

ASSÉDIO MORAL

Sérgio Pinto Martins *

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Denominação; 3. Conceito; 4. Distinção; 5. Natureza jurídica; 6. Classificação; 7. Fundamentos; 8. Requisitos; 9. Fases; 10. Caracterização; 11. Conseqüências; 12. Prova; 13. Direito Comparado; 14. Conclusão; 15. Bibliografia.

1. Introdução

Pretendo mostrar no presente estudo o que é o assédio moral, suas causas e conseqüências.

2. Denominação

A palavra *mobbing* é usada na Itália, na Alemanha e nos países escandinavos. *To mob* em inglês quer dizer cercar, assediar, agredir, atacar. É a agressão praticada por um animal que cerca um membro do grupo. Visa a fuga do assediado pelo pavor de ser atacado ou morto.

Na Inglaterra e nos Estados Unidos é utilizada a denominação *bullying*. *Bully* é o mandão, valentão, fanfarrão. *Bullying* é intimidar, aterrorizar. Nos Estados Unidos é encontrada também a palavra *harassment*, que significa vexação, tormento, abuso. *Harass* significa hostilizar, atacar, perseguir.

As expressões *acoso moral* ou *psicológico* são empregadas nos países de língua espanhola. Na França, é usada a denominação *le harcèlement moral*. No Japão, são usadas as palavras *Murahachibu* e *ijime*. Em português, emprega-se a expressão *assédio moral*. Também são encontradas as expressões manipulação perversa ou terrorismo psicológico.

3. Conceito

Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Assédio quer dizer cerco, limitação.

Marie-France Hirigoyen afirma que o assédio moral no trabalho é toda e qualquer

* Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP.

conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, 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 do trabalho”.¹

Sônia Mascaro Nascimento afirma que o “assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”.²

Heinz Leymann afirma que o assédio moral é “a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.³

O parágrafo único do artigo 1.º da Lei municipal de São Paulo n.º 13.288, de 10 de janeiro de 2001, conceitua assédio moral como “todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas completamente impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros, ignorar ou excluir o funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de uma forma insistente; espalhar rumores maliciosos; subestimar esforços.

Assédio é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação a outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa.

O assédio moral é uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém.

4. Distinção

O assédio pode ser moral ou sexual.

¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral. A violência perversa do cotidiano*, Bertrand Brasil, 2000, p. 65.

² NASCIMENTO, Sônia Aparecida Mascaro. *Assédio moral no ambiente do trabalho*. Revista LTr, 68, agosto de 2004, p. 922-930.

³ LEYMAN, Heinz. *The contempt and development of mobbing at work*. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, vol. 5, n.º 2, 1996, p. 165-181, Editor Peter Herriot.

O assédio sexual visa obter vantagens sexuais da vítima, mediante chantagem.

Tem por objetivo o assédio moral que o assediado saia da empresa, mediante pressões psicológicas e reiteradas sobre a vítima.

O *burnout* é “o resultado de uma inadequada gestão do stress laborativo, como um processo ineficaz de adaptação a um stress individual excessivo, uma condição de desadaptação, nascida de um processo transacional que representa uma solução de acomodamento, uma negociação com a própria consciência perante situações de trabalho não administráveis de outra forma”.⁴ É também considerado como a síndrome de esgotamento emocional, chamada de despersonalização e baixa realização pessoal que ocorre entre indivíduos que interagem ou trabalham com pessoas.⁵ Ocorreria em relação a pessoal da área de saúde e professores. Pines e Aronson afirmam que o *burnout* é o “estado de esgotamento mental, físico e emocional, produzido pelo envolvimento crônico no trabalho em situações emocionalmente envolventes”.⁶ O burnout pode ocorrer em razão da falta de condições de trabalho, de recursos. O trabalhador fica desmotivado no posto de trabalho.

5. Natureza jurídica

Muitas vezes, o assédio moral se apresenta como ato discriminatório, chegando, dependendo do caso, até ao assédio sexual.

O item 3 do artigo 2.º da Diretiva 76/207 da União Económica Européia classifica o assédio como discriminação.

6. Classificação

Na verdade, qualquer empregado pode ser assediado, tanto o chefe, como o chefiado.

Assédio moral vertical é o praticado pelo superior hierárquico. Na Inglaterra, é chamado de *bossing* (de *boss*, chefe) ou *bullying*.

