

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Murilo Ferrari de Souza*

RESUMO

O presente artigo procura elucidar o fenômeno do assédio moral ocorrido dentro da relação de emprego, pois apesar de ser praticado há tempos, somente recentemente ficou em evidência nas relações entre empregados e empregadores. Com a globalização houve o aumento da competitividade instigando a ocorrência do assédio, colocando o trabalhador à mercê de pressões para o aumento da produtividade com melhor perfeição técnica, depreciando o empregado como pessoa humana. O trabalhador submete-se à prática do assédio em troca da manutenção do emprego e da remuneração, porém o dinheiro recebido não tem o elo de compra da dignidade e da saúde física e mental. As conseqüências dessa prática, para o empregado assediado, são de diversas naturezas, recaindo sobre sua saúde, suas relações interpessoais e sociais, seus direitos personalíssimos, especialmente a dignidade, e sobre a própria vida. Destarte, os efeitos maléficos, também, recaem sobre o empregador, com a queda da produtividade, aceleração dos riscos de acidentes de trabalho, etc. A prática ilícita que gera o assédio moral, somente resta configurada quando uma conduta vexatória se perdura no tempo, multiplicando seus efeitos, muitas vezes irreparáveis. Não se pode dizer que somente um ato isolado, dentro da relação de emprego, tem o condão de configurar o assédio moral, pois, é necessário que, tais atos sejam reiterados. A melhor forma de evitar a ocorrência do assédio moral é a prevenção e a informação, adotando medidas sócio-educativas dentro e fora da empresa, assim, essa estará preservando a boa saúde, a vida e, acima de tudo, a dignidade do empregado. Por essas razões, o assédio moral deve ser prevenido dentro da empresa para que se evitem danos ao direito de personalidade do empregado, e, conseqüentemente, prejuízos ao empregador.

Palavras-chave: Assédio. Dano. Emprego. Moral. Personalidade. Pessoa Humana.

* Especialista em Teorias do Estado e do Direito Público, advogado e professor de Teoria Geral do Estado e Direito do Trabalho na Faculdade de Direito AGES em Paripiranga/BA - E-mail: muriloferrari@yahoo.com.br

MOBBING IN THE RELATIOSHIP OF EMPLOYMENT

ABSTRACT

This article tries to explain the phenomenon harassment occurred in the relationship of employment, because despite being practiced some time ago, only recently has been in evidence in relations between employees and employers. With globalization there was increasing the competitiveness instigating the occurrence of harassment, placing the worker at the mercy of pressures to increase productivity with better technical perfection, reducing the employee as a human person. The employee submits to the practice of harassment in exchange for the maintenance of employment and pay, but the money has not received the link to purchase the dignity and the physical and mental health. The consequences of this practice for the harassed employee are of various types, falls on their health, their interpersonal relations and social, in their rights, especially the dignity, and about life itself. Therefore, the effects malevolent also fall on the employer, with the fall in productivity, accelerating risk of industrial accidents, etc. The unlawful practice that generates the harassment, only remains set when a vexatious conduct is prevalent in time, multiplying their effects often irreparable, it can not be said that only an act alone in the relationship of employment has connection of configuring the mobbing, because it's necessary that they be repeated. The best way to avoid the occurrence of harassment is prevention and information, adopting educational measures inside and outside the company, because they will preserve the health, life and, above all, dignity of the employee. Thus, the harassment must be prevented in the company to avoid damage to the right of employee's personality, and trouble to the employer.

Keywords: Harassment. Damage. Employment. Morale. Personality. Human Person.

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

INTRODUÇÃO

Ao iniciarmos os estudos sobre o assédio moral na relação de emprego temos que ter uma visão multidisciplinar da matéria, pois o tema em tela se inter-relaciona com diversas ciências, como a Psicologia, a Sociologia, o Direito e a Medicina do trabalho, aguçando assim o interesse por essas áreas, especialmente da jurídica, que apesar de não existir legislação específica de âmbito nacional acerca do tema é sobre esse viés que o assunto será analisado mais profundamente.

O assédio moral caracteriza-se pela depravação praticada, por meio de atos de abusos, desprezo, pressão, hostilidades, deboches e humilhações, por um ofensor, capaz de ferir a dignidade da pessoa assediada.

Para que se configure o assédio moral a prática da violência psíquica precisa ocorrer de forma reiterada, pois um ato isolado pode ser praticado por qualquer pessoa normal em um momento de descontrole emocional, enquanto que o assédio moral é praticado por um indivíduo perverso, de forma contínua e degradante, atingindo a dignidade e outros direitos da pessoa humana.

Neste contexto, constata-se que o ambiente de trabalho influencia na dignidade da pessoa e na esfera física e emocional do empregado, uma vez que gera sua integração com o mercado produtivo, devendo assim ser preservado seus direitos subjetivos.

