



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

LAMANDA KALIANA GUMAIA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A VIOLAÇÃO
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

SOUSA - PB
2008

LAMANDA KALIANA GUMAIA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A VIOLAÇÃO
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Dr. Robson Antão de Medeiros.

SOUSA - PB
2008

Lamanda Kaliana Gumaia

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca Examinadora do Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento dos requisitos necessários para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Robson Antão de Medeiros

Aprovado em: 03 de dezembro de 2008.

COMISSÃO EXAMINADORA

Robson Antão de Medeiros
Prof. PHD Robson Antão de Medeiros

Prof.^a Carla Rocha

Prof.^a Carla Pedrosa

Dedico,

À classe trabalhadora que é a maior vítima do assédio moral e que, apesar da grande maioria não ter conhecimento dos seus direitos, agora saberão que eles existem e que devem ser respeitados.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em especial, ao nosso Pai Eterno que sempre esteve me iluminando e me guiando pelos caminhos certos e me dando a força necessária para conseguir superar os obstáculos que tentaram interferir no meu destino.

Aos meus pais, Rochael e Elione, meus verdadeiros heróis, que foram os pilares que me sustentaram em mais uma etapa de minha vida, e que me fizeram à pessoa que sou hoje. Agradeço a Deus todos os dias por ter escolhido eles para serem meus pais, amo muito vocês.

Aos meus irmãos, que amo muito e que sempre tiveram paciência e confiança em mim. Dando apoio quando necessitei e dizendo as palavras certas quando precisei. Obrigada por sempre terem abdicando de várias horas de suas vidas para se dedicarem a mim, principalmente aos meus problemas.

Aos meus familiares, em nome do meu sobrinho Júlio, que mesmo a distância me estimulou a ter força e a me esforçar para conseguir superar tudo e nunca desistir dos meus sonhos, já que ele ter nascido, foi um dos sonhos que se realizou.

Aos meus eternos amigos, Jacira e Paulo Jackson que, primeiro do que tudo quero dizer que amo muito vocês. E a Júlia, Alice, Leyde, Waleska, Adriano, Valério, Deusimar, Tiago e Lívio, que fazem meus olhos se enchem de lágrimas quando lembro dos momentos felizes que passamos juntos. Todos colaboraram muito pra eu está aqui, com as trocas de experiências e com o apoio que me deram em todas as ocasiões e dificuldades da minha vida. E claro, pela consideração de sempre me chamar para as velhas e boas festinhas. Sou sinceramente agradecida a Deus pelo dia que conheci vocês e espero que nossas amizades durem pra sempre.

Aos mestres, em nome do meu orientador Robson Antão, que se dedicou ao ensino do conhecimento científico, ético e humano, que tanto contribuiu para minha formação profissional.

Aos funcionários da Universidade, em nome de Consuelo e Tico, cujo exemplo da fidelidade e simplicidade, me ajudou a caminhar com dedicação, compreensão e solidariedade. Que sejam sempre reconhecidos pelo trabalho que realizam.

E a todas as outras pessoas que, direto ou indiretamente, contribuíram nesses cinco anos para que eu chegasse até aqui de forma digna e honrada.

A necessidade do trabalho não pode,
jamais, está à frente da dignidade e moral
do trabalhador.

L. K. Gumaia

RESUMO

É examinado, neste estudo, o assédio moral nas relações de trabalho a partir de uma perspectiva interdisciplinar, que busca analisar esse fenômeno nas suas diversas implicações para o indivíduo, organizações e sociedade; considerando as influências e os impactos que a prática do assédio suscita na vida pessoal, familiar, organizacional e social dos envolvidos. Para a elaboração da pesquisa utilizou-se do método histórico-evolutivo juntamente com o método exegético-jurídico, para se proceder a análise da evolução do assédio moral e a interpretação das leis jurídicas discutidas durante o corpo do trabalho. Além disso, a pesquisa também está baseada em estudos bibliográficos (doutrinas, artigos e revistas jurídicas), pertinentes à temática. O assédio moral nas relações de trabalho é analisado a fim de conceituá-lo e, principalmente, para demonstrar a afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores e, em especial, o princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil. Serão contempladas tanto as questões históricas, como as recentes mudanças da organização de trabalho, o surgimento dos estudos sobre assédio moral e a sua apreciação quanto um problema organizacional, bem como os aspectos legais e jurídicos envolvidos nesse fenômeno e o que diz a legislação brasileira e, por fim, como prevenir e combater a prática desses atos de violência nas relações de trabalho, que fere sobretudo os princípios constitucionais e gera danos aos trabalhadores.

Palavras-chave: assédio moral. Relações de trabalho. Direitos fundamentais.

ABSTRACT

It's examined in this study, the mobbing through an interdisciplinary perspective, which seeks analyze this question in its miscellaneous implications for individuals, organizations and society, considering the influences and impacts that the practice of harassment raises the personal life, family, organizational and social involved. For the development of the research used a method of historical and rolling along with the method exegetic-law, to make analysis of bullying and interpretation of laws discussed during the body of work. Moreover, the research also is based on bibliographic studies (doctrines, laws and jurisprudence), relevant to the topic. The bullying in labor relations is analyzed in order to define it and, most importantly, to demonstrate affront to the fundamental rights of workers and in particular the principle of human dignity, one of the foundations of the democratic rule of law Federative Republic of Brazil. Recent issues of historical change in the organization of work, the emergence of studies on bullying and its analysis as an organizational problem, as well as statutory and legal aspects involved in this phenomenon will be examined and as well, what the Brazilian legislation provides and finally, how to prevent and combat this poisonous practice in the labor works that mortally wounds constitutional principles and creates harm to employees.

Keywords: Mobbing. Labor relations. Fundamental rights.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- Art. – Artigo
- BBC – British Broadcasting Corporation
- CC – Código Civil
- CF/88 – Constituição Federal
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- DJ – Diário da Justiça
- ES – Espírito Santo
- Nº. – Número
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- P. – Página
- PT – Partido dos Trabalhadores
- R – Região
- RE – Recurso Extraordinário
- Rel. – Relator
- RN – Rio Grande do Norte
- RO – Recurso Ordinário
- RS – Rio Grande do Sul
- SP – São Paulo
- STF – Supremo Tribunal Federal
- STJ – Superior Tribunal de Justiça
- T – Turma
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 DO ASSÉDIO MORAL: ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS....	13
1.1 Panorama histórico.....	13
1.2 Conceito.....	16
1.3 A distinção entre assédio moral e figuras assemelhadas.....	18
1.3.1 Dano moral e assédio moral.....	18
1.3.2 Assédio sexual e assédio moral.....	20
1.4 Assédio moral no direito comparado.....	21
1.5 O assédio moral como um fenômeno organizacional.....	24
CAPÍTULO 2 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E DISCIPLINA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	27
2.1 Elementos do assédio moral.....	28
2.1.1 Condutas caracterizadoras.....	28
2.1.2 Sujeito.....	30
2.1.3 Nexo de causalidade.....	32
2.1.4 Resultados.....	33
2.2 Espécies de assedio moral.....	35
2.3 Legislação específica.....	37
CAPÍTULO 3 A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL.....	40
3.1 A proteção à dignidade do trabalhador.....	42
3.2 Violação à vida privada, à honra, à imagem e à intimidade das vítimas.....	44
3.3 Necessidade de regulamentação pelo direito brasileiro.....	45
3.4 Prevenção e combate.....	48
3.5 Responsabilidade civil do empregado e do empregador.....	51
3.6 Posicionamento dos tribunais.....	54
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
REFERÊNCIAS.....	61

INTRODUÇÃO

Na década de 1990, o movimento de globalização se intensifica, a formação de blocos econômicos regionais ganha relevo e a tecnologia da informática tornar-se indispensável nas relações pessoais, sociais e organizacionais. A combinação desses fatores favoreceu o refinamento de um modo informacional de gestão, que está na origem das estruturas organizacionais em rede, que romperam com os modos anteriores de interdependência entre economia e sociedade.

A nova forma de interdependência global forçou o surgimento da recente forma de relação com a economia, com o Estado e com a sociedade, e o fortalecimento do papel do capital se deu em detrimento do enfraquecimento sindical e da degradação das condições de trabalho.

Esse modo de gestão do trabalho tem tornado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precariedade, a uma competição extremamente acirrada, à deterioração do clima no ambiente de trabalho, e todas essas condições portadoras de violência.

A origem dessa violência pode ser encontrada nos problemas de identidade caracterizados pela impossibilidade de os indivíduos se autodefinirem para si próprios, pela sua desorientação quanto aos valores coletivos e pelo aumento da insignificância dos indivíduos e das sociedades, que buscam sentidos e formas de reconhecimento na vida social, porém, sem jamais serem satisfeitos.

A competição generalizada reforça o sentimento de hostilidade, inveja e indiferença ao outro, que passa a ser visto como objeto de ódio e ressentimento, o que parece uma nova forma de violência social, latente e induzida, também conhecida como assédio moral ou violência psíquica.

O fenômeno assédio moral surgiu a partir do momento em que o homem necessitou vender sua mão-de-obra para sobreviver, sendo este fenômeno tão antigo quanto o trabalho. Essa violência ocorre nas relações perversas, que se nutre da institucionalização e do encorajamento de um modelo de gestão fundado em maus-tratos, em práticas sádicas e na promoção de responsáveis organizacionais, que encontram prazer em reforçar ou imprimir o sofrimento no ambiente de trabalho em vez de buscar reduzi-lo.

A presente pesquisa tem por objetivo analisar a violência psíquica em suas transversalidades e indissociabilidade com o contexto social, bem como a historicidade do fenômeno e a subjetividade sob a ótica jurídica trabalhista e, por conseguinte, as suas conseqüências frente aos direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na Carta Magna.

Para se realizar a pesquisa far-se-á uso do método histórico-evolutivo com o intuito de traçar a evolução do assédio moral; como também se utilizará o método exegético-jurídico, para se proceder a análise e interpretação das leis jurídicas discutidas durante o corpo do trabalho. Além disso, a pesquisa se fundamenta em estudos bibliográficos (doutrinas, leis e jurisprudências), pertinentes à temática.

Para uma melhor compreensão do tema proposto, o trabalho será dividido estruturalmente em três capítulos.

O primeiro capítulo aborda a origem do assédio moral, num contexto histórico e comparativo com os demais países que possuem conhecimento sobre o tema, buscando, assim, chegar a sua conceituação e a sua natureza jurídica. Será feita a distinção desse fenômeno com o dano moral e o assédio sexual, por serem suas figuras assemelhadas. Como também é abordado o assédio moral como um fenômeno organizacional, isto é, a relação e as conseqüências desse fenômeno no ambiente laboral.

No segundo capítulo analisa as características que são essenciais para que ocorra a conduta abusiva e conseqüentemente o assédio moral, representado por seus elementos, que são compostas pelos agentes que atuam no fenômeno, ou seja, o agressor e a vítima, como também a ocorrência do nexos causal que deve existir entre o comportamento abusivo e os seus resultados. Abordam-se também os vários tipos de assédio existentes no ambiente de trabalho e a necessidade da regulamentação desse fenômeno violento na seara jurídica brasileira, por não ser mais um assunto desconhecido, e sim bastante discutido e visivelmente praticado.

Por fim, no terceiro capítulo procura demonstrar a incidência do assédio moral frente à violação dos direitos fundamentais do trabalhador, sob a ótica constitucional, visando identificar como o assédio moral nas relações de trabalho viola o princípio da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano.

Aborda-se, inicialmente, acerca das noções gerais dos direitos fundamentais e sua incidência nas relações privadas, analisando as teorias que se preocuparam em estabelecer a forma de incidência, bem como apontar o posicionamento da doutrina a cerca da violação desses direitos personalíssimos, através das legislações específicas e das jurisprudências pátria.

Assim como, retratam as formas de responsabilidade civil pelos danos causados as vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho e, com base na CLT e Código Penal, com fundamento na CF/88, será exposto os meios de prevenção e de combate necessários para identificar soluções para vítimas.

CAPÍTULO 1 DO ASSÉDIO MORAL: ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS

Apesar de a violência no trabalho ter sido analisada e denunciada há mais de um século por Karl Marx (1988), somente nas duas últimas décadas tem atraído à atenção de filósofos, cientistas, médicos e demais envolvidos com a área da saúde e do trabalho. Isso se deve, certamente, ao aumento de casos relatados em clínicas, consultórios, aos impactos na saúde mental, assim como aos riscos que possam trazer à produção e a reprodução do capital.

São poucos os autores que estudaram a violência no âmbito social e em sua processualidade histórica. Existem críticas quanto à inexistência de um conceito específico o que permitiria comparar estimativas de prevalência da violência em diferentes estudos e lugares.