O assédio moral ascendente pode ocorrer quando um grupo de subordinados se insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. Seus métodos não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidades ao chefe. Pode também ocorrer o assédio com o objetivo de uma pessoa passar a ocupar o cargo do chefe.

⁴ NASSIF, Elaine. *Burnout, mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos*, Revista 70-06/730.

⁵ MALLASCH Y JACKSON. *Manual Research Edition*. Palo Alto: University of Califórnia, 1986.

⁶ PINES E ARONSON. *Career Burnout: causes and cures*. New York, Free Press, 1988.

Se o assédio moral é feito pelo superior ao subordinado, chama-se assédio moral vertical descendente. O superior pretende afirmar-se perante os subordinados. Tenta mostrar que detém poder na organização. Objetiva se destacar perante seus subordinados ou querer afirmar que ele manda no local.

O assédio moral horizontal é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível, que não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho.

Assédio moral misto ocorre quando o cerco é feito pelo superior ao subordinado e também entre pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia na empresa.

No *corporate bullying*, o empregador ou o superior hierárquico pratica ato contra o subordinado.

No *client bullying*, há perseguição dos destinatários da prestação de serviços.

No *serial bullying*, a perseguição é feita reiteradamente contra todos os colegas de trabalho, sejam subordinados ou colegas de igual nível hierárquico.

No *gang bullying*, há perseguição de um grupo de pessoas contra um indivíduo.

7. Fundamentos

O assédio moral é uma prática que tem ocorrido nos dias de hoje.

Durante o período em que havia vários postos de trabalho, o empregado preferia mudar de emprego e ficar livre do assédio moral. As pessoas ficavam com medo ou envergonhadas de denunciarem o assédio moral.

Hoje, em razão de não haver emprego para todos, as denúncias aumentaram, mostrando uma situação que não se verificava anteriormente.

O autor do assédio entende que a vítima é uma ameaça. Justifica o assédio com a sua defesa.

O trabalhador tem direito, porém, a um ambiente de trabalho moralmente sadio.

O inciso III do artigo 1.º da Constituição consagra a dignidade da pessoa, que também tem de ser observada no trabalho. O trabalhador merece respeito em relação à sua moral, assim como deve também respeitar o empregador e seus prepostos.

O empregador é responsabilizado de forma objetiva pelos atos dos seus prepostos que são causados a terceiros (art. 932, III, do Código Civil).

O ideal é que a empresa faça prevenção no local de trabalho para evitar o assédio moral por parte de seus funcionários.

8. Requisitos

Para caracterização do assédio moral é preciso:

a- conduta abusiva;

b- ação repetida (um único ato isolado não implica o assédio moral. Há necessidade de repetição no ato do empregador ou de seus prepostos para a caracterização do assédio. Heinz Leymann afirma que *psicoterror* ocorre se a humilhação é feita pelo menos uma vez na semana e deve ter a duração mínima de seis meses. Na verdade, não precisa ser seis meses, mas há necessidade da reiteração. Não há um período específico para a caracterização do assédio moral, que pode ocorrer uma vez por semana ou até mais vezes).

c- postura ofensiva à pessoa;

d- agressão psicológica (fere a intimidade, a dignidade do trabalhador);

e- que haja finalidade de exclusão do indivíduo (pessoa sente-se excluída);

f- dano psíquico emocional (é uma consequência do assédio).

9. Fases

A primeira fase do assédio implica a decisão sobre quem será o assediado.

A segunda fase importa o assédio efetivo à vítima.

Na terceira fase, aparecem sintomas no assediado, de depressão, insônia, problemas digestivos etc.

Na quarta fase, o assediado pode começar a faltar no trabalho em decorrência de problemas psicológicos.

Na quinta fase, o assediado pede para sair da empresa ou abandona o posto de trabalho. Pode também o assediado se vingar de quem o assedia.

Pode ocorrer de o assediado não ligar para o assédio, em razão de que tem uma estrutura emocional muito forte, e o agente dirigi-lo para outra pessoa.

10. Caracterização

O ato praticado pelo empregador ou seus empregados deve ser abusivo. Se o

ato for praticado no exercício regular de um direito, não haverá assédio (art. 188, I, do Código Civil).

O ato será considerado lícito.