Percorrendo a evolução histórica das relações trabalhistas nota-se que o homem sempre busca o aperfeiçoamento de sua condição enquanto trabalhador e ser humano, tanto pela necessidade de obter alimentos para sua subsistência, quanto pela necessidade de defender-se dos animais ferozes, o levaram a realizar trabalhos que permitissem a manutenção de sua existência.

No decorrer do caminho histórico do trabalho passamos pela escravidão e pela servidão, até chegarmos no final do século XVIII, onde se iniciou, na Revolução Industrial, a conscientização de proteção do Estado para com o trabalhador, que se encontrava acuado e impossibilitado de se defender diante do poder econômico. É neste momento que se origina a história do Direito do Trabalho.

No Brasil o marco inicial do Direito do Trabalho foi com a abolição da escravidão em 1888, evoluindo, assim, para a valorização da dignidade humana, o respeito dos direitos do homem se interligava à idéia do exercício de democracia, devendo ser respeitados, para preservação da liberdade e importância do ser humano.

Atualmente, a Constituição brasileira prevê a preservação da dignidade do ser humano como princípio basilar de estruturação do Estado, vislumbra-se que também os princípios da ordem econômica se submetem ao princípio maior.

Nesse sentido, preleciona Maurício Godinho Delgado:

No Título VII, que trata da 'Ordem Econômica e Financeira', ao fixar os 'Princípios Gerais da Atividade Econômica', o art. 170 também se reporta à dignidade do ser humano ('A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social...').¹

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 evoluiu a consciência da importância do exercício da cidadania, da valorização da dignidade como bem maior, e da preservação dos direitos fundamentais nas relações interpessoais, sociais e no ambiente do trabalho.

Neste diapasão, não podemos mais falar somente da proteção do salário, da jornada de trabalho e demais direitos materiais trabalhistas. Luta-

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTr, 2007.

se, outrossim, pela preservação dos direitos à personalidade do trabalhador, por maior liberdade de trabalho, pela inclusão do empregado no ambiente de trabalho, direitos estes não previstos explicitamente na Consolidação das Leis do Trabalho, porém, reconhecidos em outras normas aplicáveis à valorização do trabalho humano, pois atualmente o trabalho prestado não visa somente à busca da subsistência e, sim, à prevalência de outros direitos deste sujeito, dentro da sociedade, sendo um deles a inibição do assédio moral na relação de emprego.

1 O ASSÉDIO MORAL

Quando alguém abusa de seus direitos, acaba ferindo direitos fundamentais de outros, restando ao ordenamento jurídico estabelecer limites comportamentais, para proteger os direitos de todos de forma equilibrada, tudo isso com uma única finalidade atingir o bem comum.

É neste momento que o conhecimento dos princípios fundamentais é de grande valia para impor limites nas condutas humanas. O princípio da dignidade da pessoa humana impõe limites às condutas dos homens e será de grande importância para a proteção da prática do assédio moral.

A nossa Constituição no seu artigo 1º, inciso III, prevê o princípio da dignidade da pessoa humana, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. A isonomia serve, é verdade, para gerar equilíbrio real, porém visando concretizar o direito à dignidade.

Tem-se por dignidade nos dizeres de Rizzatto Nunes:²

Não se vai aqui discutir se o ser humano é naturalmente bom ou mau. Nem se vai refletir com conceitos variáveis do decorrer da história, pois, se assim fosse, estar-se-ia permitindo toda a sorte de manipulações capazes de colocar o valor supremo dignidade num relativismo destrutivo de si mesmo. E, conforme colocamos desde o início, a dignidade é garantida por um princípio. Logo, é absoluta, plena, não pode sofrer arranhões nem ser vítima de argumentos que a coloquem num relativismo.

² NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. *O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 46.

Lembremos as felizes palavras de Paulo Bonavides³ a respeito:

Introduzir, de conseguinte, o princípio da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental na consciência, na vida e na práxis dos que enquanto entes da cidadania, são, do mesmo passo, titulares e destinatários da ação de governo, representa uma exigência e imperativo de elevação institucional e de melhoria qualitativa das bases do regime.

O respeito pela dignidade da pessoa humana é condição para a compreensão jurídica dos direitos humanos. Pretende-se garantir esse respeito de modo que se extrapole o campo do que é efetivamente resguardado, cumpre admitir, como corolário, a existência de um sistema de direito com um poder de coação. Nesse sistema, a consideração pelos direitos humanos importará, a um só tempo, a cada ser humano e ao poder encarregado de proteger tais direitos à obrigação de respeitar a dignidade da pessoa.

Para a Constituição Democrática brasileira, a dignidade do ser humano permanece lesada caso ele se encontre acuado, sem os mecanismos mínimos de afirmação social. Enquanto ser social, a pessoa humana tem assegurado por este princípio não apenas a intangibilidade de valores básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano comunitário que o circunda.