É com a preocupação enfocada nas dificuldades em pensar ações preventivas e intervenção apropriada na medida em que não se aprofunda o conhecimento da gênese da violência praticada e vivenciada nos diferentes espaços sociais, principalmente no ambiente de trabalho, que leva a ser feito um estudo no passado tentando, assim, buscar o fenômeno ou a causa que gerou o surgimento de tal violência psíquica ou assédio moral.

1.1 Panorama histórico

O século XX foi palco de avanços extraordinários em todos os campos do conhecimento humano. Foi também o cenário das maiores guerra produzida pela humanidade, tanto em relação ao número de países envolvidos quanto na extensão dos prejuízos delas decorrentes.

As grandes transformações econômicas, sociais, políticas, tecnológicas e culturais ocorridas nas últimas décadas e a elevação do aspecto econômico à categoria de valor supremo tem causado sérios impactos nas sociedades modernas, cujos estudos sinalizam a existência de uma forte crise de identidade produzida por diversos fatores simultâneos e que pode ser caracterizada pela dissolução de referências que fundamentam os valores sociais, pelo enfraquecimento de

instituições tradicionais que encarnam a importância desses valores e pela incapacidade das sociedades atuais de propor ideais coletivos, reduzindo os valores sociais apenas ao valor que é dado pelo mercado.

Diante desse cenário que penaliza aquele que não tem um emprego e aquele que o tem, depreende-se que o modo como o trabalho está organizado e é gerido favorecem ao surgimento do fenômeno social conhecido como assédio moral ou violência psíquica, cuja importância vem tomando proporções jamais observadas tanto no meio acadêmico como no meio profissional.

A rentabilização do ser humano, ou seja, a sua transformação em coisa, em projeto ou em capital permite uma justificativa da violência no ambiente de trabalho e neutraliza o mote da sobrevivência e do vale-tudo para se salvar, deixando um rastro de estigmatizados como perdedores e descartáveis.

A sociedade como um todo está sob pressão diante da competição generalizada e da penalização do trabalho diante da desmedida do capital, o que, muitas vezes, leva ao esquecimento de que a finalidade da sociedade não é promover maiores lucros para as empresas, mas produzir os vínculos sociais e as instituições que lhe dão corpo, garantindo os direitos dos cidadãos que a constituem.

Heinz Leymann (1993) é considerado o precursor dos estudos sobre o fenômeno que viria a ser conhecido como assédio moral. Nascido na Alemanha, doutor em psicologia do trabalho, no início dos anos 1980, ele começou a investigar o sofrimento no trabalho e chegou a resultados inéditos e preocupantes, que o estimularam a ampliar em nível nacional as suas pesquisas, sendo que estas foram depois estendidas a toda a região escandinava e aos países de língua alemã. O objetivo de seu trabalho era o de sensibilizar assalariados, sindicalistas, administradores, médicos do trabalho e juristas para a gravidade da situação, incitando-os a combater e a prevenir esses processos destruidores.

Ao longo dos anos 1980, essas pesquisas foram amplamente divulgadas no meio acadêmico e, em 1993, Leymann lança o livro em que utiliza os termos em inglês *mobbing* e *psicoterror* (terror psicológico) no ambiente de trabalho. A sua contribuição nessa área inaugura um novo campo de investigação sobre o ambiente e a saúde psíquica, pois o autor desenvolveu muitos estudos empíricos, aprimorou metodologias, chamou a atenção de especialistas de vários campos.

Segundo Leymann (1993), o *mobbing* diz respeito a um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Essa perseguição pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe.

Ela é geralmente iniciada por algum desacordo não expresso com a vítima, que passa a ser objeto de preconceito, classificada como "uma pessoa difícil", incomoda e com quem é impossível conviver, portanto, sendo necessário livrar-se dela. Uma vez desencadeado esse processo de terror psicológico, caso não haja intervenção externa, tende a ser reforçado pela omissão e pela convivência de superiores e colegas. Infelizmente, foi percebido que, mesmo junto aos sindicalistas, comitês de fábrica e gerentes, reinavam a preferência pela ignorância, pelo desconhecimento ou desinteresse por esse tipo de situação, sendo a vítima tratada como a causadora dos problemas que lhe afligem.

O aspecto essencial das pesquisas conduzidas por Leymann (1993) e sua equipe repousava na apreensão do problema, na determinação de termos unívocos para os objetos de estudos e para os comportamentos dos pesquisados, bem como para a diferença de situações que eram aparentemente semelhantes. Ficou claro que nomear o fenômeno era o primeiro passo para o seu conhecimento e intervenção, pois os nomes criam uma relação entre a pessoa e os demais, e entre as pessoas e as coisas.

Qualificar o comportamento abusivo como *mobbing*, e evitar que os agressores e os espectadores embaralhem as cartas, desdenhe da descrição e desqualifiquem a gravidade da ocorrência, foi e continua sendo uma grande dificuldade a penalização dessa prática perversa e nociva à vida.

No Brasil, o primeiro artigo acadêmico sobre assédio moral data de 2001, escrito por Freitas (2001), que já havia escrito sobre assédio sexual em 1996. Freitas (2001) autora busca contextualizar esses fenômenos no universo organizacional e caracterizar essas práticas muitas vezes tratadas como naturais, atemporais ou, ainda, como produto da cultura brasileira.

Em trabalhos mais recentes, Freitas (2001), discute o modelo de gestão contemporânea e questiona as responsabilidades organizacionais na construção de um ambiente de trabalho mais saudável, bem como avalia os níveis de prejuízos causados pelo assédio moral.

Nesses artigos, Freitas (2001) defende que, muito além de uma prática que se situa na esfera dos relacionamentos individuais, o assédio moral é uma prática que penaliza também as organizações e as sociedades, devendo ser objeto de uma ação mais ampla e contundente do que aquela que limita essa infelicidade às desordens comportamentais de indivíduos perversos.

1.2 Conceito

É necessário que não se confunda a violência pontual, derivada de grosseria, nervosismo e mau humor, a que todos estão sujeitos no cotidiano doméstico ou no trabalho, com a violência insidiosa e destrutiva que se repete no tempo e que visa destruir psiquicamente o outro.

Alguns indivíduos não podem existir senão pelo rebaixamento do outro; é necessário arrasar o outro para que o agressor sinta-se poderoso, mas não se pode considerar que a perversidade nesses casos seja um problema psiquiátrico, mas sim que ela provém de uma incapacidade de considerar o outro como ser humano.

No local de trabalho, o assédio moral pode ser visto como uma patologia da solidão, ou seja, ele atinge prioritariamente as pessoas que estão trabalhando de forma mais isolada ou que não têm uma inserção forte no grupo, ficando assim mais desprotegidas em relação a essa ameaça.

Para Marie-France Hirigoyen (2002, p. 65), psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta, que utilizou pela primeira vez a expressão "assédio moral" para falar da violência perversa no cotidiano das famílias e do mundo do trabalho, descreve o assédio moral como sendo:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Nas organizações, a violência e o assédio nascem do encontro da inveja do poder do outro e da perversidade. Esse poder pode ser real ou imaginário, mas ele incomoda o agressor, sendo que o atributo que o expressa pode ser sustentado em qualquer fonte, como conhecimento, beleza, relacionamento social ou competência.

Para Hirigoyen (2002), o assédio pode ocorrer em todas as direções, ou seja, partindo tanto de chefes e colegas como vindo de subordinados. Não existe necessariamente um conflito entre o agressor e a vítima, podendo mesmo o assédio ocorrer de forma subterrânea, na qual o agressor vai minando aos poucos o ambiente da vítima sem que ela se dê conta.

Aliás, os conflitos geralmente fazem emergir as divergências e as discórdias, possibilitando a sua negociação ou resolução. Nos casos de assédio, contudo, a vítima pode ignorar o problema por bastante tempo, uma vez que, freqüentemente, as pessoas à sua volta assistem em silêncio ao desenrolar da trama.

Logo, porque o agressor conta com o fato de que, geralmente, as pessoas evitam se envolver em situações desagradáveis e se posicionar sobre temas que possam redundar em prejuízos para si. Aqui as condições organizacionais exercem uma enorme influência, podendo combater ou incentivar essas ocorrências.

Não é incomum que o assédio moral surja de forma insignificante, confundindo-se com uma brincadeira de mau gosto, o que dificulta a sua consideração séria pela vítima e a sua formalização como um problema. É somente depois de ser acuada, que a vítima percebe que os ataques se multiplicaram e o seu estado de inferioridade ou fragilidade torna mais difícil a sua reação.

Essas agressões geralmente não são infligidas diretamente, mas elas são constantes o suficiente para provocar uma queda de auto-estima da vítima, que se sente humilhada, usada e suja.

Esses sentimentos contribuem para seu isolamento, fortalecendo o círculo vicioso, ou seja, quanto mais isolada, mais frágil e mais atacada. Não raro, até os familiares e amigos da vítima desconhecem o que está se passando com ela, especialmente quando se refere aos homens, pois estes têm maior dificuldade em assumir e compartilhar com os outros o seu sofrimento.

1.3 A distinção entre assédio moral e figuras assemelhadas

Não obstante, o assédio moral estar disseminado entre as mais diversas categorias profissionais, a consciência sobre o assunto e suas conseqüências só recentemente vêm crescendo, haja vista o crescimento vertiginoso nos últimos anos do número de processos na Justiça do Trabalho.

A violência deixou de ser percebida como um ato natural. Os trabalhadores não estão mais resignados diante das atitudes agressivas e desrespeitosas que os superiores hierárquicos, que é a forma mais comum, determinam para que seus subordinados consigam cumprir suas metas. Hoje estão muito mais conscientes sobre seus direitos.

No entanto, para que o assédio moral venha a ser considerado um fato jurídico, é de extrema relevância sua descrição singular, específica e, para isso, é necessário que se faça a distinção do assédio moral e as suas figuras assemelhadas, como o dano moral e assédio sexual, em razão das confusões que, não raramente, são feitas com esses termos no ambiente de trabalho. Visto que esses fenômenos apresentam similitudes, a começar com as denominações empregadas.

1.3.1 Dano moral e assédio moral

Não existe nas doutrinas um posicionamento claro sobre a distinção desses fenômenos. Não raro, o assédio moral e o dano moral são utilizados como sinônimos, como conseqüência um do outro e distintamente. Dessa forma, embora sejam fenômenos que caminham juntos de maneira compassada, são conceitos distintos e naturalmente acarretam conseqüências jurídicas diversas.

O assédio moral contém o dano, ou melhor, é uma constelação de danos morais, de microtraumas psíquicos. Pode-se ainda afirmar que, de fato, apesar de todo assédio moral conter um conjunto de danos morais embutidos em si mesmo, nem todo dano moral constitui, por si só, um assédio moral. Rui Stoco (2004, p. 704), denomina o dano moral no ambiente de trabalho, como sendo:

Aquele que agride a incolumidade psíquica do lesionado, lhe promovendo constrangimento e dor moral e sentimental. O dano moral trabalhista é a infração da obrigação de não praticar ato lesivo da honra e da boa fama, por ato das partes opostas da relação de trabalho subordinado em sua vigência ou, embora após seu término, quando o ato lesivo fizer correspondência a fatos ocorridos no tempo de seu vigor.

Não obstante, o dano moral ser um prejuízo que pode afetar tanto o ânimo psíquico, moral ou mesmo intelectual, sua atuação é dentro dos direitos da personalidade. Logo, o prejuízo transita pelo imponderável, advindo daí a difícil tarefa de estabelecer a recompensa justa pelo dano.

Cuida-se aqui, de indenizar o inefável. O dano moral não será identificado, exclusivamente, como a dor física ou psíquica. Sendo moral todo o dano que acarrete um distúrbio anormal na vida do indivíduo, ocasionando, assim, um desconforto comportamental a ser examinado em cada caso.

Ampliando a interpretação, é possível afirmar que o assédio moral é uma categoria ou espécie de dano moral que, devido a sua forma de expressão, temporalidade e frequência, apresentam singularidades. O dano moral é gênero. Esse dispositivo jurídico está previsto na Constituição Federal de 1988 e no Código Civil do Brasil.

Somente uma cuidadosa e responsável busca na coleta de dados e informações poderá discriminar o dano moral, produto de um ato isolado, e um assédio moral, decorrente de um conjunto de danos morais, ou seja, é necessário que ocorra um conjunto de atos reiteradamente, com características e sinais específicos.

Consoante a Carta Magna, a indenização por dano moral é assegurada em decorrência da violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. A Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça - STJ caminha nesse sentido. Assim, o dano moral passa a atingir toda e qualquer relação entre sujeitos do direito.

Com relação aos meios utilizados para provar o dano moral e o assédio moral, há uma distinção relevante. No sentido de que no dano moral a prova do fato cabe a parte que fez a alegação da ocorrência, de acordo com o previsto no art.818 da CLT, como também, que o dano tenha sido levado a conhecimento de terceiras pessoas. Enquanto que, no assédio moral não existe tais exigências.