Será considerado ilícito o ato do 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 (art. 187 do Código Civil). Os bons costumes não permitem que uma pessoa pratique assédio moral contra outra.

O *bullying* é o abuso de poder. É feito de forma perversa. Visa destruir a auto-estima da vítima.

O procedimento do empregador ou de seus empregados deve ser reiterado, sem que se estabeleça quantas vezes por semana o assédio pode ocorrer. Um único ato não irá configurar assédio moral, pois não terá influência sobre o aspecto psicológico do trabalhador. É preciso que isso seja feito mais de uma vez.

O assédio moral visa atingir a dignidade psicológica do trabalhador. Se existem ofensas físicas, não estará caracterizado o assédio moral.

O empregador visa excluir a vítima ou fazer que peça demissão na empresa.

São hipóteses que caracterizam o assédio moral: falar baixo perto da pessoa com o objetivo de mostrar que está falando dela ou a está excluindo; ironizar, difamar ou ridicularizar a pessoa; tornar público determinada situação da pessoa; constranger a pessoa e humilhá-la; inferiorizar, menosprezar, diminuir ou desprezar a pessoa; dar determinações de serviço sem sentido; controlar o tempo no banheiro; deixar a pessoa sem ter o que fazer durante o expediente.

Muitas vezes, o chefe pensa que pode perder o poder para o subordinado. Daí, começa a assediá-lo.

Normalmente, o assediante afirma que seu ato foi brincadeira, foi mal entendido, o assediado está vendo ou ouvindo coisas, é maluco.

Em certos casos, o empregado é colocado na “geladeira”. É discriminado. Todos passam a olhá-lo com desconfiança. É humilhado no trabalho. Sente-se excluído.

Nas hipóteses em que o empregado tem garantia de emprego, passa a ser assediado para pedir demissão. O empregador pretende vencer o empregado pelo cansaço. O trabalhador é discriminado, tratado com rigor excessivo. São feitas provocações, são estabelecidos serviços superiores às suas forças ou serviços vexatórios.

Ultimamente, o assédio moral tem sido caracterizado quando o empregado é reinte-

grado. Nesse caso, é posto de lado e deixado sem trabalho.

Às vezes o empregado é colocado em sala vazia e sem ventilação, suas gavetas são esvaziadas; é repreendido em público. São estabelecidas tarefas impossíveis de ser realizadas ou, a cada meta a ser atingida, ela é mudada, exigindo-se maior grau de esforço.

Em outros casos, o empregado é rebaixado, preterido em promoções, ridicularizado.

À vítima de LER (lesão por esforços repetitivos) é atribuída pejorativamente a alegação de ser “*LERda*”. São feitos comentários como: “gostaria de arrumar uma doença como a sua para não fazer nada”.

Em certos casos, são configuradas doenças ou estresse, depressão em decorrência do assédio moral no emprego. Há abalo na estrutura psicológica da pessoa.

O fato de o indivíduo ter ou não problemas psíquicos com o assédio não implica a descaracterização do ato ilícito, pois há pessoas mais resistentes psicologicamente ao assédio ou têm maior controle sobre a sua estrutura emocional e não ficam abaladas emocionalmente de imediato.

O empregador pode estabelecer situações visando motivar o trabalhador, como ocorre no setor de vendas, concedendo prêmios. Entretanto, não pode expor o trabalhador ao ridículo, fazendo brincadeiras que depreciem o trabalhador perante os outros empregados da empresa.

O assédio pode ter como conseqüência o dano moral. Na verdade, isso representa o resultado do assédio, que é o pagamento da indenização por dano moral. A indenização deve ser fixada de forma proporcional ao agravo sofrido, de acordo com o que se depreende do parágrafo único do artigo 944 do Código Civil.

Há julgado que condenou a empresa por dano moral em razão de o empregado ser confinado em uma sala, sem ser lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, em razão de danos psíquicos (TRT 17ª R., RO 1142.2001.006.17.00-9, rel. Juiz José Carlos Risk, DO ES 15.10.2002).

Os seguintes julgados entenderam pela existência do dano moral:

Dinâmica grupal – Desvirtuamento – Violação ao patrimônio moral do empregado – Assédio moral – Indenização. A dinâmica grupal na área de Recurso Humanos objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconseqüente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor pagamento de prendas publicamente, tais como e dançar a dança da boquinha da garrafa’, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-

lo 'diferente' do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito a confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregado abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5.º, X, da CF/88 (Recurso provido)...” (TRT 17ª R., RO 1294.2002.007.17.00.9, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionísio).