As formas de agir que ferem a dignidade de maneira reiterada e vergonhosa, caracterizam o assédio moral, acarretando a violação dos direitos fundamentais da pessoa humana, influenciando em seu comportamento, em sua auto-estima, gerando prejuízos para a vítima e para toda a sociedade.

Para a psicóloga francesa Marie-France o fenômeno do assédio moral é uma invasão psíquica, em que o agente “retira da vítima sua capacidade

³ BONAVIDES, Paulo. *Teoria Constitucional da Democracia Participativa*. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2003, p. 232.

de defesa, retira dela todo o senso crítico, eliminando assim qualquer possibilidade de rebelião”.⁴

Em outra obra, Marie-France⁵ procura redefinir o assédio moral, para tanto afirma que:

O assédio moral começa freqüentemente pela recusa de uma indiferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual... Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção. Quando a recusa se origina de um grupo, para ele é difícil aceitar alguém que pensa ou age de forma diferente ou que em espírito crítico.

Partindo desses conhecimentos podemos definir, de início, o assédio moral como uma conduta reiterada e prolongada que fere o princípio basilar da dignidade da pessoa humana, causando na vítima um sentimento de ser ultrajado, humilhado pelo outro. Essa prática perversa abala o psíquico do ofendido a ponto de adoecê-lo ou até mesmo levá-lo à morte.

1.1 Tática do agressor

A principal tática do agressor na prática do assédio moral é selecionar a vítima ideal e fragilizá-la dentro da empresa, para tanto, destacamos algumas das condutas mais comuns:⁶

- Escolher a vítima e isolar do grupo;
- Impedir de se expressar e não explicar o porquê;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares;
- Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar;
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e

⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuhner. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 108.

⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 37.

⁶ Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMestrategias.php>>, acessado em 23.1.08.

constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool;

- Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação;
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

Neste ponto é que percebemos a importância da aplicação do princípio da proporcionalidade, pois não é qualquer tipo de conduta que se caracteriza como assédio moral, mas sim condutas peremptoriamente vexatórias e graves que são capazes de configurar o terror psicológico, ou seja, o assédio moral.

O senso da razoabilidade deve ser utilizado para identificação do assédio moral, sob pena de correremos o risco de sua banalização e, conseqüentemente, a sua total falta de proteção para com as pessoas realmente assediadas.

1.2 Aplicação do assédio moral

O assédio moral pode ser aplicado de várias formas, na vida familiar, na vida escolar, na vida laboral, etc. Vejamos um pouco mais detalhado essas três formas de manifestação do terror psicológico.

1.2.1 No âmbito familiar

O assédio no âmbito familiar, quando ocorrido entre parceiros, muitas das vezes é desconsiderado, haja vista a relação de dominação existente, em que o parceiro, vítima, é considerado cúmplice por “aceitar” passivamente as atitudes do outro.

Costumeiramente, o assédio moral ocorrido entre casais é considerado conflitos das relações pessoais de indivíduos que vivem juntos na mesma casa, sendo que não cabem as pessoas que estão fora desse ciclo de convivência, interferir na forma em que os parceiros resolvem conduzi-la.

Caso a forma em que os parceiros conduzam sua convivência evolua e atinge o estágio de descontrole e impotência do parceiro vitimado, atingindo proporções drásticas, chegando à violação da integridade física e mental do mesmo, atingindo ao extremo, como a perda da própria vida, o Estado deve atuar para proteger a vítima e a família, pois ambos são bases da sociedade e há o interesse de todos em evitar a prática agressiva no âmbito doméstico.

O terror psicológico praticado no âmbito doméstico atinge de forma indireta toda a sociedade, pois a família é à base da sociedade e se considerarmos que uma família desestruturada pelo assédio moral, pode acarretar prejuízos à sociedade que a cerca, podemos concluir que é de interesse do Estado proteger relações familiares do assédio moral.

A violência pode ocorrer também na relação entre pais e filhos, pois aqueles, muitas das vezes, por rejeitarem a criança, atormentam-na com atitudes e palavras agressivas, a qual em razão da relação de dependência, não pode, ou não consegue se proteger.⁷

Difícil se torna a proteção e a prevenção pelo poder público deste tipo de assédio praticado dentro da relação familiar, pois envolve relações de afeto e estima, além de ser muito complicada sua constatação e apuração.

1.2.2 No âmbito escolar

Lamentavelmente a prática do assédio moral é encontrada, com habitualidade, no interior das instituições de ensino, levando estudantes a desistirem dos estudos, a isolar-se dos demais, ou, até mesmo a suicidar-se. Métodos antigos, ainda hoje são corriqueiramente encontrados, como por exemplo expor um aluno menos privilegiado, seja de forma econômica, como de forma intelectual, a práticas humilhantes e vexatórias perante os demais.