1.3.2 Assédio sexual e assédio moral

Em virtude de sua essência e finalidade, o assédio moral se diferencia claramente do assédio sexual, apesar de, em muitos casos, o assédio sexual servir como premissa ou meio para que apareça o assédio moral, bastando para isso somente que sejam recusadas as propostas sexuais, e venha o agressor a utilizar de ameaças, praticando atos humilhantes, reiterados, com o intuito, exclusivo, de desestabilizar a vítima, vindo a tornar-se o sujeito ativo do assédio moral.

Contudo, entre esses dois fenômenos reside uma diferenciação essencial que está na questão dos interesses tutelados, conforme explana o renomado juiz Rodolfo Pamplona Filho (2006), “uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano”.

No assédio moral, segundo Luiz Flávio Gomes (2001, p. 67):

O que se pretende é o enquadramento do empregado, a eliminação de sua autodeterminação no trabalho ou a degradação das suas condições pessoais no trabalho, que traz conseqüências drásticas para a integridade física e psíquica do trabalhador, independentemente se há relação de superioridade entre as pessoas envolvidas.

O assédio sexual tem como elementos típicos o constrangimento exercido por alguém em busca de satisfação sexual. Portanto, envolve a relação de poder, sujeição da vítima, ofensa à sua dignidade e, por fim, afetação à sua liberdade sexual. A lei exige também que o crime seja praticado por agente que se prevaleça de sua condição hierarquicamente superior ou de sua ascendência, sendo qualquer delas inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

No entanto, não basta, apenas, que o assédio seja praticado no exercício do emprego, cargo ou função. É necessário que o agente efetivamente se prevaleça dessa superioridade para constranger a vítima a ceder a seus desejos.

1.4 Assédio moral no direito comparado

Desde 1977, através dos estudos de Heinz Leymann (1993), os países escandinavos contam com uma lei que, além de regular a proteção da saúde física e psíquica dos indivíduos no ambiente de trabalho, visa eliminar todas as condições e circunstâncias no trabalho que possam ser geradoras de problemas mentais. Um orçamento do governo era colocado à disposição de pesquisadores para que eles estudassem em todo o país as situações do ambiente de trabalho, definissem os problemas potenciais e propusessem soluções para eliminar os comportamentos hostis e cruéis.

Dentre os profissionais que faziam parte desses grupos de pesquisa, encontravam-se psicólogos, sociólogos, psiquiatras e médicos do trabalho. Em 1994, a lei foi complementada por um decreto específico que previa que as vítimas desse fenômeno deveriam receber ajuda e cuidados médicos, porém, o sistema de saúde pareceu não estar ainda totalmente aparelhado para cumprir esse objetivo.

Esses estudos escandinavos continuam sendo uma fonte de inspiração e referência para todos os interessados na compreensão desse fenômeno. Leymann (1993) é reconhecido pela sua incansável dedicação ao seu estudo e combate, causa que defendeu em todas as frentes até a sua morte, em 1999.

Na Inglaterra, em 1992, a emissora de televisão BBC apresenta uma série de documentários sobre situações denominadas *bullying*, termo utilizado genericamente para descrever humilhações, vexames, constrangimento ou ameaças que crianças infligem umas às outras, especialmente no ambiente escolar.

A conhecida perversidade infantil pode se manifestar por várias razões, sendo mais comum à rejeição de novatos ou de pessoas que diferem do grupo em virtude de características físicas (ser gordo, usar óculos, por exemplo) ou de personalidade (tímido, introvertido, observador). Esse termo foi ampliado para estudar as agressões cometidas em alguns ambientes específicos, inicialmente os esportivos e os militares, e, em seguida, foi estendido ao universo familiar e laboral ou de trabalho.

A denominação *bullying* é aceita no Reino Unido e na Austrália, já nos Estados Unidos se usa mais o termo *mobbing*, para se referir ao comportamento ofensivo contra indivíduo ou grupo de trabalho. Portanto, essa denominação deixa

implícito o fato de que o *bullying* ocorre basicamente entre uma condição superior e outra subordinada, limite que não é compartilhado por outros pesquisadores.

Na França, o psiquiatra, psicanalista e professor Christophe Dejours (1998), lança, em 1998, o livro *Souffrance em France*, que amplia as suas análises anteriores sobre o mundo do trabalho e os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores. Ele entende que existe uma guerra econômica operada mediante a elevação crescente da competitividade.

Ainda que Dejours (1998), não tenha se referido especificamente ao assédio moral, a sua obra explicita a relação entre organização do trabalho e a elevação da violência moral nesse ambiente, ou seja, existe um contexto estrutural que estimula, insufla e reforça a guerra econômica que colocam todos contra todos. Visto que os Estados-nação perdem poder cada vez mais no contexto da guerra globalizada por competitividade, a guerra econômica parece ganhar vida própria e as empresas podem mudar de endereço sem dar qualquer satisfação às sociedades que as acolhem.

Também no que diz respeito à redução do papel do Estado na economia, a máquina administrativa deve ser gerida cada vez mais pela mesma lógica gerencial das empresas.

Um outro livro, também lançado em 1998, na França, da autora Marie France Hirigoyen (2002), tornou-se rapidamente um *best-seller* e abriu um grande debate nas escolas, universidades, sindicatos, empresas, repartições públicas, publicações em revistas especializadas e de acesso popular, jornais e tevê, envolvendo especialistas de diversas formações.

Foram grandes o sucesso e o impacto desse livro de Hirigoyen (2002), que teve tradução em vários idiomas, porém, ao lado de sua ampla divulgação houve uma série de mal-entendidos que tornaram na linguagem corrente todo tipo de agressão um assédio moral. Com isso, a autora resolveu publicar um novo livro, que na versão em português recebeu o título de *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*.

O primeiro livro de Hirigoyen (2002), com uma análise mais psicológica centrada na interação do agressor e da vítima, teve papel fundamental em despertar o interesse de pessoas e instituições sobre o assunto, por isso, o uso rigoroso do termo assédio moral deveria evitar a inclusão de elementos diferentes. Entretanto, a expressão, ao fazer parte de linguagem corrente, acabou assumindo outros

significados para problemas que não eram o que o termo queria dizer. Também a autora buscou analisar o assédio moral no trabalho no contexto mais geral da violência da sociedade.

Hirigoyen (2002) manteve nesse segundo texto a definição de assédio moral que usou nos seus primeiros estudos. Essa definição teve uma grande repercussão e serviu de subsídio para que os legisladores criassem e aprovassem a Lei nº. 2002-73, de 17 de janeiro de 2002, em seu artigo 168, estabelecendo que:

Constitui assédio moral as atitudes ou procedimentos repetitivos, que têm por objeto ou por efeito uma degradação das condições de trabalho de um assalariado, susceptível de atentar contra os seus direitos e sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental e de comprometer o seu futuro profissional. O assédio moral pode ser feito pelo empregado, seja superior hierárquico ou colega.

No Japão, apesar de o assédio moral ser um fenômeno bastante antigo, lá chamado *ijime*, seu estudo é muito incipiente e diz respeito não apenas às perversidades e humilhações que crianças sofrem nas escolas, mas também é um termo usado para descrever as pressões que um grupo exerce sobre um indivíduo, notadamente um recém-admitido na empresa. O *ijime* é visto como algo necessário para que o indivíduo se adapte e se integre ao grupo.

Essa realidade é um prosseguimento dos processos de socialização efetuados pelas famílias e pelas escolas, pois o *ijime* é considerado parte dos rituais de iniciação e de passagem ao longo das fases da vida do indivíduo e que ocorre em diferentes locais como a família, a escola e o trabalho, podendo assumir formas gradativamente mais violentas.

Em virtude da elevação dos níveis de suicídios entre crianças e do nível de abandono das escolas, o Ministério da Educação japonês, em 1995, resolveu fazer investigações mais apuradas das causas e, apesar de o *ijime* ser considerado um mecanismo de controle social, começam a surgir os primeiros debates a seu respeito, mais ainda parece longe de alcançar os avanços testemunhados em países europeus.

Surgiu, em 1976, nos Estados Unidos, um livro intitulado *The harassed worker – O trabalhador assediado*, de B. Carroll (1976), para quem o assédio consiste em ataques repetitivos e voluntários de uma pessoa em relação à outra, com intuito de atormentá-la, miná-la, provocá-la a ponto de ter a sua saúde afetada.

A cultura norte-americana valoriza bastante as iniciativas individuais e o esforço duro para se conseguir um objetivo, mas também prima pelo respeito às leis e à garantia dos direitos dos indivíduos, o que leva a supor que se o debate sobre assédio moral lá não ganhou destaque ou maior repercussão é porque possivelmente essas práticas são interpretadas de outra maneira ou, ainda, que o seu tratamento pode estar contemplado em leis mais amplas.

1.5 O assédio moral como um fenômeno organizacional

A nova organização do trabalho, na medida em que se fundamenta exclusivamente no aspecto econômico, quebra as relações e os contratos de trabalho, legitima a competição acirrada em todos os níveis, individualiza as culpas e os prejuízos pelo não atendimento de metas descabidas, torna facilmente a empresa em uma pessoa jurídica nômade sem responsabilidades locais, eleva o ritmo e a flexibilidade do trabalho, coloca a guerra econômica como o álibi para justificar a sobrevivência da empresa a qualquer custo e gera um ambiente de trabalho em que a violência começa a fazer morada permanente.

Mais do que isso, essa nova organização do trabalho faz parecer que os que têm um emprego devem se submeter à degradação do clima de trabalho sem pestanejar, visto que eles são privilegiados; ter um emprego passa a ser motivo para ser chantageado com a ameaça do desemprego.

No âmbito do trabalho, em particular, a luta pelos empregos e pelo reconhecimento pode favorecer todos os tipos de comportamentos reprováveis, que em escala ampliada podem atingir o comportamento organizacional como um todo em seu convívio com os demais atores: governo, sociedade, consumidores, concorrentes, acionistas e trabalhadores.

Analisar a violência, pelo seu desdobramento de assédio moral, como um problema das organizações, pode abrir espaço para o resgate de um ambiente mais colaborativo, mais honesto e mais saudável para as pessoas e os negócios.

O assédio moral é em si um fenômeno organizacional simplesmente porque ocorre dentro do ambiente de trabalho, entre pessoas que são parte da estrutura organizacional. O assédio moral detém prerrogativas a partir de papéis organizacionais e encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais, o que torna a empresa co-responsável ou não isenta pelos atos culposos ou dolosos que ocorrem em seu interior.

Toda organização define, explícita ou implicitamente por meio de sua cultura, determinadas estruturas, padrões de relações interpessoais e intergrupais e níveis de intimidade entre as pessoas que nela trabalham, bem como o que é considerado importante e valorizado por elas; constrói ainda as condições e o ambiente em que o trabalho deve ser feito e os graus de autoridade, autonomia e de responsabilidade dos envolvidos. Quando se considera o assédio moral um fenômeno organizacional, entende-se que algumas empresas negligenciam os aspectos desencadeadores desse fenômeno, ou seja, considera-se que o assédio moral ocorra não porque os dirigentes o desejem, mas porque eles se omitem.

É da natureza das organizações a busca por um comportamento controlado de pessoas e de grupos, sendo que algumas condições internas, próprias da definição, retradução e controle da organização do trabalho, favorecem ou dificultam interações mais saudáveis e produtivas.

O assédio moral ocorre porque encontra um terreno fértil e tende a se cristalizar como uma prática porque os seus autores não encontram maiores resistências organizacionais ou reprovações nem nas regras, nem na autoridade, nem na filosofia, nem na cultura da organização, ou seja, não existe aos seus olhos uma instância interditora e punitiva para essas ocorrências perversas. A impunidade potencializa todos os tipos de desvio e serve como justificativa para a sua reprodução.

Ambientes em que vigoram uma cultura e um clima organizacional permissivo tornam o relacionamento entre os indivíduos desrespeitoso e estimulam a complacência e a conivência com o erro, o insulto e o abuso intencionais. Rituais degradantes e ofensivos podem ser desenvolvidos e justificados para punir os

profissionais que não atingem as suas metas ou aqueles que têm a sua admissão ou permanência protegida legalmente.

A criatividade mórbida e repetitiva sugere que essas organizações são sádicas, estimulando rituais que podem assumir diferentes formas: o funcionário "pagar" com exercícios de flexões de braço enquanto é xingado pelos colegas, ser obrigado a vestir-se e a maquiar-se como uma mulher, usar camisetas com dizeres ofensivos, fazer coreografias vexatórias e com gestos obscenos etc. Em algumas organizações, esses rituais são considerados eventos "normais" da tradição gerencial, que é defendida inocentemente por seus praticantes e seus superiores, como se fossem mero jogo consentido entre adultos vacinados e não como uma prática de assédio moral institucionalizada.

Organizações em que existe uma competição exacerbada, onde tudo é justificado em nome da guerra para sobreviver, gera um álibi permanente para que exceções sejam transformadas em regras gerais e comportamentos degradantes sejam considerados normais, pois a competitividade passa a ser sinônimo de competição cruel e a qualquer preço.