Danos morais. Submissão a prendas decorrentes do não-atingimento das metas de venda. Ofensa à honra e à imagem caracterizada. 1. A instância ordinária assentou que os empregados da ré, entre eles o reclamante, estavam submetidos a prendas se não atingissem as metas de venda. Registrou que essas prendas abrangiam flexões, corridas e uso do capacete de morcego, tendo a testemunha confirmado a participação do autor. O Tribunal Regional consignou, ainda, que a condição vexatória decorria de criação dos próprios empregados. 2. Na espécie, verifica-se a presença de todos os elementos hábeis a justificar a punição da reclamada. Sublinhe-se, de início, a presença dos elementos conduta e nexos causal, considerando-se o prisma objetivo, e da culpa, tomando-se o aspecto subjetivo. De fato, constata-se dos autos e do quadro fático delineado no acórdão recorrido a realização de prendas pelos empregados, conduta do que emanaria, segundo a tese do autor, o prejuízo que pretende ver indenizado nexos causal. 3. Com relação à culpa da reclamada, à luz da teoria do risco, o dano causado pelo empregado, desde que verificado no exercício das funções que lhe foram confiadas, é de responsabilidade do empregador, independentemente de qualquer inquirição sobre a culpa deste último. Trata-se de hipótese de responsabilização objetiva por ato de terceiro. 4. Finalmente, restou caracterizada a ofensa à honra e à imagem do reclamante. Com efeito, as prendas eram realizadas perante os demais empregados e decorriam do não-cumprimento das metas de venda. O empregado era, assim, em face de seu desempenho no trabalho, submetido a situação constrangedora e vexatória em relação aos demais colegas, havendo nítida violação a seu patrimônio moral. 5. Evidenciado o dano moral, tem jus o reclamante à indenização, a teor do art. 5.º, X, da Constituição (TST, RR 328/2004-055-03-00-3ª R, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJU 1 13.10.06).

Assédio moral. Indenização. A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa. Tal conduta denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT, art. 2.º, *caput*) ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/1988, art. 5.º, incisos V e X; Cód. Civil, arts. 11 e seguintes) uma vez tipificada a figura do assédio moral, pelo que é cabível o direito à correspondente indenização reparatória (TRT 3ª R., RO 01761-2005-092-03-00/3-, 3ª T., j. 9.8.06, Rel. Juiz Antônio Gomes de Vasconcelos, Rev. João Bosco de Barcelos Coura, DJ MG 26.8.2006, p. 07).

Assédio moral. Degradação do ambiente do trabalho. Direito à indenização. A sujei-

ção dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução descabida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada 'saia' com os clientes ou lhes 'venda o corpo' e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e, assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho, e, assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais (art. 159, CC, de 1916, e arts. 186 e 927 do NCC). (TRT 2ª R., RO 01531-2001-464-02-00-0, 4ª T., Rel. juiz Ricardo Costa e Trigueiros, j. 10.5.2005, p. 20.5.05).

II- Assédio moral. Práticas adotadas pela empresa que revelavam conduta suficiente para causar ofensa moral. Configuração. Resta caracterizado o assédio moral quando gerente da empresa estipula castigo físico para o vendedor que não alcançasse a meta de vendas, como, por exemplo, exigir que o vendedor faça flexões ou 'polichinelo', ou ainda correr em volta da sala de reuniões na presença dos demais vendedores, conduta, aliás, já comprovada em outros processos. III- Valor da indenização. Prudente critério do julgador. Efeitos compensatório e pedagógico. O valor da indenização por dano moral, sem que exista critério definido na Lei, deve ficar ao prudente arbítrio do julgador, contudo deve ter duplo efeito: o de compensar a dor do ofendido e o de desestimular o ofensor a persistir no procedimento (TRT 8ª R. RO 00902-2005-005-08-00-7, 1ª T., Rel. Juiz Marcus Augusto Losada Maia, j. 22.11.05).