⁷ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 22.

Essa violência psíquica afeta a relação entre estudante e a escola, e a depender do grau de sua incidência pode determinar o fim dos estudos para o assediado, causando um prejuízo para o desenvolvimento pessoal da vítima, tornando-se uma seqüela permanente para toda a sociedade.

A violência, no âmbito escolar, também pode ser praticada nas relações entre estudantes, em que os mais fortes rebaixam os mais fracos que por timidez não se rebelam.

Assim, no meio escolar precisamos aguçar com mais ênfase a ética entre atores que compõe essa relação no sentido de prevenir e afastar o assédio moral, sob pena de vermos nossa sociedade ser corrompida por suas próprias mazelas.

1.2.3 No âmbito do trabalho

Com o reconhecimento do direito à dignidade do trabalhador é que nasce a consciência da necessidade da preservação da tutela jurídica, que também se insere nas relações trabalhistas.

Do poder disciplinar e diretivo do empregador é que se encontra a subordinação, o empregado exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido.

No desenvolvimento desta relação de subordinação nasce um ambiente propício para o surgimento dos atos de assédio moral, o qual dependerá da forma com que será utilizado o poder de direção pelo empregador para se potencializar.

A omissão do empregador pode acentuar a existência do assédio, fazendo com que as testemunhas da prática constante cheguem a

perder seus referenciais e deixem de sentir repulsa, tolerando e relevando as práticas vexatórias.⁸

Algumas das condutas que caracterizam o assédio moral são manifestadas por meio de qualquer ato, palavras, ou até escritos que violem a dignidade do trabalhador e as garantias constitucionais que este possui, levando-o a se sentir humilhado e menosprezado para a posição que ocupa dentro da empresa.

Porém, Marie-France⁹ especifica em sua obra algumas condutas desse terror psíquico:

A agressão, no caso, é clara: é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. Na maior parte das vezes, é este o meio de um pequeno chefe valorizar-se. Para compensar sua fragilidade identitária, ele tem necessidade de dominar e o faz tanto mais facilmente quanto mais o empregado, temendo a demissão, não tiver outra escolha a não ser submeter-se. A pretexto de manter o bom andamento da empresa, tudo se justifica: horário prolongado, que não se pode sequer negociar, sobrecarga de trabalho dito urgente, exigências descabidas.

Destes atos pode-se perceber que as práticas são exercidas tendo por base abuso de direito, configurando-se ato ilícito de acordo com o Código Civil Brasileiro em seu artigo 187, *in verbis*:

Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Denota-se que apesar do terror psicológico não ter uma tipificação legal capaz de impor punição ao ofensor, quando praticado no ambiente de trabalho, viola bens fundamentais protegidos pelo direito, em outras áreas. Entretanto, corriqueiramente é tolerado pelos que assistem, principalmente pelo próprio assediado, em vista da perda dos referenciais dos limites, ou, até, pelo medo do desemprego, quando a vítima prefere banalizar seu sofrimento para

⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*. op. cit., p. 60.

⁹ Op. cit., p. 82.

manter o andamento de sua relação de emprego, a fim de continuar a ter uma fonte de renda que possa tirar seu sustento e de sua própria família.

Neste momento surge o impasse entre as necessidades físicas do empregado (alimento, vestuário, etc) e os seus direitos da personalidade. Na maioria dos casos os empregados priorizam as necessidades físicas em detrimento a outros direitos, colocando o assédio contra ele praticado de lado. Porém, com a reiteração da conduta da violência psíquica o ambiente de trabalho torna-se um calvário, trazendo prejuízos à saúde e à vida social do assediado, que se vendo encurralado pode até chegar a praticar o suicídio.

O assediado passa a cultivar uma sensação de impotência, de desvalorização e fracasso, que interfere amplamente na sua vida comportamental, interferindo em suas relações interpessoais tanto em nível profissional, quanto escolar, familiar e social, ou seja, a depender do estado de equilíbrio psíquico da vítima as seqüelas do assédio podem se tornar imensuráveis.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

2.1 Identificação do fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho

Haja vista que o direito do trabalho regula relações entre desiguais, o estudo do assédio moral torna-se de grande valia, pois é naquele ramo do direito que se encontra maior probabilidade de ocorrer abusos e comportamentos humilhantes.

O poder disciplinar do empregador impede o exercício pleno dos direitos de personalidade do empregado, mormente na respectiva postulação da reparação, quando ocorre sua transgressão.

A perversão moral como também é conhecido o assédio moral, nada mais é que um desrespeito à dignidade e aos direitos individuais e sociais

do empregado, o qual fica acuado diante do pensamento da perda do emprego, relevando a violação de seus direitos mais íntimos. Com esse temor, o trabalhador dificilmente assume e divulga o fato de ser vítima dessa violência e, sobretudo, fica difícil a prova do fato, em razão da subordinação a que o assediado se submete no contrato individual de trabalho.

