “f”), apesar de não comuns ocorrem no grau mais avançado do assédio moral, quando o agressor perdeu seu controle e a vítima está totalmente, acuada.

Finalmente, muitos são os casos dos empregadores que, por exemplo, alteram o local de trabalho - ainda que na mesma cidade - de um empregado comissionado. Existem pontos que não comportam mais de um empregado e outros que necessitam de vários. Se a transferência importa em reduzir os ganhos do empregado (art. 483 alínea “g”), é evidente a ilegalidade da transferência e a possibilidade da rescisão indireta.

A crítica que resta, em que pese o fato de a Consolidação das Leis do Trabalho - ainda que de 1943 - dar conta de atender razoavelmente um assunto tão atual, reside no fato de que em momento algum se trata da figura do assédio moral como um fato social que na maioria das vezes abrange várias das situações supramencionadas. Daí a necessidade da aprovação dos projetos de lei que tramitam no legislativo.

Além disso, como veremos adiante, a tutela do assunto permanece apenas no âmbito indenizatório, sem tratar da prevenção, responsabilidade das empresas em caso de ação ou omissão, multa administrativa e inclusive tipificação penal. Além disso, permanece sem nenhuma regulamentação o assédio moral ascendente e o vertical.

Alkimin salienta:

É relevante ponderar que o superior hierárquico, ou seja, o chefe, supervisor, gerente, etc., que praticar o assédio moral também poderá sofrer as consequências do poder disciplinar do empregador, em especial, ter o contrato de trabalho rescindido com enquadramento em uma das justas causas previstas no art. 482 da CLT e respectivos incs. “b”, “j” e “k”.⁴⁸

⁴⁷ Alkimim - 2005, p. 94

⁴⁸ Alkimin - 2005, p. 103

28 ALGUMAS DECISÕES JUDICIAIS NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS

O assédio moral é matéria recente e poucas foram as situações que chegaram aos TRTs e TST. É de se salientar que decisões que arbitram indenizações por dano moral, inclusive em situações comuns de ocorrer durante o assédio moral existem, mas poucas utilizam e conceituam corretamente o termo.

Silva informa que o primeiro acórdão reconhecendo a existência do fenômeno foi o nº 2.276/2001, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região que teve como relatora a Juíza Sônia das Dores Dionísio:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A TORTURA PSICOLÓGICA, DESTINADA A GOLPEAR A AUTO-ESTIMA DO EMPREGADO, VISANDO FORÇAR SUA DEMISSÃO OU APRESSAR SUA DISPENSA ATRAVÉS DE MÉTODOS QUE RESULTEM EM SOBRECARGAR O EMPREGADO DE TAREFAS INÚTEIS, SONEGAR-LHE INFORMAÇÕES E FINGIR QUE NÃO O VÊ, RESULTAM EM ASSÉDIO MORAL, CUJO EFEITO É O DIREITO À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL, PORQUE ULTRAPASSA O ÂMBITO PROFISSIONAL, EIS QUE MINAM A SAÚDE FÍSICA E MENTAL DA VÍTIMA E CORROIA A SUA AUTO-ESTIMA. NO CASO DOS AUTOS, O ASSÉDIO FOI ALÉM, PORQUE A EMPRESA TRANSFORMOU O CONTRATO DE ATIVIDADE EM CONTRATO DE INAÇÃO, QUEBRANDO O CARÁTER SINALAGMÁTICO DO CONTRATO DE TRABALHO, E POR CONSEQÜÊNCIA, DESCUMPRINDO A SUA PRINCIPAL OBRIGAÇÃO QUE É A DE FORNECER TRABALHO, FONTE DE DIGNIDADE DO EMPREGADO.⁴⁹

No TRT da 12ª Região, foram localizadas duas decisões. O acórdão 8591/2004, do qual foi relator o Juiz Godoy Ilha decidiu:

ASSÉDIO MORAL. EXPRESSÕES PEJORATIVAS E PRECONCEITUOSAS. TRABALHADOR QUE, POR REPETIDAS VEZES, É TRATADO EM PÚBLICO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO DE FORMA PEJORATIVA E PRECONCEITUOSA. PROCEDIMENTO QUE BEIRA À DISCRIMINAÇÃO RACIAL. TEM ASSEGURADO O DIREITO DE PERCEBER INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.⁵⁰

⁴⁹ Silva - 2005, p. 180

⁵⁰ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 00357-2003-024-12-00-3. Relator: Juiz Godoy Ilha. Florianópolis, 10 de agosto de 2004. disponível em: <<http://www.trt12.gov.br/>>. Acesso em 04 mai. 2005, 19:25:00.