Ainda, a supervalorização de hierarquias, em que os chefes são seres intocáveis e inquestionáveis, torna o comportamento decente e democrático uma falha ou uma debilidade diante da tirania desses semi-deuses, que se refestelam na impunidade.

É comum, na entrada de novos membros na organização, a vulnerável situação daqueles que são mais que as gerências dos setores que os recebem, podendo ocorrer revides dos mais antigos por sentirem-se ameaçados por esses jovens entrantes com maiores conhecimentos formais. Essa vulnerabilidade tem sido percebida inclusive em situações de inacreditáveis abusos, como em programas de estágios.

Mais um resquício de uma sociedade e de uma organização autoritária, alguns desses procedimentos desumanos são considerados inerentes ao mundo competitivo e são legitimados por uma pseudocientificidade de práticas de recursos humanos, que encontram respaldo no sadismo de algumas pessoas em cargos nos altos escalões das organizações, especialmente em grandes empresas. Considera-se esse um verdadeiro crime contra o futuro perpetrado por organizações em que se cultivam a indiferença, a insensibilidade e o desrespeito ao outro.

CAPÍTULO 2 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E DISCIPLINA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O assédio moral no trabalho, compreendendo-o como uma das facetas de um fenômeno mais amplo, isto é, a violência genérica. Como definido anteriormente, trata-se de uma conduta abusiva e intencional, freqüente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Por ser um processo, a eficácia do assédio moral deriva da estratégia utilizada, da manipulação das emoções dos trabalhadores, da solidão imposta, do silêncio coletivo e da baixa apreciação de si próprio.

Desse modo, há um forte núcleo afetivo que alimenta e retro alimenta o processo. Emoções como a culpa, vergonha, medo, solidão, magoas e raivas favorecem o desencadeamento de valores antagônicos, produzindo um mundo invertido, no qual amor e ódio, humilhação e vergonha, culpa e medo, solidão e intolerância sustentam as discriminações e o isolamento, mudando os sentidos e os valores da vida e de si mesmo.

Separado do seu destino de trabalhador, este transforma o campo real em imaginação, em idéias inadequadas, em pensamentos recorrentes que perpassam o sofrimento, como se nada lhe restasse, exceto a vergonha por ter fracassado.

Assim, é no processo organizativo da vida e do trabalho, em um cenário cada vez mais racionalmente fragmentado, decomposto, controlado e vigiado, que se encontram os elementos, as causas e os fatores responsáveis pelos conflitos e pelas crises, pela alteração de comportamentos e pelos transtornos a saúde.

2.1 Elementos do assédio moral

A violência é humana e social e, como tal, tem direção, intenção e armadilhas peculiares, que dependem dos objetivos manifestos e de como se concretizará. O assédio moral constitui fenômeno complexo que desestabiliza e degrada a vida daquele que a sofre, impondo uma nova ordem ao que estava acertado.

Desse modo, as causas atuais da crise de identidade devem ser compreendidas e procuradas nos marcos do desenvolvimento e das transformações sociais, no processo histórico da vida humana e no contexto material das relações sociais concretas que se estabelecem entre os indivíduos.

Encontram-se como elementos constitutivos dos casos de assédio moral ocorridos no local de trabalho à relação hierarquizada e assimétrica; a habitualidade enquanto persistência de um padrão de comportamento e atitudes cotidianas e reiteradas; a intencionalidade em forçar o desaparecimento ou desligamento do outro por meio do pedido de demissão ou sujeitamento e obediência; a temporalidade do evento que dá início aos atos que se fazem constante e repetíveis no espaço e que vão compondo a ordem dos acontecimentos.

2.1.1 Conduas caracterizadoras

Em todos os casos de assédio moral, não obstante, a aparência de hostilidade, a intencionalidade do assédio é a destruição do outro, pela via da demissão imposta como "voluntária", pela transferência de setor ou de cidade. Qualquer que seja a tática utilizada, e se esta não se mostrar eficaz, as vítimas são ainda mortificadas com tarefas inúteis, como copiar uma lista telefônica em letra de forma ou limpar uma fechaduras enferrujadas.

O que interessa é, pois, dobrar a vontade do outro impondo sujeição e harmonia. Entretanto, nem toda a prática do assédio moral é explícita e direta, podendo adquirir aspectos sutis, como se fosse uma manifestação positiva do afeto.

As manifestações de assédio moral podem ser as mais diversas e assumir características que permitem a sua classificação, como fez Hirigoyen (2001, p. 108-109), usando quatro grandes categorias: a deterioração proposital das condições de trabalho; o isolamento ou recusa de comunicação; o atentado contra a dignidade e a violência verbal, física ou sexual. Ressalte-se que esses comportamentos, repetitivos e freqüentes, podem ser justapostos, portanto, o agressor pode lançar mão de diversos tipos simultaneamente, o que torna o ataque muito mais poderoso e rápido no seu intento de destruir a vítima.

A deterioração proposital das condições de trabalho é a de privar da vítima a sua autonomia; não lhe prestar as informações úteis para a realização de tarefas; rebater sistematicamente as suas decisões; repreender seu trabalho de forma injusta ou exagerada; impedi-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; desloca-la do trabalho que normalmente lhe compete; apresenta-lhe permanentemente novas tarefas; impor sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências; atuar de modo que impeça algum tipo de promoção; conferi-lhe trabalhos perigosos ou incompatíveis com a sua saúde.

O isolamento ou recusa de comunicação revela que a vítima é desprezada constantemente por seus superiores hierárquicos ou colegas, que evitam conversas com a vítima, sendo feita a comunicação unicamente por escrito; recusam qualquer tipo de contato com a vítima, até mesmo o visual; é colocada separada dos demais e, estando no mesmo ambiente, é ignorada a sua presença; impedem que os colegas lhe dirijam a palavra, não a deixam falar com ninguém; qualquer pedido de entrevista será recusado pela direção.

O atentado contra a dignidade representada quando são empregadas insinuações desdenhosas para qualificá-la; praticam gestos de repulsa diante dela, ficando, assim desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham boatos a respeito da vítima, que a mesma possui problemas psicológicos; achincalham de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; utilizando da imitada ou caricaturada; censuram sua vida particular, como suas origens ou nacionalidade ou mesmo de suas crenças religiosas ou convicções políticas; impõe tarefas humilhantes, além de ser insultada com termos obscenos ou degradantes.

A violência verbal, física ou sexual é cometida quando o assediador fala com a vítima aos gritos, sem o mínimo de respeito; fazem ameaças de violência física, chegando, em muitas das vezes, a agredir fisicamente, mesmo que de leve, por meio de um empurrão ou fechando-lhe a porta na cara; a vítima tem sua vida privada invadida por meio de ligações telefônicas ou cartas portais; seguem-na nas ruas, sendo espionada até mesmo diante do seu próprio domicílio; danificam ou destroem seus bens; é assediada ou agredida sexualmente, por meio de gestos ou propostas indecentes, nunca levam em consideração seus problemas de saúde.

2.1.2 Sujeitos

Ainda hoje existem estudiosos que relacionam a prática de assédio moral aos desvios de personalidade dos indivíduos e aos impulsos que se auto-realizam como forma de encontrar sua identidade em presença do outro.

Para o psicanalista Karl Menninger (1970), há em todos uma intensa propensão para a autodestruição, favorecida por uma forte identificação com o agressor, devido à perda da própria estima, do sentido e significado do viver. Segundo esse autor, os fatos por si só desencadeariam alterações no comportamento, transtornos mentais, sofrimento psíquico e suicídio em pessoas predispostas e sensíveis.

Nesse modo de ordenar os fatos, a crença na culpa daquele que foi assediado fortalece-se em detrimento da análise das condições de trabalho a que a vítima está submetida. Isso ocorre mesmo entre alguns autores que falam em crise de identidade e em transtornos da personalidade.

O sujeito ativo desse fenômeno pode ser tanto um grupo como um só indivíduo, uma vez que, a característica essencial do assediador é a perversidade. No entanto, quando a ação é praticada por várias pessoas é necessário identificar o agressor principal, que é o iniciador do processo, dos que são conduzidos pelas circunstâncias a ter comportamentos hostis.

Segundo Hirigoyen (2002), quando o assédio moral é praticado por um superior hierárquico, as conseqüências à saúde dos trabalhadores são mais graves. No Brasil, o fato de ser humilhado e constrangido por um colega tem efeitos tão

devastadores quanto o assédio praticado pelos chefes, ainda que entendam os motivos que os companheiros podem ter para agir de tal forma diante da pressão e das exigências.

A violência psicológica e o assédio moral são conduzidos, reproduzidos e até permitidos pela omissão da organização, em condições de existência objetiva e positiva da vida real. Se os escalões superiores não vêem perigo à produção, tudo continua fascinante e em ordem nas bordas do poder.

Mas os atos de violência surgem com frequência, diante de uma situação de tensão, pressão e opressão inenarráveis, transformando o ambiente de trabalho em um local de temores e horrores. Nessa situação, entram em jogo as questões de vulnerabilidade, que os levam a disputas pessoais estimuladas em premiações ou punições, que favorecem a competição dos “quem dá mais”, por medo de perderem o emprego ou serem expostos publicamente ao vexame.

Esta-se diante de um ambiente de trabalho atravessado por imposições e conflitos, disputas e medos, em que o diálogo inexistente, evoluindo frequentemente para a naturalização e a reprodução de atos de violência. Nessa situação, quando procuradas a alta hierarquia ou mesmo a ouvidoria para pedir ajuda, a atitude dominante tem sido a fuga, subestimando a importância dos acontecimentos relatados, evitando tomar partido, especialmente em situações em que a produção não compromete as metas. A intervenção do alto escalão só acontece, quando ocorre, se o processo produtivo foi retardado de tal forma que traga consequências negativas nos resultados.

Geralmente expostos publicamente a críticas ou a questionamentos, as vítimas são enquadradas no território dos “divergentes”, que, olhados com desconfiança, são tratados como “problemáticos” e até mesmo classificados como “encrenqueiros”. As fofocas dão início ao mecanismo indireto de disciplina, que culmina em assumir a culpa de sua impertinência e calar-se.

Uma nova pergunta sem relação com as primeiras, ou a solicitação de esclarecimentos para realizar uma nova tarefa, pode desencadear tratamentos grosseiros, respostas verbais humilhantes e tratamento como incapazes. Assim concebidos, as relações de poder das organizações são reservas de autoritarismo e sofrimento, perturbando profundamente a singularidade e a particularidade dos sentidos do trabalho e a saúde dos indivíduos.

Muitas vezes, a voz silenciosa no constante falar “para si” torna-se o único recurso de resistência individual ou de obediência passiva. Resistência orientada por necessidade de manter o emprego como meio de sobrevivência de si e da família. Quando à obediência passiva, essa significa a morte da criatividade na medida em que leva à sujeição e à aceitação apática. Assim, esta-se dentro de um sistema altamente competitivo e flexível, no qual, porém, os pensamentos, os sentimentos, a fala e a subjetividade são constantemente reordenados de forma conveniente.

Além de impedir a fala que questiona a produção, esse sistema naturaliza a demissão dos que adoeceram de tanto trabalhar, sonega informações aos que delas necessitam, omite doenças e terceiriza riscos. Esse é o caráter irracional da política de efetividade que está enraizada nos interesses norteadores da lucratividade empresarial a qualquer custo. Ademais, se cada trabalhador deve ser o representante dos ideais das elevadas metas de produção, não há tempo para criar vínculos de generosidade, tecer novas amizades, ou sequer, ser feliz.

Em razão da prática do assédio moral estar endemicamente disseminada nas corporações brasileiras como estratégia para se livrar dos indesejáveis ou improdutivos, existe uma forte tendência de se responsabilizar as vítimas pelo surgimento desses eventos desagradáveis. No entanto, não se pode dizer que são os trabalhadores que escolhem o ambiente de trabalho para se colocar contra si próprio, contra o trabalho e mesmo contra seus pares.

2.1.3 Nexo de causalidade

A maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio moral é justamente a sua “invisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade que está envolvido na questão. O nexos causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência, no caso o sofrimento da vítima, e sua causa, agressão, indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor.

Para que se estabeleça o nexos de casualidade entre o assédio moral e as consequentes perturbações na saúde e no ambiente laboral da vítima é, necessário,

recorremos a Resolução n.1488, de 11 de fevereiro de 1998, do Conselho Federal de Medicina, onde estipula que:

Para o estabelecimento do nexo entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalho, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessário, deve o médico considerar: - A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; - O estudo do local do trabalho; - O estudo da organização do trabalho; - Os dados epidemiológicos; - A literatura atualizada; - A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; - O depoimento e a experiência dos trabalhadores; - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Assim, fica estabelecido a existência do nexo causal entre o assédio moral e os transtornos de saúde e nas atividades do trabalhador, além do exame clínico físico e mental e os exames complementares, que venham a ser necessários devidos as conseqüências oriundas das degradações e humilhações sofridas pela vítima.