No Brasil há certa escassez da literatura específica sobre o assunto, pois o fenômeno do assédio moral foi identificado recentemente, também temos poucos julgados a respeito do tema, os quais têm se utilizado da doutrina psicológica, ou da analogia, para abrigarem a dignidade do empregado diante do contrato individual de trabalho, vejamos:

PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº01711-2001-111-15-00-0 RO
(20534/2002-RO-2)
RECURSO ORDINÁRIO DA VARA DO TRABALHO DE TIETÊ
RECORRENTE: COMERCIAL SELLER LTDA
RECORRIDO: LUCIANO LEANDRO DE ALMEIDA

EMENTA

ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO.

... veja um trecho do VOTO ...

"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" (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello).

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 conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT - 17ª Região - 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).

Dessa forma, a violência moral, tem ganhado campo nos estudos jurídicos, principalmente por sua importância para o meio trabalhista, em que enseja uma série de conseqüências e efeitos no ambiente de trabalho, além de se relacionar na manutenção dos direitos da personalidade do empregado, sobretudo aos direitos da dignidade humana, extremamente importante para a preservação do equilíbrio nas relações trabalhistas.

Em nossa legislação inexistente um conceito legal da violência moral praticada na relação de emprego, porém encontramos alguns conceitos formulados por juristas, geralmente baseados na área da psicologia, que tentam definir referido fenômeno, vejamos:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (*sic*)¹⁰

Marie-France conceitua o psicoterror como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”¹¹

Segundo Fiorelli, “assédio moral são comportamentos emitidos por uma pessoa ou um grupo de pessoas e dirigidos a outra pessoa ou grupo de pessoas, por um longo período, ocasionando danos psíquicos e/ou prejuízo de natureza funcional.”¹²

¹⁰ Disponível em <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>, acessado em 24.1.08.

¹¹ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral. op. cit., p. 17.

¹² FIORELLI, José Osmir, FIORELLI, Maria Rosa, MALHADAS JUIOR, Marcos Julio Olivé. *Assédio Moral: Uma visão multidisciplinar*. São Paulo: LTr, 2007, p. 42.

Diante dos conceitos acima elencados podemos concluir que para a caracterização do assédio moral necessário se faz que a prática seja reiterada e ocorra durante um lapso temporal, deixando o assediado desestabilizado emocionalmente e em situação de humilhação.

Com a existência do assédio dentro da empresa a probabilidade da ocorrência de *stress* se torna muito grande, pois a saúde do trabalhador depende do equilíbrio do seu bem-estar psicológico, biológico e social, razão pela qual quando se desestabiliza qualquer dos estímulos citados, certamente, afetará o bem-estar da pessoa.

Desta feita, a estabilização nas relações entre empregado e empregador, assim como todos os colaboradores de uma mesma instituição, com respeito à saúde da pessoa em todos os seus níveis, é fundamental para erradicação do assédio e a atenuação do *stress* ocorrido na relação de emprego.

2.2 Distinção entre assédio moral e assédio sexual

O assédio sexual se caracteriza quando o assediador persuade a vítima com o fim de obter favores de natureza sexual, a qual deve ser reiterada e sempre repudiada pelo assediado, fazendo com que fique constrangido em sua intimidade e privacidade.

Ao contrário do assédio sexual o assédio moral não visa à obtenção de favores sexuais, mas sim, causar, através de condutas repetidas, danos psíquicos no assediado, satisfazendo com isso o ego da assediador.

Sintetizando, o assédio moral objetiva manter o assediado sob domínio, tirando-lhe toda sua capacidade de resistência ou oposição, fazendo e cumprindo exatamente o que determina o assediador, por um determinado lapso de tempo, já o assédio sexual procura apenas persuadir e dominar o assediado sexualmente e pode se caracterizar pela prática de condutas em um certo momento.

Alguns casos de assédio moral originam-se da resistência ao assédio sexual, em que o ofensor sentindo-se rejeitado, pode transformar a vida do ofendido em um inferno.

2.3 O assédio moral e a legislação

No exterior alguns países já possuem legislação específica acerca do assédio moral praticado na relação de emprego, como é o caso da França que desde 2002 possui lei específica sobre o assunto.¹³

No Brasil não existe uma legislação de âmbito nacional em vigor, mas existem projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, esperando votação, os quais modificariam o Código Penal Brasileiro para introduzir o tema.

3 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL DENTRO DA EMPRESA

Dentro da empresa o assédio moral se classifica de duas formas: vertical, que pode ser descendente (o mais comum), ascendente (raramente praticado) e horizontal.