O acórdão 134/2004, cujo relator foi o juiz Geraldo José Balbinot é pioneiro em Santa Catarina, ao determinar o assédio moral como uma das causas de rescisão indireta do contrato de trabalho:

*RESILIÇÃO INDIRETA. CONSTITUI JUSTA CAUSA PARA RUPTURA DO LIAME EMPREGATÍCIO POR INICIATIVA DO EMPREGADO A CIRCUNSTÂNCIA DE SER SUBMETIDO À CONSTRANGEDORA SITUAÇÃO DE IR TRABALHAR E SER PRIVADO PELO EMPREGADOR DO DESEMPENHO DE SUAS ATIVIDADES NA INTENÇÃO DE FORÇAR O OBREIRO A PEDIR A RESILIÇÃO DO CONTRATO, DANDO MARGEM, INCLUSIVE, À TIPIFICAÇÃO DA FIGURA DE ASSÉDIO MORAL.*⁵¹

Finalmente, dentre as decisões selecionadas, cumpre mencionar o Acórdão 20040071124 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, do qual foi relator o Juiz Valdir Florindo:

ASSÉDIO MORAL. REPERCUSSÕES SOCIAIS. A QUESTÃO DA OFENSA À MORAL CONFLAGRA UM SUBJETIVISMO ORIUNDO DA PRÓPRIA CONDIÇÃO DE CADA INDIVÍDUO. NÃO SE SENTE MENOS CONSTRANGIDO O TRABALHADOR QUE ESCOLHE ADOTAR UMA POSTURA CONCILIADORA, PREFERINDO NÃO DETONAR UMA CRISE NO AMBIENTE DE TRABALHO QUE FATALMENTE O PREJUDICARÁ, POIS A QUESTÃO AQUI TRANSCENDE A FIGURA DO OFENDIDO, PROJETANDO AS CONSEQUÊNCIAS PELA SUPRESSÃO DO SEU POSTO DE TRABALHO A QUEM DELE EVENTUALMENTE DEPENDA ECONOMICAMENTE. O FANTASMA DO DESEMPREGO ASSUSTA, POIS AO CONTRÁRIO DA FIGURA INDEFINIDA E EVANESCENTE QUE POVOA O IMAGINÁRIO POPULAR, ESTE PESADELO É REAL. É O RECEIO DE PERDER O EMPREGO QUE ALIMENTA A TIRANIA DE ALGUNS MAUS EMPREGADORES, DEIXANDO MARCAS PROFUNDAS E ÀS VEZES INDELÉVEIS NOS TRABALHADORES QUE SOFREM O ASSÉDIO MORAL. EXPOSTA A DESUMANIDADE DA CONDUTA DO EMPREGADOR, QUE DE FORMA AÉTICA, CRIOU PARA O TRABALHADOR SITUAÇÕES VEXATÓRIAS E CONSTRANGEDORAS DE FORMA CONTINUADA ATRAVÉS DAS AGRESSÕES VERBAIS SOFRIDAS, INCUTINDO NA PSIQUE DO RECORRENTE PENSAMENTO DERROTISTAS ORIGINADOS DE UMA SUPOSTA INCAPACIDADE PROFISSIONAL. O ISOLAMENTO DECRETADO PELO EMPREGADOR, ACABA SE EXPANDINDO PARA NÍVEIS HIERÁRQUICOS INFERIORES, ATINGINDO OS PRÓPRIOS COLEGAS DE TRABALHO. ESTES, TAMBÉM POR MEDO DE PERDEREM O EMPREGO E CIENTES DA COMPETITIVIDADE PRÓPRIA DA FUNÇÃO, PASSAM A HOSTILIZAR O TRABALHADOR, ASSOCIANDO-SE AO DETRATOR NA CONSTÂNCIA DA CRUELDADE IMPOSTA. A BUSCA DESENFREADA POR ÍNDICES DE PRODUÇÃO ELEVADOS, ALIMENTADA PELA COMPETIÇÃO SISTEMÁTICA

⁵¹ SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 00357-2002-025-12-00-9. Relator: Juiz Geraldo José Balbinot. Florianópolis, 13 de janeiro de 2004. disponível em: <<http://www.trt12.gov.br/>>. Acesso em 04 mai. 2005, 19:31:22.