2.1.4 Resultados

O assédio moral tem sido estudado basicamente como uma questão individual, na qual alguém submete o outro e o infelicita, levando-o a desenvolver problemas de saúde ou a perder o emprego. É certo que esse é o ponto de partida do fato quando ele já surge materializado e culmina em uma causa médica ou jurídica; isto é, a sua construção como um processo contínuo é freqüentemente ignorada. Entretanto, acreditamos que as nefastas conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho são ainda mais amplas, mais graves e mais complexas.

Advoga-se que o assédio moral no trabalho é, ao mesmo tempo, um fenômeno que diz respeito à esfera individual, organizacional e social, sendo que os seus impactos e prejuízos arcados ou imputados em diferentes graus sobrepostos.

Assim, de acordo com a intensidade e a duração da agressão, os sintomas podem variar das mais diversas formas possíveis.

No nível individual é a vida psicossocial do sujeito, que, acometido pelo assédio moral, tem atingidas a sua personalidade, a sua identidade e a sua auto-estima. Diversos estudos demonstram que o assédio gera desordens na vida psíquica, social, profissional, familiar e afetiva individual, provocando muitos problemas de saúde que podem desestabilizar a sua vida.

Essas desordens reduzem a capacidade de concentração do indivíduo, induzem-no ao erro e colocam em risco tanto o seu emprego como a sua vida. Pesquisas européias e brasileiras trazem uma conta assustadora de problemas relacionados à depressão, aos pensamentos autodestrutivos e às tentativas de suicídio entre as vítimas desse tipo de violência. O afastamento do trabalho, a perda do emprego, o sentimento de nulidade e de injustiça, a descrença e a apatia podem ter efeitos colaterais assinados pelo alcoolismo e pelas drogas, gerando um círculo vicioso difícil de ser rompido.

São vários os efeitos nocivos que podem surgir em nível organizacional, entre eles se observa o afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, a elevação de absenteísmo e o *turn-over* (rotatividade) com custos de reposição, a perda de equipamentos pela desconcentração, a queda de produtividade diante do moral do grupo e a qualidade do clima de trabalho, os custos judiciais quando das indenizações, o reforço ao comportamento negativo dos indivíduos diante das impunidades, os custos de imagem tanto para os clientes internos quanto externos expostos pela mídia, a desmotivação interna por contágio e enfraquecimento da adesão ao projeto organizacional, a redução da atratividade de talentos no mercado em virtude da exposição negativa no nome da organização e mesmo a eventual redução do valor no mercado.

A consequência em nível social tem sido praticamente ignorada, porém, todos numa sociedade têm um preço a pagar quando se massacram indivíduos pela prática de assédio moral. É do interesse de todos os acidentes de trabalho e incapacitação precoce de profissionais, aumento de despesas médicas e de benefícios previdenciários, suicídios, aposentadorias precoces, desestruturação familiar e social das vítimas, perda do investimento social feito em educação e formação profissional, custo do potencial produtivo do profissional afastado por

invalidez ou redução do seu potencial empregatício. Sempre que um profissional capaz torna-se incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam à conta.

Às questões de natureza médica e trabalhista juntam-se outras relacionadas aos custos dos processos judiciais e à sobrecarga do já combatido sistema judiciário com as causas que poderiam ter sido evitadas ou ser solucionadas na esfera organizacional. Pode-se também pensar que existe um custo econômico dessas ações, que será repassado aos preços e que será cobrado de forma indiscriminada dos consumidores dessa organização, visto que as empresas não têm o hábito de sacrificar margens de lucro para acomodar deus custos jurídicos ou financeiros.

Falar das conseqüências do assédio moral na saúde implica pensar nos danos psíquicos que podem apresentar-se como angústia e ansiedade, transtornando a existência. Isso porque o modo de viver, sentir e pensar a existência anterior e posterior à violência sofrida atua de forma a potencializar ou não a recuperação do indivíduo.

Quando ocorre o contrário, o indivíduo mantém, e mesmo aprofunda, os pensamentos tristes e recorrentes, apesar do esforço manifesto para se livrar deles e se curar. As emoções podem ser tanto as expressões de potência de agir como a de padecer. Seu movimento de afirmação ou de negação é constante, expressando idéias adequadas ou inadequadas e propiciando a passagem da saúde à doença. É o que se vai encontrar em casos iniciais de assédio moral, que pode ser chamado de "mal-estar".

2.2 Espécies de assedio moral

Para que sejam analisadas as espécies de assédio moral, será utilizada a classificação adotada por Hirigoyen (2002), onde o fenômeno se subdivide em: horizontal simples ou coletivo, vertical descendente e vertical ascendente.

O assédio moral horizontal ocorre quando um colega é agredido por outro colega, é freqüente quando os grupos tendem a nivelar os indivíduos e a não suportar as diferenças, podendo reagir muito agressivamente um indivíduo ou um grupo que tem que lidar com situações profissionais em que mulheres vêm integrar

grupos majoritariamente masculinos ou o contrario; também a chegada de homossexuais, de indivíduos de outras culturas ou pertencentes a outras etnias ou colegas que têm diferentes experiências, níveis bastante diferentes de escolaridade, grande diferença nas faixas etárias, deficientes físicos ou pessoas com outras preferências políticas e religiosas. Essas distinções podem servir de pretexto para desencadear agressões que aos poucos podem se tornar assédio moral.

Surge o assédio vertical ascendentes nos casos em que um superior é agredido por um ou vários subordinados, no entanto, são casos raros, porém, podem ocorrer situações de profissionais expatriados, que chegando à nova unidade para assumir posição superior está completamente dependente de informações e aceitação local. Logo, uma vez que o grupo que o acolhe não aceita essa designação, ele pode reagir de forma a sabotar o trabalho do recém-chegado e dificultar a sua adaptação na organização, escondendo-lhe informações importantes para o seu desempenho.

Pode ainda ocorrer quando um grupo tem a expectativa que dada promoção será feita para algum de seus integrantes, e a vaga é ocupada por alguém de fora, provocando desejo de revanche ou hostilidade. Pode ser encontrado também nas situações de fusões ou aquisições mal conduzidas e em que um profissional de uma das empresas chefia todo um grupo remanescente da outra. Pode também ocorrer quando um subordinado tem acesso privilegiado ao chefe de seu chefe ou aos pares de seu chefe e utilizam esse acesso para maledicência, fofocas, intrigas, injúrias e insinuações que levam o ouvinte a duvidar da seriedade da vítima.

A espécie de assédio mais preocupante, por se tratar do mais freqüente, é o vertical descendente, em que um subordinado é agredido pelo chefe, que utiliza do seu abuso do poder e tirania, que dão vazão às suas frustrações ou às suas fantasias de onipotência para acuar, destratar, humilhar, esbravejar e reduzir o subordinado a nada.

Normalmente, as estruturas muito hierarquizadas e os chefes que se sentem deuses impunes estão na raiz dessas ocorrências, que podem ser expressas em violência verbal e física, alteração negativa das condições de trabalho e chantagem permanente sobre demissão. Não raro, esse tipo de assédio moral pode levar ao assédio sexual, ou ser conseqüência dele; quer dizer, tanto o assédio

moral pode dar origem ao assédio sexual quanto à resistência a uma tentativa de assédio sexual pode gerar o assédio moral.

Qualquer que seja a direção do assédio, o processo é ardiloso, aniquilando psiquicamente e bloqueando a capacidade criadora da vítima, provocando mudanças na compreensão e aceitação de si. O sentimento de ser ultrajado é alimentado e reforçado por novas ofensas de colegas e chefes, que levam à perda do auto-conceito, abrangendo a sua dignidade e o seu auto-respeito; esses sentimentos induzem a erros, desestabilizam efetivamente, geram agravos e severas alterações na saúde e podem culminar no suicídio.

2.3 Legislação específica

No Brasil, vereadores e deputados têm tentando criar uma legislação mais direcionada a esse fenômeno, no intuito de chamar a atenção para sua gravidade. Já existem várias leis municipais e algumas estaduais.

No âmbito estadual, é o Rio de Janeiro que, desde agosto de 2002, desponta com uma legislação bastante completa. Ela combate o assédio moral de forma extensiva às empresas permissionárias ou concessionárias. Por iniciativa de Noel de Carvalho, deputado estadual pelo PSD-RJ (Partido Socialista Brasileiro), há uma lei que coíbe esse delito no serviço público (Lei n. 3.921).

De fato, o Rio de Janeiro foi o primeiro Estado brasileiro a criar uma legislação específica sobre esse problema, embora esta tenha apenas por escopo os funcionários das empresas públicas estaduais da administração direta, indireta e de fundações públicas, porque a legislação trabalhista é de competência federal. A única área em que o deputado estadual pode interferir é na relação de trabalho dos servidores públicos estaduais.

Na esfera municipal, foi aprovada a lei contra o assédio moral de São Paulo, Lei n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, de iniciativa do vereador Arselino Tatto, do PT (Partido dos Trabalhadores). A lei "dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por Servidores públicos municipais". Essa norma jurídica

vem acompanhada de mais de uma dezena de leis e projetos de lei em outros municípios, o que atesta a reação da sociedade civil para esse fenômeno.

Iracemápolis (SP) foi o primeiro município do Brasil a tutelar seus cidadãos contra a prática de assédio moral. O decreto que regulamentou tal lei foi aprovado em 30 de abril de 2001, sendo inspirado no primeiro projeto de autoria de Arselino Tatto, assim como todos os demais. Também no Estado de São Paulo, e geograficamente próximas ao município pioneiro, às cidades de Americana e de Campinas seguiram o exemplo, aprovando leis protetoras em junho e em outubro de 2002, respectivamente. Ainda em São Paulo: Jaboticabal pôde contar com a iniciativa do vereador Maurício Benedini Brusadin, e Guarulhos teve o apreço do vereador petista José Luiz Ferreira Guimarães para combater esse mal. Caio Mário Sales, vereador do município de São Carlos, em 23 de dezembro de 2003, também contribuiu com a autoria da Lei nº. 13.261, que tenta coibir esse mal na esfera pública municipal.

No Estado do Paraná, Cascavel teve o apoio do legislador municipal Alcebiades Pereira da Silva, do PTB (Partido Trabalhista Brasileiro), e Maringá teve sua Lei Complementar nº. 435, de 18 de novembro de 2002. Também outra Lei Complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre (RS), por obra de Aldacir Oliboni, vereador afiliado ao PT, trata do referido assunto.

Em Natal (RN), também foi iluminada pela atitude de Antônio Júnior da Silva, vereador pelo PT. Finalmente o estado do Mato Grosso não se descuidou dessa polêmica: Sidrolândia, em 5 de novembro de 2001, e São Gabriel do Oeste, em abril de 2003 criaram normas jurídicas na tentativa de erradicar essa forma de violência.

Cumpra-se também informar que mais de uma dezena de projetos de lei se disseminam pelas Câmaras Municipais e Assembléias Legislativas deste país, inspiradas na legislação de Iracemápolis (SP) e do estado do Rio de Janeiro, ajudando a criar uma futura jurisprudência no que concerne ao assédio moral e a outras formas de abusos e violações dos direitos humanos.

Embora o Brasil ainda não tenha uma legislação específica sobre esse tema em nível federal, sete projetos de lei que dispõem sobre o assédio e/ou coação moral tramitam na Câmara Federal (Congresso Nacional). O primeiro a ser

elaborado foi o de nº. 4.742/201, que introduz no Decreto-lei n. 2.848/40, Código Penal, o artigo 136-A que tipifica o assédio moral da seguinte forma:

Depreciar de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde psíquica. Pena: detenção de um a dois anos.

Como parte hipossuficiente, o trabalhador fica totalmente vulnerável a ser agredido de forma abusiva. Logo, é necessário que seja aprovada as legislações para que estas estabeleçam mecanismos para a proteção dessas vítimas e determinem punições aos abusos cometidos contra aqueles.

CAPÍTULO 3 A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL

A Convenção Americana de Direitos Humanos (1969) e a Constituição Federal de 1988 estabelecem os direitos fundamentais de caráter substancial que são normas positivas constitucionais, com aplicação imediata, que compreendem os atributos essenciais com a finalidade de garantir a dignidade humana, assegurando o gozo de bens ou vantagens.

A eficácia desses direitos fundamentais pode ser tanto vertical como horizontal. Sendo a horizontal mais adequada para o fenômeno do assédio moral, já que se consubstancia na incidência destes direitos nas relações entre particulares, ou seja, empregador e empregado, que é encontrado, teoricamente, no mesmo plano jurídico, em relação de coordenação.

Existem três teorias que tratam da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. A primeira teoria decorre de várias decisões da Corte Constitucional Americana, que é a teoria da ineficácia dos direitos fundamentais na esfera privada, que está ligada aos paradigmas do liberalismo e defende a idéia de que o Estado é o único destinatário dos direitos fundamentais, no entanto, reconhece a incidência destes direitos nas relações entre particulares se envolver atividades estatais, salvo a exceção da 13ª Emenda (proibição da escravidão).