3.1 Assédio vertical

O assédio moral na linha vertical se caracteriza quando praticado de cima para baixo (descendente) ou de baixo para cima (ascendente), vejamos cada um deles com mais detalhes.

3.1.1 Assédio vertical descendente

O assédio moral na linha vertical descendente é o mais comum, pois é praticado pelo superior hierárquico contra o empregado, ou pelo próprio empregador em razão deste possuir o poder diretivo, e é na exacerbação deste poder que se concretiza o terror psicológico na vertente vertical descendente.

¹³ Lei n. 2002-73 de 17 de janeiro de 2002 de modernização social.

Algumas empresas utilizam-se da extrapolação do poder diretivo como uma estratégia para levar o empregado incômodo a pedir demissão, porém se identificado essa intenção além da rescisão indireta do contrato de trabalho, poderá ser pleiteado indenização por assédio moral.

Desta forma, o que se constata no assédio vertical nesta vertente é a utilização do poder diretivo e disciplinar de forma abusiva, bem como para se livrar das obrigações trabalhistas.

3.1.2 Assédio vertical ascendente

O assédio moral na linha vertical ascendente é pouco comum, porém este tipo de humilhação também ocorre. É o psicoterror praticado de baixo para cima, ou seja, um empregado ou uma coletividade de empregados pratica atos humilhantes contra um empregador ou superior hierárquico.

Um caso de assédio moral vertical ascendente pode ocorrer quando um chefe de uma repartição é substituído por outro mais novo e inexperiente e, seus subordinados por não aceitarem essa substituição rejeitam em massa o novo chefe, não acatando suas ordens ou até mesmo hostilizando-as.

Esse tipo de assédio pode levar o superior hierárquico a desacreditar de sua habilidade e, pelo temor de levar o problema ao empregador e ser hostilizado em suas competências diretivas, acaba sendo cúmplice do fenômeno, numa verdadeira violação a sua própria auto-estima.

3.2 Assédio horizontal

No assédio moral horizontal os próprios colegas de trabalho que se encontram no mesmo nível hierárquico praticam atos vexatórios, de hostilidade, de humilhações, com outro colega, por diversos motivos, tais como competição interna por melhor produtividade, ciúmes, inveja, etc.

O temor causado pela competitividade, induz a práticas individualistas desenvolvendo assim o assédio moral na vertente horizontal. Na busca por espaço e uma melhor colocação dentro da empresa colegas de trabalho se engalfinham não tolerando os mais morosos, passando a discriminá-los.

A competição, a preferência pessoal do chefe, a inveja, o racismo, a xenofobia e os motivos políticos são os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral.

Essa violência moral praticada entre colegas de mesmo grau hierárquico, não impede o direito do assediado de pleitear a devida indenização pelos danos sofridos em sua personalidade.

4 CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

4.1 Para o empregado: danos à saúde e nas relações pessoais

O assédio moral praticado dentro da relação de emprego traz diversas conseqüências para o empregado, nesse tópico elencamos as duas mais freqüentes, quais sejam: danos à saúde e nas relações pessoais.

A violência psíquica praticada contra o empregado causa a este diversos problemas de saúde, pois a pressão para realizar tarefas, o medo de ser despedido e a desqualificação profissional deixa o trabalhador à mercê de sua própria sorte, ensejando distúrbios psicossomáticos, que trazem consigo diversas doenças para a vítima.

Vejamos um parecer de Marie-France¹⁴ acerca dos distúrbios psicossomáticos:

¹⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. op. cit., p. 161.

No início, o clínico geral tem diante de si um paciente apresentando múltiplos distúrbios, de “indisposições crônicas” de origem psicossomática até um quadro psicossomático claro. O médico se arisca a não detectar a origem real desses problemas, seja por não ter se empenhado, pensando somente na situação profissional de seu paciente, seja porque o seu paciente não lhe expõe o problema. O sofrimento moral ligado ao trabalho pode, dessa forma, ser considerado pelo paciente como símbolo de uma fraqueza pessoal, numa época em que trabalho e sucesso são, ao que parece, o grande troféu dos vitoriosos. Evidentemente, a resposta terapêutica não poderá ser completamente eficaz caso se limite a uma prescrição medicamentosa.

No início, algumas indisposições, que eram consideradas como “normais”, podem evoluir, trazendo consigo sérios prejuízos à saúde do indivíduo assediado, como por exemplo, crises de hipertensão arterial, dores e problemas na coluna, vertigens, distúrbios gástricos, aumento ou diminuição de peso de forma rápida e outras.

Na maioria dos casos de assédio moral o prejuízo à saúde se desenvolve através de depressão e, para que a pessoa chegue a este estado, ela já apresentou forte ansiedade, angústia, apatia, sentimento de culpa, podendo, inclusive, chegar a perder seus próprios valores.