Dano moral. Assédio moral. Ociosidade imposta. Adesão a PDV. Cabe reparação por danos morais, em razão de assédio moral no trabalho, a exposição humilhante e vexatória de empregado colocado em ociosidade, em local inadequado apelidado pejorativamente de "aquário" pelos colegas, além da alcunha de 'javali' (já vali alguma coisa) atribuída aos componentes da equipe dos 'encostados', mesmo que isso decorra de processo de reestruturação do setor ferroviário. Mormente quando o propósito da inatividade é minar as resistências do trabalhador, a fim de obter a adesão ao PDV proposto. Reforça essa idéia o fato de que, não bastassem as circunstâncias do ócio impositivo, o empregador volta a carga, concedendo licença remunerada indefinidamente, até conseguir o intento demissional. Aflora patente o sentimento de desvalia, sobretudo em se tratando de empregada com mais de vinte anos de casa que sempre ocupou cargo de destaque na empresa. Afinal, o trabalho, afora sua concepção divina, é meio de conferir cidadania e dignidade à pessoa humana, inclusive é fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro (art. 1.º, III, IV, CF/1988). Sentença mantida. (TRT 15ª R., RO 02229-2003-092-15-00-6 (53171/2005), 6ª T., Rel. juiz Edson dos Santos Pelegrini, DOE SP 4.11.05).

Indenização por dano moral. Assédio moral. A conduta abusiva da empresa violadora

dos direitos da personalidade que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos arts. 5.º, X, da CF e 186 do Código Civil (TRT 12ª R., RO 04690-2005-034-12-00-0, 1ª T., Rel. Juíza Viviane Colucci, DJ SC 8.8.06).

Assédio moral- Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévelis nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que, de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbas sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliados à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o “prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social”. Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral sobram a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurados a violação do direito e o prejuízo moral derivante (TRT 2ª R., 6ª T., RO 01117200203202004, Ac. 20040071124, j. 17-2-04, Rel. Juiz Valdir Florindo).

Neste caso foi caracterizado o assédio moral por limitações de ordem fisiológica quanto ao uso de sanitários:

Limitação do uso das instalações sanitárias. Assédio moral. Dano moral. Não obstante seja compreensível que o empresário vise ao lucro, isto não lhe dá o direito de impor aos seus empregados limitações de ordem fisiológicas, como no caso da utilização de sanitários, violando normas de proteção à saúde e impondo-lhe uma situação degradante e vexatória, com o escopo de alcançar maior produtividade e, assim, deixando de respeitar os limites de cada um daqueles que coloca sob o seu comando hierárquico. Efetivamente, tanto a higidez física como a mental do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada a pública, de sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social, inquestionavelmente tutelados pela Lei Maior (art.

56.º, incisos V e X). A violência psicológica sofrida implica lesão de um interesse extrapatrimonial, juridicamente, protegido, gerando direito à reparação do dano moral (TRT 3ª R., RO 01068.2005.016.03.00.8-2ª T., Rel. Juiz Anemar Pereira Amaral, DMG 11.10.06).

Na hipótese vertente ficou configurado o assédio moral pelo fato de o empregador não fornecer trabalho ao empregado:

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 a 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 ultrapassada 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 sinalgâmico do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido (TRT 17ª R., RO 1315.2000.00.17.00-1, Ac. 2276/2001, j. 20.8.02Rel. Sônia das Dores Dionísio).

Ficou caracterizado o assédio moral no caso abaixo pelo fato de o empregado ser homossexual e ter sofrido agressões físicas:

Dano moral – Empregado submetido a constrangimentos e agressão física, em decorrência de sua orientação sexual, praticados por empregados outros no ambiente de trabalho e com a ciência da gerência da empresa demandada – Imputabilidade de culpa ao empregador. Se a prova colhida nos autos revela, inequivocamente, que o autor sofrera no ambiente de trabalho discriminação, agressões verbais e mesmo físicas por sua orientação homossexual, mesmo que não pudesse o empregador impedir que parte de seus empregados desaprovasse o comportamento do reclamante e evitassem contato para com ele, não poderia permitir a materialização de comportamento discriminatório grave para com o autor, e menos ainda omitir-se diante de agressão física sofrida pelo reclamante no ambiente de trabalho: mormente se esta agressão fora presenciada por agentes de segurança do reclamado, os quais não esboçaram qualquer tentativa de coibi-la. Se o reclamante, como empregado do demandado, estando no estabelecimento do réu, sofre, por parte de seus colegas de trabalho, deboches e até chega a sofrer agressão física, e se delas tem pleno conhecimento a gerência constituída pelo empregador, este último responderá, por omissão, pelos danos morais causados ao reclamante (CCB então vigente, art. 159 c/c art. 5.º, X, da CF). Sendo o empregador pessoa jurídica (e não física), por óbvio os atos de violação a direitos alheios imputáveis a ele serão necessariamente praticados, em sentido físico, pelos obreiros e dirigentes que integram seus quadros. Recurso ordinário do reclamado conhecido e desprovido (TRT 10ª R, 3ª T., RO 919/2002.005.10.00-0, Rel. Paulo Henrique Blair, DJ DF 23.5.03, p. 51).