INCENTIVADA PELA EMPRESA, RELEGA À PRETERIÇÃO A HIGIDEZ MENTAL DO TRABALHADOR QUE SE VÊ VITIMADO POR COMPORTAMENTOS AGRESSIVOS ALIADO À INDIFERENÇA AO SEU SOFRIMENTO. A ADOÇÃO DE UMA VISÃO SISTÊMICA SOBRE O ASSUNTO, FAZ VER QUE O PROCESSO DE GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA CRIA PARA A SOCIEDADE UM REGIME PERVERSO, EIVADO DE DESLEALDADE E EXPLORAÇÃO, INIQUÍDADES QUE NÃO REPERCUTEM APENAS NO AMBIENTE DE TRABALHO, GERANDO GRAVE DESNÍVEL SOCIAL. DAÍ A CORRETÍSSIMA AFIRMAÇÃO DO ILUSTRE AGUIAR DIAS DE QUE O "PREJUÍZO IMPOSTO AO PARTICULAR AFETA O EQUILÍBRIO SOCIAL." AO TRABALHADOR ASSEDIADO PELO CONSTRANGIMENTO MORAL, SOBRA A DEPRESSÃO, A ANGÚSTIA E OUTROS MALES PSÍQUICOS, CAUSANDO SÉRIOS DANOS A SUA QUALIDADE DE VIDA. NESSE SENTIDO, CONFIGURADA A VIOLAÇÃO DO DIREITO E O PREJUÍZO MORAL DERIVANTE.⁵²

⁵² SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 01117-2002-032-02-00-4. Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionísio. São Paulo, 17 de fevereiro de 2004. Disponível em <<http://www.trt02.gov.br>>. Acesso em 04 mai. 2005, 19:20:25.

29 CONCLUSÃO

O assédio moral embora existente há muito tempo, nos últimos anos vem ganhando contornos mais nítidos no mundo do trabalho, potencializado pelo modo atual de produção capitalista, a globalização, e todos os males que suscita, a exemplo da exacerbada competitividade entre as empresas e entre os trabalhadores, a incessante e desumana busca pelo lucro, a redução dos postos de trabalho, o aumento de oferta de mão-de-obra, a valorização do individualismo, o desprezo ao trabalho em grupo e a inversão da escala hierárquica de valores humanos, tudo em prol da produção e do capitalismo.

Muitos estudos têm sido desenvolvidos em diversas áreas do conhecimento científico, notadamente nos campos do Direito, da sociologia, da medicina do trabalho e da psiquiatria, contribuindo expressivamente para a identificação do assédio moral, objetivando coibi-lo, atuando na escala de prevenção e, caso consumado, fixando as suas conseqüências jurídicas em relação ao assediador, à vítima e ao empregador, bem como, servindo ao diagnóstico de doenças e indicação de tratamento adequado.

Alguns Municípios e Estados brasileiros já têm legislação a respeito do assédio moral, outros têm projetos de leis e, em nível nacional, há projeto de lei objetivando modificações em alguns dispositivos do Código Penal.

O assédio moral, sem dúvida alguma, gera muitas conseqüências jurídicas, incluindo a possibilidade de ocorrência de dano moral, justificando reparação pecuniária a ser exigida do empregador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.
- BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1992.
- COUTINHO, Grijalbo; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Nova Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação na Relação de Trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade**. Rio de Janeiro: AIDE Editora, 2003.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1ª ed.** Campinas: Russel Editores, 2004.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral - A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- LEYMAN, Heinz. **Mobbing**. Paris: Seuil, 1996.
- Ministério do Trabalho e Emprego. **Núcleos de promoção da igualdade de oportunidade e de combate à discriminação no trabalho**. Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 2003.
- PASOLD, Cesar Luiz. **Prática da Pesquisa Jurídica**. 8ª ed. Rio de Janeiro: OAB/SC, 2003.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 1997.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano Moral na Dispensa do Empregado**. São Paulo: LTr, 2002.
- SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003