A segunda teoria é da eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais que foi formulada pelo juiz do Tribunal do Trabalho Federal Alemão Hans Carl Nipperdey, que é adotada pela maioria, por prescrever que os direitos são aplicados diretamente nas relações privadas, possuindo eficácia *erga omnes*, não dependendo, assim, da intervenção do legislador infraconstitucional. Por defender que os direitos fundamentais não são violados apenas pelo Estado como também pela sociedade. No entanto, esta teoria sustenta ainda que seja necessário proceder com certa ponderação de interesse, que partirá do legislador ou do próprio juiz, para que seja protegida a autonomia da vontade.

A última teoria da eficácia indireta ou mediata dos direitos fundamentais foi formulada na Alemanha, tendo como principal defensor o jurista Günther Düring. Esta teoria defende que os direitos fundamentais podem incidir nas relações entre particulares, porém com a intervenção de um legislador, observada a proteção ao

princípio da autonomia da vontade. Contudo esses direitos não ingressam nas relações privadas como direitos subjetivos, por não se destinarem a solucionar diretamente conflitos privados.

Os direitos fundamentais vêm sendo utilizados nas jurisprudências brasileiras de forma imediata na solução dos conflitos que tratam de relações entre particulares. No julgamento do Recurso Extraordinário nº. 161.246-6 (1997), a Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal – STF, Relator Carlos Velloso, contempla uma reclamação trabalhista impetrada pelo empregado brasileiro Joseph Halfin contra a empresa aérea francesa Compagnie Nationale Air France, objetivando a concessão de benefícios garantidos pelo Estatuto da Empresa somente aos cidadãos franceses.

O pleito foi indeferido pelo TRT, baseado no entendimento de que não se estendia os benefícios ao requerente, por não ser este de nacionalidade francesa. Segue a ementa do acórdão:

CONSTITUCIONAL. TRABALHO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. TRABALHADOR BRASILEIRO EMPREGADO DE EMPRESA ESTRANGEIRA: ESTATUTOS DE PESSOAL DESTA: APLICABILIDADE AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO E AO TRABALHADOR BRASILEIRO. C.F., 1967. ART. 153, § 1º, C. F., 1988, ART. 5º, CAPUT.

I – Ao requerente, por não ser francês, não obstante trabalhar para empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos empregados, cuja aplicabilidade seria restrita aos empregados de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade (C. F., 1967. art. 153, § 1º, C. F., 1988, art. 5º, caput).

II – A discriminação que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou extrínseca do indivíduo, como o sexo, a raça, a nacionalidade, o credo religioso etc., é inconstitucional. Precedente do STF: Ag 110.846 (Ag. Rg) – PR, Célio Borja, RTJ 119/465.

III – Fatores que autorizariam a desigualdade não ocorrentes no caso.

IV – R. R. conhecido e provido.

O STF deu provimento ao recurso, fundamentando que o princípio da isonomia foi violado, não podendo se justificar a discriminação em razão da nacionalidade.

3.1 A proteção à dignidade do trabalhador

Na história da humanidade criaram inúmeros direitos fundamentais, inerentes ao próprio ser humano, visando assegurar o direito à dignidade. A questão da dignidade é ressaltada como um valor supremo, intrínseco, conferindo ao ser humano pelo simples fato de ser humano, independentemente de raça, cor, sexo, religião, origem social ou econômica, o que o distingue das demais criaturas. Nesse sentido, o conceito de dignidade incorpora o direito à vida, à segurança e ao trabalho decente e sem medo.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, divulgado pelas Nações Unidas em 1948, descrevia em seu artigo 1º que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. A Constituição Federal de 1988 menciona no seu artigo 1º, inciso III a dignidade da pessoa humana, elevando-a, pela primeira vez à condição de princípio fundamental.

Segundo os ensinamentos do professor Ingo Wolfgang Sartet (2001, p. 71 a 72):

[...] a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o artigo 1º, inciso III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas (embora também e acima de tudo) uma declaração de conteúdo ético e moral, mas que constitui norma jurídico-positiva dotada, em sua plenitude, de status constitucional formal e material e, como tal, inequivocamente, carregado de eficácia, alcançando, portanto – tal como sinalou Benda (1994) – a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que, na sua qualidade de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor guia não apenas dos direitos fundamentais ma de toda a ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional), razão pela qual, para muitos, se justifica plenamente a sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa.

Em razão aos poderes das organizações e dos controles das empresas, foi preciso tutelar a dignidade moral do trabalhador, para impedir que os atos empresariais possam está em conflito com os direitos personalíssimos e com a moral do empregado.

Dessa forma as regras de proteção utilizadas incidem diretamente no contrato de trabalho, fazendo parte deste, para determinar os direitos e deveres que devem ser respeitados.

Jorge Pinheiro Castelo (1999, p. 215) defende que:

O mais importante direito e a precípua obrigação contratual do empregador inerente ao contrato de trabalho não tem natureza patrimonial. E é justamente o dever de respeito à dignidade moral da pessoa do trabalhador, aos direitos relativos à personalidade do empregado, cuja violação significa diretamente violação de direito e obrigação trabalhista e do contrato de trabalho.

A dignidade da pessoa humana tem valor muito superior, devendo compreender as relações humanas, principalmente as relações jurídica-trabalhistas, em que Alice Monteiro de Barros (2005, p. 579) assevera que:

[...] sob o pretexto de dirigir a empresa e, em consequência, impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desconhecer direitos básicos do empregado previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual e principalmente, na Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico e cuja existência está calcada na dignidade humana [...].

O trabalhador é um ser digno por sua essência, por isso é dever da sociedade tutela-lo, de forma a lhe propiciar uma vida laboral respeitosa, sem que haja a utilização do uso indevido do poder diretivo do superior hierárquico.

O Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, atual Presidente do STF, ainda quando Min. do Tribunal Superior do Trabalho - TST, 1ª Turma, Acórdão nº. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, examinando esta questão da proteção da dignidade do trabalho, já concluía com sabedoria:

A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico.

3.2 Violação à vida privada, à honra, à imagem e à intimidade das vítimas.

O assédio moral no ambiente de trabalho leva à destruição das redes de comunicação, o que, por sua vez, perturba o exercício do trabalho e viola os direitos fundamentais como à saúde, o trabalho, vida privada, à honra, à imagem e à intimidade, à igualdade e à integridade física. Todo trabalhador tem o direito de não ser objeto de humilhações, segundo Hirigoyen (2002). Os pensamentos repetitivos e cristalizados obstruem novas conexões psíquicas, favorecendo os transtornos da psique; as seqüelas podem levar à tentativa de suicídio e mesmo à morte por suicídio.

Quando os trabalhadores são vítimas de violência no trabalho, eles se mantêm ocupados em tratar de suas feridas e superar a própria dor, razão pela qual freqüentemente se isolam da família e do círculo de amizades, o que constitui um erro que potencializará as suas fragilidades. Muitas vezes, os filhos ficam expostos ao descontrole, à irritabilidade e ao isolamento dos pais, o que desencadeia neles sentimentos de abandono e de que não são amados.

Todos os Direitos Humanos são imprescindíveis, pois concretizam a identidade e a dignidade humana. Os direitos essenciais da pessoa é que são vilipendiados no assédio moral. Se incluir que o assédio moral na categoria dos direitos da personalidade, observar-se-á que, nessas formas de violência, todos os direitos da personalidade, ou seja, os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal no Brasil são passíveis de serem solapados.

Não é por acaso que o Código Civil de 2002 apresenta um Capítulo (II) sobre os Direitos da Personalidade, no qual se destaca o artigo 12, dispondo que:

“Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei”.

No que concerne à pessoa jurídica, o artigo 52 do referido Código sinaliza: “Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”. Como se pode constatar, apesar de a pessoa jurídica não possuir uma dimensão psíquica e uma honra subjetiva, ela deve zelar por sua imagem e reputação, isto é, ela não está imune a uma agressão à sua honra objetiva.

Os direitos de personalidade são inatos e fundamentais à realização humana, por isso devem ser protegidos e resguardados. O Estado, que protege o patrimônio e a integridade física dos cidadãos, não deve alienar-se ao deixar de proteger sua alma, sua integridade psíquica. A essência do Direito é o respeito integral a cada pessoa, como expressão universal da dignidade humana.

A evolução da proteção à saúde do trabalhador, à honra, à intimidade, à dignidade e à imagem, impede que o empregador use do poder abusivamente, para vexar seus funcionários, já que, ao tomar decisões deve sempre observar as normas de maior relevância para a coletividade que são impostas no próprio contrato de trabalho, como manter um ambiente saudável de trabalho, respeitando os seus empregados e fazendo com que a sua propriedade cumpra a função social prevista na Constituição Federal.

3.3 Necessidade de regulamentação pelo direito brasileiro

Ainda que seja aceita o caráter mais amplo da violência existente no contexto das sociedades modernas e como uma possibilidade em parte resultante desses novos processos organizacionais, não se pode acomodar na impotência de quem crê que nada pode ser feito em relação a essas questões. Ou que as organizações e as pessoas envolvidas em práticas violentas são meros joguetes do destino cruel imposto pela modernidade e, portanto, devem ter a sua participação minimizada ou serem inocentadas.

A violência não é uma abstração, ela é um processo objetivo entre atores objetivos e deixa conseqüências explícitas, ainda que, no mundo atual, o trabalho esteja se transformando em algo precário e com ritmo intensificado, a banalização

da violência pareça não deixar espaço para nenhuma gramática de construção de diálogo, visto que cada um está ocupado com a própria sobrevivência.

No entanto, as organizações são criadas, geridas e mudadas pelo homem. Elas não são um presente de habitantes de um outro planeta ao qual se deva submeter. Em boa medida, o esquecimento do nível de voluntarismo existente no mundo organizacional parece ser bem conveniente, afinal, as organizações definem objetivos e instrumentalizam os meios para atingi-los.

Um ato único, ou uma seqüência de atos, como no assédio moral, constitui um risco não visível que gera danos à saúde e causa mal-estar, suspendendo, todo o processo do pensamento, bloqueando a criatividade, degradando as relações laborais, impedindo a autonomia, retirando a capacidade de decisão, fragmentando as relações e isolando a vítima do convívio coletivo. Tudo isso leva ao aumento do valor do mundo das coisas e à diminuição do valor do mundo humano.

É necessário o entendimento de que todo ato violento deve ser repellido rigorosamente, em vez de se creditar tal ato ao possível transtorno da personalidade do chefe ou do colega do lado. Mesmo quando os atos são isolados, anárquicos e pontuais, desvendam os excessos do exercício do poder, a intensificação da exploração, a sobrecarga de trabalho, a pressão e a opressão para produzir cada vez mais, não importam como ou em que condições. Como se pode verificar no seguinte depoimento, de acordo com Barreto (2005):

A empresa instituiu um programa de qualidade, chamado de "resto zero". Fizeram medição da quantidade correspondência que a unidade conseguia entregar. A entrega devia ser, sem sobra, diariamente. Os chefes começaram a cobrar, só que não conseguimos cumprir as metas e com isso o ambiente ficou pesado e estressante. Muitos adoeceram, outros se demitiram ou pediram transferência. Quem ficou está sofrendo.

Distingui-se nesse pequeno relato atos de violência que, expressos palavras, em meios às exigências e pressão, ferem a dignidade e desencadeiam pensamentos tristes, violando direitos fundamentais. A permanência do sofrimento é conseqüência de uma organização injusta e da falta de regulamentação jurídica. E aqui começa o primeiro combate: romper e ultrapassar o pólo-gêmeo responsável x

culpado e que erroneamente é creditado aos que sofrem, quando se afirma que eles deveriam ou poderiam ter evitado tal situação, se cumprissem o exigido.

Ao afirma-se que os trabalhadores são os responsáveis pela violência que sofrem, está ocorrendo à inversão dos fatos da vida real, subestimando as condições de trabalho e eliminando os limites materiais impostos pelas relações de poder. Por isso, a grande preocupação está em chamar a atenção dos legisladores para que seja elaborada uma lei que venha a dar suporte legal para o assédio moral.

As consequências desse processo se farão sentir na vida psíquica perpassada por uma luta furiosa entre duas realidades em conflito: o trabalho que os identifica e a empresa que os explora e os ignora (RIVERA, 2005; BARRETO, 2005).

É certo que os trabalhadores influenciam dialeticamente a sua relação com o ambiente de trabalho e, mediante esse ambiente, modificam pessoalmente o seu comportamento, colocando-o sob seu controle. Mas se as condições de trabalho foram deliberadamente degradadas, impondo uma nova dinâmica às relações, homens e mulheres perdem o controle sobre o seu trabalho e sobre sua própria natureza, atingindo os afetos, alterando sua saúde física e mental, alcançando sua dignidade e identidade.