Em casos extremos, o estado depressivo pode levar até ao suicídio, sendo que a vítima deixa de sofrer danos apenas em prejuízo à sua saúde, passando a atingir sua própria vida.

Neste contexto, a violência moral atinge, também, as relações pessoais do assediado causando danos no trabalho, pois a baixa auto-estima leva o indivíduo a agir com insegurança e temeridade, levando-o ao cometimento de vários erros.

Além do prejuízo nas relações de trabalho, o psicoterror traz danos no âmbito familiar e na sociedade, pois o empregado que não está contente reflete em seus pares suas frustrações e angústias, tendo uma tendência a abusar de drogas lícitas ou ilícitas, somente agravando mais ainda o problema.

4.2 Para o empregador: baixa produtividade e desvio da função social

O assédio moral praticado dentro da relação de emprego traz diversas conseqüências, também, para o empregador, nesse tópico elencamos as duas mais freqüentes, quais sejam: baixa na produtividade e o desvio da função social.

A prática do assédio por parte do empregador pode causar, à primeira vista, a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483 da CLT, sendo esta uma conseqüência jurídica que pode se desenvolver com o fenômeno.

O empregado assediado tem suas funções psíquicas prejudicadas e, em decorrência desse fato tem o seu desempenho no trabalho afetado diretamente, engrenando como conseqüência do evento em uma queda de produtividade e lucratividade do empregador.

Outro ponto negativo a ser observado é quando da perda do emprego pelo assediado, já que a empresa terá que qualificar outro profissional para substituir aquele que já estava qualificado, gerando com isso um gasto a mais para empresa.

Na visão de Marie-France:¹⁵

As conseqüências econômicas desse estado de coisas para uma empresa não deveriam ser negligenciadas. A deterioração do ambiente de trabalho tem como corolário uma diminuição importante da eficácia ou do rendimento do grupo ou da equipe de trabalho. A gestão do conflito torna-se a principal preocupação dos agressores e dos agredidos, e por vezes até das testemunhas, que deixam de se concentrar em suas tarefas. As perdas para a empresa podem, então, assumir proporções significativas, por um lado, pela diminuição da qualidade do trabalho, e por outro, pelo aumento dos custos devido às faltas.

O empregador que não respeita os direitos fundamentais dos seus empregados, principalmente, a dignidade do trabalhador, desvirtua-se da

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*. op. cit., p. 102.

função social que o contrato de trabalho deve objetivar, violando todos os princípios e normas de nosso ordenamento constitucional.

Dessa forma, completa Flávia Piovesan:¹⁶

O valor da dignidade humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A dignidade humana e garantias fundamentais vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico ao sistema jurídico brasileiro. Os direitos e garantias fundamentais passam a ser direitos de uma especial força expansiva, projetando-se por todo o universo constitucional e servindo como critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional.

Assim, a função social da empresa dentro de um Estado democrático, busca preservar a idéia de cidadania, com enfoque aos direitos individuais e sociais, ambos altamente relevantes à ordem social, o qual deve ser direcionado pelo princípio maior da dignidade da pessoa humana.

4.3 Dano moral

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, consagra a tutela do direito à indenização por dano material ou moral decorrente da violação de direitos fundamentais:

Art. 5º (...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

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

O ato ilícito é aquele praticado em desacordo com a norma jurídica destinada a proteger interesses alheios, violando direito subjetivo individual, causando prejuízo a outrem e criando o dever de reparar tal lesão. Sendo assim, o Código Civil define o ato ilícito em seu art. 186: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar

¹⁶ PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 4. ed., ver., ampliada e atualizada. São Paulo: Max Limonad, 2000, p. 56.

dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Dessa forma, é previsto como ato ilícito àquele que cause dano, ainda que exclusivamente moral.

A violência moral, como ilícito trabalhista, dá direito à indenização por danos morais, por ferir interesses da personalidade, da liberdade e da dignidade da pessoa humana.

4.4 Responsabilidade penal e civil

O assédio moral, ainda, não possui uma tipificação específica no âmbito penal, porém tendo em vista sua amplitude de conduta pode ser enquadrado em outros crimes previsto no Código Penal Brasileiro, como por exemplo difamação art. 139, injúria art. 140, maus tratos art. 136 e constrangimento ilegal art. 146.

No âmbito civil as condutas praticadas no assédio moral podem ensejar indenização por cometimento de ato ilícito, com previsão nos artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro.

Assim, considerando o teor da súmula 341 do STF¹⁷, conclui-se que a responsabilidade civil pelo assédio é solidária entre empregador e ofensor.

4.5 Como prevenir o assédio moral

Tendo em vista que nos casos de assédio moral nas relações de emprego a responsabilidade do patrão é objetiva, mesmo nos casos ignorados pelo empregador, este deve se valer de medidas sócio-educativas e de mecanismos efetivos de veiculação de queixas para prevenir e evitar a prática da violência psíquica no ambiente de trabalho e com esse agir, exonerar-se da responsabilidade.