No livro *a Cultura do medo*, Glassner (2003) afirma que se vive uma falsa democracia na medida em que existe uma forma de poder que estabelece a desigualdade entre os indivíduos. E a cultura do medo, associada às inquietudes quanto ao futuro, os paralisa, revelando simultaneamente a fragilidade das relações e a alta eficácia das políticas de vigilância.

A insegurança afasta o olhar fraterno e o ombro amigo, dando lugar ao pânico e à indiferença daqueles que testemunham atos vis, fazendo-os tolerar o intolerável, banalizar as práticas que humilham, naturalizar a violação e se calar. O "agora" que se instaura é permeado de vergonha, culpa e solidão, pensamentos obscuros e circulares, vontade de desaparecer e morrer. As relações afetivas sucumbem ao "salve-se quem poder" evidenciando um corpo de trabalhadores tomado pelo pavor.

Em resumo, o assédio moral é um processo e não um ato de violência. Enquanto realidade e atividade humana contém, intencionalidade, diferente da impulsividade ou agressividade dos animais, que é instintiva. Os atos de violência psicológica mantêm estreito vínculo com o assédio moral. Ambos acontecem em

determinada ordem econômica e social, assim como em determinada estrutura de poder.

Mesmo para aqueles que supervalorizam os traços de personalidade e sensibilidade como suporte da violência, os transtornos à saúde estão relacionados às novas condições de trabalho, que vão, pouco a pouco, minando a resistência e desorganizando a personalidade. Desse modo, essa violência é o fruto do aprendido socialmente, desenvolvido e vivenciado, internalizado e fundido no mais profundo do ser físico e psíquico dos homens.

3.4 Prevenção e combate

No contexto da organização do trabalho e da violência como fenômeno genérico, é importante atuar em duas frentes: a da prevenção e a do combate. A primeira implica a construção de uma nova mentalidade no ambiente de trabalho, a partir da qual alguns termos precisam ser redefinidos se considerado verdadeira a assertiva que diz serem as equipes instrumentos mais eficazes de melhoria de desempenho. A segunda frente refere-se ao presente imediato, que precisa de instrumentos e mecanismos de controle e punição aos responsáveis por essas práticas perversas.

Diagnosticar as causas dessas moléstias é a arma principal para sua eliminação. Não se pode interferir em algumas causas que levam ao assédio moral, mas é possível agir para minorar os efeitos de políticas nocivas aos trabalhadores. Por exemplo, não se podem barrar os processos de fusão de empresas ou as incorporações tecnológicas que implicam demissões, mas pode-se agir corretamente com as pessoas afetadas.

Assim, no processo de demissão, a dignidade e os direitos do funcionário não deverão ser esquecidos, agindo-se sempre em um contexto de transparência. Isso porque uma demissão pode ser superada, desde que não seja humilhante e indigna em relação ao passado dedicado de um ex-colaborador. Um desligamento desrespeitoso faz com que o trabalhador se sinta mutilado, restando aos seus colegas observadores um sentimento de injustiça e o medo derivado do efeito espelho, pois amanhã aqueles que ficaram poderão ser tratados da mesma forma.

Além disso, o empregador deve manter boas condições de segurança e higiene e zelar para que o local de trabalho não se transforme em lugar perigoso à vida e à saúde dos seus trabalhadores. A defesa de um ambiente laboral seguro e com boas condições é um direito inerente a todos os que trabalham. Ou seja, zelar na prática diária pela integridade e pela saúde dos trabalhadores, não omitindo doenças não demitindo os adoecidos, não constitui uma caridade ou um ato virtuoso e sim um dever ético-jurídico.

As políticas relacionadas ao bem-estar do pessoal, à mediação de conflitos e ao zelo pelo clima organizacional podem não apenas reparar erros atuais, mas também auxiliar na construção de um ambiente mais saudável, de forma que se possa falar em qualidade de vida no trabalho sem nenhuma ambigüidade ou dubiedade. Erradicar a cultura da impunidade, da falta de respeito, da promiscuidade e da indigência moral no ambiente de trabalho é tarefa coletiva, que precisa da cooperação dos ocupantes de cargos mais elevados, pois os subalternos esperam que venha de cima a certeza de que o assunto será tratado seriamente e sem omissão. Um discurso desmentido pela prática pode ter efeitos ainda mais devastadores do que o silêncio organizacional. A Organização Internacional do Trabalho – OIT (1996) sugere que:

As respostas organizacionais tenham enfoque nas causas dos problemas e não apenas em seus efeitos; que levem em consideração que nem toda violência pode ser resolvida da mesma maneira; que é necessário desenvolver abordagens específicas para cada caso; que é importante e eficaz combinarem-se diferentes tipos de respostas, ou seja, deve-se atuar simultaneamente em várias frentes; que a demora na tomada de decisões causa sérios prejuízos devido ao contágio e à reprodução de determinada prática; que é importante o envolvimento de todos (direta ou indiretamente afetados) e a conscientização de que a violência tem efeitos perversos que se espalham de forma mais profunda quanto mais longa for a sua duração.

Isso leva a crer que, nesse contexto, as medidas conjunturais podem não ser suficientes, sendo necessária uma intervenção em nível estrutural ou mais profunda que apenas no nível do comportamento violento identificado.

Uma campanha de prevenção e de combate ao assédio moral deve ser abrangente e assumir o caráter informativo, administrativo, jurídico e psicológico.

Portanto, é fundamental que os diversos grupos organizacionais sejam envolvidos na definição e na criação de instrumentos para se lidar com as ocorrências, sua apuração e avaliação.

Uma parte desses instrumentos, como a informação e a disseminação do que se pode fazer em relação às causas e às conseqüências do assédio moral, pode, e deve ser discutida pelos membros internos e externos à organização. Caso as medidas de prevenção primária não tenham sido adotadas na empresa, haverá como conseqüência, o surgimento de doenças, o que a obrigará a colocar imediatamente em ação medidas preventivas secundárias ou terciárias.

Medidas de preventivas primárias têm como objetivo a informação e a sensibilização em todos os níveis da organização, sem desconsiderar o estímulo às atitudes respeitadas nas relações. É imprescindível a criação de um grupo que investigue cautelosamente as causas da violência e reflita sobre a necessidade de ser criado um "espaço de confiança", no qual as pessoas que se julguem vítimas de condutas abusivas possam se expressar, sem medo de retaliações ou desqualificações. Assim, é importante que as queixas iniciais sejam ouvidas e consideradas, procedendo-se medidas cabíveis.

Quando ocorre a utilização de medidas secundárias e terciárias, já existe a real necessidade de afastamento da pessoa desestabilizada emocionalmente. Cabe ao médico e ao psicólogo da organização avaliar criteriosamente cada caso, respeitando a opinião da vítima quanto a esse assunto. Nesses casos, fazem-se necessária a emissão de uma Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), especialmente em episódios de estresse pós-traumático, síndrome do pânico, depressão e outros transtornos, conseqüências das violências sofridas.

É importante assinalar que cabe especialmente aos médicos e aos psicólogos diagnosticarem e notificarem os casos de adoecimento, além de sensibilizarem o empregador para que não meça esforços que favoreçam a instauração de medidas preventivas primárias, que visem bloquear o aparecimento do assédio moral no ambiente de trabalho.

Se medidas preventivas iniciais forem tomadas de maneira efetiva, dificilmente chega-se a situações extremas, como a ocorrência de depressão maior e até mesmo do suicídio. Por isso, quanto maior o compromisso de todos, mais a organização poderá se orgulhar de ter feito o que é moralmente correto, economicamente mais barato e legalmente mais justo.

3.5 Responsabilidade civil do empregado e do empregador

Tanto as organizações e as pessoas envolvidas em práticas de assédio moral não estão isentas de suas responsabilidades, que envolvem aspectos organizacionais, legais e morais. Vale a pena realçar que o conceito de culpa foi sendo introduzido na legislação moderna como um elemento subjetivo que passa a integrar a noção de responsabilidade.

Esse reconhecimento de culpa se deve à evolução histórica de alguns conceitos do direito romano, concernentes ao que se denomina responsabilidade civil "extracontratual" ou "aquiliana". Essa responsabilidade dispensa a existência de um contrato formal entre as partes, já que pressupõe que a obrigação de não causar dano a alguém existe independentemente de uma responsabilidade contratual. Mas, nesse caso, a culpa deve ser sempre provada pela vítima.

No caso de haver um contrato, a violação de um dever constitui o objeto do negócio jurídico e cabe à vítima comprovar que a obrigação contratual não foi cumprida. Ao devedor, só resta, como defesa, alegar que não agiu com culpa ou que ocorreu alguma causa excludente do nexo de causalidade.

No assédio moral existem vários tipos de responsabilidades, uma delas é a responsabilidade civil por fato de terceiro, de acordo com (art. 932, III, do CC), observada no assédio vertical ascendente e horizontal, que ocorre quando há responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus empregados, serviçais e prepostos quando atuam no exercício do trabalho que são de sua competência ou por ocasião deles. Terezinha Lorena Pohlmann Saad (1999, p. 184.) citando Arnold Wald ensina que:

[...] a primeira condição para que haja responsabilidade do comitente pelo fato do preposto é, pois, a existência do vínculo de preposição. O segundo requisito é que o dano tenha sido causado no exercício ou por ocasião do trabalho. Não é necessário que o dano tenha sido oriundo de uma atividade do preposto devidamente ordenada pelo comitente. Basta, para que haja responsabilidade do comitente, que o ato danoso tenha sido produzido ou facilitado pela situação do preposto como empregado ou comitente. Há, pois, responsabilidade desde que o trabalho tenha propiciado ao preposto à oportunidade de causar o dano. Há responsabilidade do patrão mesmo no caso de abuso das funções por parte do empregado, desde que os terceiros

estejam de boa-fé, ignorando que o preposto tinha ultrapassado os limites das suas atribuições.

Sendo esta também a posição defendida por Washington de Barros Monteiro (1983, p. 65), já que entende que o empregador assume de modo amplo a responsabilidade pelos atos de seus prepostos dizendo que:

Em qualquer hipótese, porém, para que se subsista a responsabilidade do patrão, por ato culposo do empregado, preciso será que este se encontre a serviço, no exercício do trabalho, ou por ocasião dele. Sem demonstração dessa circunstância, não é lícito concluir pela responsabilidade do preponente. Entretanto, para a caracterização dessa responsabilidade, pouco importa que o ato lesivo não esteja dentro das funções do preposto. Basta que essas funções facilitem sua prática.

O elemento que auxilia a discernir entre as modalidades de responsabilidade civil é a caracterização de culpa, a saber: a culpa *in vigilando*, que ocorre quando aquele que deveria fiscalizar, assim não procede, negligenciando a atenção com o procedimento de outrem; a culpa *in eligendo* que se dá pela má escolha ou pela eleição da pessoa a quem se confiou à prática de uma função – trata-se da culpa em eleger alguém sem a devida prudência; a culpa *in custodiendo* caracteriza-se pela ocorrência de falta de cuidado em relação a coisas, animais e mesmo a pessoas que se encontrem sob guarda do “tutor”; a culpa *in committendo* que se revela no caso de imprudência; e, finalmente, a culpa *in omittendo* que é aquela proveniente de omissão, de abstenção.

A ciência jurídica sinaliza duas modalidades de responsabilidade civil: na primeira, a conduta ilícita tem presente o elemento culpa (no caso do procedimento ter sido motivado por imperícia, imprudência ou negligência), isto é, como as atitudes do agente influenciaram no prejuízo sentido pela vítima (dolosa ou culposamente); na segunda modalidade, ocorre a dispensa da existência de culpa, sendo suficiente o risco a outra pessoa para que o agente seja obrigado à reparação do dano.

A primeira modalidade denomina-se responsabilidade subjetiva e seu princípio foi contemplado no artigo 186 do Código Civil, dispondo que: “Aquele que

por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Orlando Soares (1996, p. 36) define o que seria a responsabilidade civil subjetiva da seguinte forma:

Em outras palavras, a responsabilidade subjetiva se baseia na capacidade de entendimento ético-jurídico e determinação volitiva (vontade), adequada (a certo fato), que constitui pressuposto necessário à aplicação de determinada sanção, com fundamento na culpabilidade [...].

A segunda intitula-se de responsabilidade civil objetiva e seus pressupostos estão consagrados no artigo 927, parágrafo único, do mesmo texto legal, descrevendo que:

Haverá a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Assim, na responsabilidade objetiva, faz-se *mister* a existência obrigatória da ação, do respectivo dano e do vínculo entre eles. O parágrafo único à cima exposto, explicita os princípios norteadores da “teoria do risco” em oposição à teoria da culpa. Segundo o Professor e Magistrado Trabalhista Alexandre Agra Belmonte (2001, p.46), que cita Carlos Alberto Bittar, são princípios amparados pelo sistema objetivo:

A socialização dos riscos, por meio da idéia de coletivização da responsabilidade; a limitação legal ou contratual da responsabilidade em determinados níveis; princípio da responsabilidade pelo fato do exercício de atividade econômica perigosa; e o princípio da responsabilidade fundada no risco em substituição às idéias de ato ilícito e culpa.

Como se percebe, a reparação do dano comprovado não dependerá da prova da culpa do agente, bastando que se explicita o vínculo entre o referido dano e a ação, ou seja, o nexo de causalidade, que um dos elementos essencial para que ocorra esse tipo de reparação. Portanto, sob essas determinadas condições, pode-se afirmar que poderá ocorrer a admissão da responsabilidade sem culpa.

No entanto fica o questionamento sobre quem será obrigado a reparar os prejuízos ocorridos, já que, tanto empregador quanto o empregado podem ser vítimas do assédio moral. Para isso, devem-se analisar e interpretar os elementos substantivos da agressão para que se possa pleitear uma eventual reparação.

A identificação dos sujeitos e a direcionalidade é de fundamental importância, por serem questões preliminares para que se possa pensar nos pré-requisitos da responsabilidade civil, isto é, na existência de dolo ou culpa, ou melhor, na intencionalidade; na ocorrência repetitiva e freqüente do dano; e o no nexo causal. Só é possível pleitear a responsabilidade civil analisando-se a relação que o agente teve com o evento danoso ao agir de determinado modo.

3.6 Posicionamento dos tribunais

Para que haja a efetivação da justiça no que concerne ao assédio moral, é necessário o surgimento de jurisprudências que venham a auxiliar no desempenho dos Tribunais brasileiros, para que exerçam suas funções utilizando não somente de suas experiências e conhecimento humano para analisar se houve ou não o assédio moral. Porque são as jurisprudências que revelam a importância de se identificar os sujeitos, características intrínsecas e extrínsecas, a tipificação e as provas desse ato de violência.

Algumas das fontes que entram em consonância com o presente estudo para proteger e repelir as atuações danosas destes sujeitos perversos face os direitos do trabalhador se encontra no posicionamento jurisprudencial dos Tribunais tanto brasileiro como estrangeiros.

No Brasil, o primeiro processo trabalhista na abordagem do assédio moral ocorreu no Estado do Espírito Santo e enquadra como assédio moral as humilhações sofridas por um publicitário, onde o TRT da 17ª Região, em Vitória-ES

(2002) RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237 reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, com a seguinte ementa:

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 sobrecarregar 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 corrói 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 consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.

Com isso, percebe-se que, para que seja acolhido o pedido de indenização por assédio moral é necessário que seja observado algumas requisitos essenciais, como a existência de ofensa real a direito personalíssimo, para que não corra o risco de não ver aceita a situação pretendida, como bem explicita a seguinte jurisprudência do TRT 3ª R. - RO 01292.2003.057.03.00.3 - 2ª T. - Relª Juíza Alice Monteiro de Barros - DJMG 11.08.200408.11.2004:

21142 – ASSÉDIO MORAL - Caracterização. O termo "assédio moral" foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcelement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, e, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: emotional "abuse in the american work place"). O conceito é criticado por

ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com, mas condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede à indenização por dano moral advindo do assédio em questão.

No acórdão seguinte, julgados pelo TRT da 17ª Região, Recurso Ordinário nº. 1142.2001.006.17.00.9. Jarbas Machado *versus* Embratel Relator: José Carlos Rizk. Acórdão de 19 de setembro de 2002, buscou através da configuração da malícia e do desejo dos empregadores em anular suas vítimas, dar efetividade ao combate do assédio moral, assim decidindo:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores 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, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. **VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA A SUA FIXAÇÃO.** A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 Consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos,

mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário - o maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro.

Para que ocorra amparo legal, capaz de embasar reparação por ocorrência de assédio moral, deve existir o dano psíquico-emocional, porque não é qualquer ocorrência de dano que gera assédio, tendo este que ser comprovado através de laudo médico, como argumenta Sonia Nascimento Mascaro (2006, p.24 a 25): "[...] nem todo dano à personalidade configura o assédio moral".

Por ausência de alguns elementos que caracterizam o assédio moral é que alguns julgados da Justiça do Trabalho vêem negados seus provimentos, como os seguintes:

ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. A indenização por danos morais em decorrência de assédio moral somente pode ser reconhecida quando estiver calcada em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela pressão ou agressão psicológica, prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima. No presente caso, observo que não restou comprovada a presença dos requisitos dispostos acima, sem os quais não se há falar em assédio moral, bem como pagamento de indenização. Nego provimento. **VALE-TRANSPORTE. INDENIZAÇÃO.** Nos termos do art. 333, I do CPC, tem-se que era ônus do Reclamante provar as dobras de trabalho eventualmente realizadas, porém desse ônus não se desincumbiu. Assim, não havendo o Reclamante provado que trabalhou em dias destinados a sua folga, não se há falar em indenização referente ao vale-transporte. Nego provimento. **RESCISÃO INDIRETA. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** Para justificar o rompimento do contrato de trabalho é necessário que o empregador tenha cometido falta efetivamente grave capaz de causar prejuízos para o empregado e tornar a continuidade do vínculo empregatício intolerável, inviabilizando a relação de emprego. Nem todo ato faltoso cometido pelo empregador justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho, com todas as suas conseqüências. Nego provimento. (TRT23. RO - 01020.2007.004.23.00-2. Publicado em: 18/04/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADORA LEILA CALVO).

RECURSO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS NÃO CONFIGURADOS. O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, e com o objetivo de desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. Não comprovada a continuidade desta prática, mas apenas de um único episódio em que empregado e empregador trocaram ofensas mútuas, não reconheço o assédio moral alegado na origem e afasto por completo a indenização deferida a este título. Recurso patronal provido. **RECURSO DO RECLAMANTE. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÕES POR**

DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONFISSÃO DE CULPA EXCLUSIVA. Improvada a culpa da Empresa e, por outro lado, confessada culpa exclusiva do obreiro na ocorrência do acidente que lhe causou lesão não-incapacitante, há de ser mantida a sentença quanto ao indeferimento das indenizações (danos morais e materiais) pleiteadas em virtude do acidente de trabalho relatado na inicial. Recurso obreiro improvido. (TRT23. RO - 01045.2007.066.23.00-2. Publicado em: 23/06/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR OSMAIR COUTO).

Com o surgimento dessas jurisprudências, tendo na grande maioria dos Tribunais, o provimento dos pedidos de indenizações por assédio moral, que fizeram aparecer nas muitas empresas, a preocupação com as altas indenizações que deverão pagar aos seus funcionários caso sejam penalizadas, o que faz com que os gestores comecem a recorrer a seguros especializados, chamados de “seguros de responsabilidade executiva”. Suas apólices cobrem os custos judiciais e as eventuais multas em casos de violência psíquica ou assédio moral no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta pesquisa revela-se que uma nova organização do trabalho, gerando um terreno que favorece a emergência e a elevação da violência no ambiente de trabalho; o assédio moral é uma das faces dessa violência, com diferentes níveis de conseqüências. Pesquisas realizadas mundo afora dão conta de que esse é um fenômeno mundial que tem preocupado estudiosos de diversas áreas e organismos multinacionais de proteção ao trabalhador no âmbito dos direitos humanos.

Apesar da dificuldade de penalização, que se deve ao fator subjetivo que envolve esse tipo de delito, alguns países, inclusive o Brasil como foi demonstrado, já tem projetos de legislação específica para criminalizar o assédio moral no trabalho. Na maioria dos países a situação é muito semelhante: a carência de um ordenamento específico que criminalize essa forma de tortura psicológica.

É certo que a organização do trabalho, tal como foi descrita, é o pano de fundo que produz a violência genérica e generalizada, porém, é certo também que instituições, empresas e indivíduos envolvidos nessas práticas nefastas não estão imunes de suas responsabilidades por suas ações diretas e não tem álibis para cometer a perversidade sem arcar com suas conseqüências.

Combater, coibir, prevenir e eliminar a violência no ambiente de trabalho é uma tarefa que tem múltiplas facetas e deve ser enfrentada por múltiplos atores, pois a construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser um objetivo a ser perseguido permanentemente por indivíduos, grupos, empresas e instituições.

É importante conscientizar a todos sobre o fato de que o assédio moral é algo devastador na vida de um indivíduo, que ele diz respeito a todos e que os algozes dos raptos psíquicos nas organizações devem e podem ser punidos sem complacência. Ao fechar os olhos a essa questão, a organização endossa um comportamento que fere o mais sagrado de todos os nossos direitos: o de sermos tratados como ser humano.

Esse argumento deveria ser o bastante, porém, o assédio moral é – além de uma questão moral – uma questão econômica e um crime, que deve ser punido exemplarmente. A informação é o seu antídoto mais eficaz e pode ser acessível a

todos na organização e na sociedade em geral. Sendo esse mais um dos casos em que informação pode valer a vida.

A discussão desse tema continua e continuará sendo necessária. Não se trata de minudências; acontece que há um uso abusivo e desmesurado do termo “assédio moral”, evocado para qualquer evento desagradável que ocorra nas dependências das organizações.

É necessário acrescentar ainda que o intuito dessa pesquisa não é o julgamento ou a condenação de pessoas ou de corporações. O que se persegue e deseja é que gestores e trabalhadores sejam capazes de refletir e de responder sobre o aspecto ético de suas palavras, gestos e atos; conseguir-se-ia, assim, uma efetiva mudança de comportamento no contexto inter-relacional dentro do ambiente de trabalho. Já que devem ser levados em consideração os direitos fundamentais do trabalhador por serem objetos de especial atenção do ordenamento jurídico. Tendo o empregador à obrigação, acima de qualquer coisa, de garantir o respeito à personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana.

Conseqüentemente, caberá aos poderes legislativos municipais, estaduais e federais uma maior atenção com a matéria e um melhor entendimento, para que sejam promovidas legislações adequadas, que venham a tipificar o assédio moral, impondo suas devidas sanções, já que o assédio moral se tornou um fenômeno comum nas relações de trabalho de todo o mundo. E é de suma importância também a atuação dos sindicatos, sendo de grande eficácia, ao inserir nos acordos e convênios coletivos, programas de prevenção e combate ao assédio moral.

REFERÊNCIAS

Assédio moral no trabalho: chega de humilhação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/indexes/zseminario.htm>>. Acesso em: 13 out. 2008.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho*. São Paulo, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL, *Constituição Federal de 1988*. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____, *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Assédio moral. Configuração. Recurso Ordinário nº. 1142.2001.006.17.00.9. Jarbas Machado *versus* Embratel. Relator: José Carlos Rizk. Acórdão de 19 de setembro de 2002. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br/jurisprudenciaXX.asp?codigo=3439&motivo=assédio%20moral>>. Acesso em: 4 nov. 2008.

_____, STF. *Recurso Extraordinário nº. 161.246-6 (1997)*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 01 nov. 2008.

_____, Conselho Federal de Medicina. *Resolução 1488/98*. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article88>>. Acesso em: 01 nov. 2008.

_____, TRT 17ª Região. *RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001*. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br/>>. Acesso em: 01 nov. 2008.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos Morais no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

CARROLL, B. *The harassed worker*. Lexington, Ma, DC: Heat and Co., 1976.

CASTELO, Jorge Pinheiro. *Tutela antecipada no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

DEJOURS, Christophe. *"A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho"*. 5ª ed., São Paulo: Cortez Editora – Oboré, 1998.

SOARES, Orlando. *Responsabilidade Civil no Direito Brasileiro: teoria, prática forense e jurisprudência*. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

STOCO Rui. *Tratado de Responsabilidade Civil*. – 6. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

FILHO, Rodolfo Pamplona. *Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho*. Revista LTr, ano 67, maio 2003.

FREITAS, M. E. *Assédio sexual e moral: faces do poder perverso nas organizações*. ERA-FGV, São Paulo, v. 41, n. 2, abr.-jun. 2001.

GLASSNER, B. *Cultura do medo*. São Paulo: Francis, 2003.

GOMES, Luiz Flávio, *Lei do Assédio Sexual (10.224/01): primeiras notas interpretativas*, in *Assédio sexual*.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano*. - 2. ed. - São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

_____. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. - São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

LEYMANN, H. *Pérsecution au travail*. Paris: Seuil, 1993.

MARX, Karl. *O capital*. São Paulo: Nova Cultura, 1988.

MENNINGER, Karl. *Eros e Tânatos: o homem contra si próprio*. São Paulo: Ibrasa, 1970.

MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de Direito Civil*. vol. 1, 22. ed., São Paulo: Saraiva, 1983.

RIVERA, J. L. G. *El maltrato psicológico*. 3. ed. Madri: Espasa, 2005.

SAAD, Terezinha Lorena Pohlmann. *Responsabilidade Civil da Empresa nos Acidentes do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.