¹⁷ Súmula 341 do STF: "é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto."

Segundo Fiorelli¹⁸ “o assédio moral desestabiliza famílias e reduz a produtividade das equipes de trabalho. Sua prevenção aumentará a produtividade das pessoas e das Organizações.”

A respeito da prevenção do assédio moral dentro da empresa Marie-France¹⁹ comenta:

Nos locais de trabalho, cabe aos que têm poder de decisão (os dirigentes da empresa, os executivos, os coordenadores) fazerem juntos a escolha de um “não” ao *laisser-faire*, de recusar tais formas de assédio, de velar para que, em todos os escalões, a pessoa humana seja respeitada. Os sindicatos, cujo papel é defender os assalariados, deveriam colocar entre seus objetivos uma proteção eficaz contra o assédio moral e outros atentados à pessoa do trabalhador.

Destarte, a prevenção do assédio moral por parte do empregador, com adoção de medidas para evitar ou extirpar o evento danoso poderá mitigar ou até mesmo afastar a responsabilidade civil da empresa. Porém, a falta desses mecanismos de prevenção pode acarretar a responsabilidade do empregador independentemente do conhecimento ou não da prática do assédio dentro da empresa.

CONCLUSÃO

O assédio moral na relação de emprego se traduz como sendo comportamentos impróprios lançados por uma pessoa e dirigidos a outra pessoa no ambiente de trabalho, por um longo período, gerando danos de ordem psíquica e prejuízos funcionais, pessoais e familiares ao assediado.

Neste contexto, todo e qualquer dano aos direitos de personalidade do empregado causado na relação de emprego deve ser combatido com veemência, pois a estrutura psíquica do indivíduo reflete no seu agir dentro da sociedade e os valores sociais do trabalho não podem ficar a mercê do capitalismo globalizado que só tem a visão do lucro.

¹⁸ FIORELLI, José Osmir, FIORELLI, Maria Rosa, MALHADAS JUIOR, Marcos Julio Olivé. *Assédio Moral: Uma visão multidisciplinar*. op. cit., p. 189.

¹⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*. op. cit., p. 103.

O terror psicológico praticado contra a pessoa do empregado deve ser extirpado da relação de emprego, para isso cabe ao empregador tomar medidas de prevenção no âmbito da empresa, evitando assim diversos danos ao empregado, bem como a própria empresa.

A proteção legal do assédio moral, apesar de não existir tipificação específica em nosso ordenamento jurídico infraconstitucional, encontra-se bem respaldada pelos princípios basilares já existentes da formação do nosso Estado, pois com o simples respeito à dignidade da pessoa humana se evitaria a prática do assédio moral nas relações de emprego.

Tendo em vista as conseqüências malélicas e até mesmo irreversíveis que podem ocorrer a um funcionário assediado é que temos que nos preocupar com o assunto em tela e com a sua prevenção, investigando meios para minimizar os riscos de tolerância da violência moral no meio de trabalho, além de atentar-se à necessidade da prática de condutas que atenuem ou extingam este infeliz fenômeno da vida social.

REFERÊNCIAS

BONAVIDES, Paulo. *Teoria Constitucional da Democracia Participativa*. 2. ed., São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2003.

_____. *Curso de Direito Constitucional*. 12. ed., São Paulo: Malheiros, 2002.

CARVALHO, José Murilo de. *A construção da cidadania no Brasil*. apud, VIANNA, Luiz Werneck, et al. *A Judicialização da política e das relações sociais no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTr, 2007.

FIORELLI, José Osmir, FIORELLI, Maria Rosa, MALHADAS JUIOR, Marcos Julio Olivé. *Assédio Moral: Uma visão multidisciplinar*. São Paulo: LTr, 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

HÄBERLE, Peter, *Hermenêutica Constitucional - A Sociedade Aberta dos Intérpretes da Constituição: Contribuição para a interpretação Pluralista e 'Procedimental' da Constituição*, tradução Gilmar Ferreira Mendes, Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1997.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuhner. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. *Mal estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. *Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito*. São Paulo: Saraiva, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2007.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. *O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana*. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. *Manual da Monografia Jurídica*. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2001.

PERELMAN, Chaïm. *Ética e Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

_____. *Tratado da Argumentação*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 4. ed., rev., ampliada e atualizada. São Paulo: Max Limonad, 2000.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio Moral no Âmbito da Empresa*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 11. ed., São Paulo: Malheiros, 1996.

VIANNA, Luiz Werneck, *et al.* *A Judicialização da política e das relações sociais no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan, 1999.

WARAT, Luiz Alberto. *O Ofício do Mediador*. Florianópolis: Habitus, 2001.