Nos seguintes julgados não houve a configuração do assédio moral:

Assédio moral. Elementos caracterizadores. O assédio moral está ligado às condi-

ções hierárquica e de autoridade do empregador, mas especificamente aos desvios no uso destas faculdades não se confundindo com a 'pressão' psicológica resultante do recrudescimento do mercado de trabalho no qual se insere a atividade do empregado, tampouco com o simples 'receio de perder o emprego'. O empregador detém legítimo direito de exigir produtividade dos seus empregados, porque assume os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2.º). Inexistem nos autos elementos que apontem no sentido de a empregada ter sido exposta a situação humilhante ou constrangedora, ou mesmo sofrimento psicológico, por ter sido afastada do local de trabalho ou por ter sido remanejada para outro departamento. Simples desconforto não caracteriza assédio moral e não justifica a indenização pretendida (TRT 10ª R., RO 00378-2005-801-10-00-3, 1ª T., Rel. juíza Elaine Machado Vasconcelos, j. 7.12.05).

Assédio moral. O assédio moral está ligado às condições hierárquica e de autoridade do empregador, mas especificamente ao desvio no uso destas faculdades, não se confundindo com a 'pressão' psicológica resultante do recrudescimento do mercado de trabalho no qual se insere a atividade do empregado, tampouco com o simples 'receio de perder o emprego'. O empregado detém legítimo direito de exigir produtividade dos seus empregados, porque assume os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2.º). No caso concreto inexistem nos autos elementos que apontem no sentido de o empregado ter sido exposto a situação humilhante ou constrangedora, ou mesmo a sofrimento psicológico por desempenhar suas funções em pé. A própria atividade do reclamante – reclamante – em estacionamento de shopping exige o constante deslocamento do empregado, não caracterizando, por si só, o assédio moral, capaz de justificar o pagamento de indenização por dano moral (TRT 10ª R., 1ª T., RO 00782-2004-017-10-00-6, Rel. juíza Elaine Machado Vasconcelos, J. 21.9.05).

Já julguei casos em que o empregado era obrigado a andar com o cartaz de tartaruga ou a ser colocada tartaruga em sua mesa. A reparação é o pagamento da indenização por dano moral.

11. Consequências

As principais conseqüências do assédio moral são:

a- o trabalhador falta com mais freqüência ao trabalho em razão de evitar o assédio ou em razão das doenças que desenvolve;

b- há queda da produtividade do trabalhador, pois ele não tem a tranqüilidade necessária para poder desenvolver o seu mister;

c- aumentam os gastos do Estado com saúde, pois o trabalhador precisa ser tratado;

d- o empregado obtém aposentadoria precoce em razão da doença que desenvolve no trabalho.

O assediado pode ter crises de choro, dores, palpitações. O procedimento da empresa fere sua auto-estima. Fica deprimido, com dores de cabeça constantes. Tem distúrbios digesti-

vos, tonturas, falta de apetite ou de ar. O empregado pode se entregar ao álcool.

O assediado deve evitar conversar com o agressor sem estar na presença de testemunhas, pois o assediador poderá lhe causar prejuízos.

O empregado poderá pleitear rescisão indireta por rigor excessivo (art. 483, a, da CLT) ou exigência de serviços superiores às suas forças (art. 483, b, da CLT).

Caso o trabalhador corra perigo de mal considerável, a rescisão indireta é classificada na letra e do artigo 483 da CLT.

Se não lhe é proporcionado trabalho, pode alegar que está sendo descumprido o contrato de trabalho (art. 483, d, da CLT), pois o empregador tem obrigação de proporcionar trabalho ao empregado.

O empregado que pratica o assédio moral em relação a outro colega é passível de dispensa por justa causa (art. 482 da CLT).

O empregador tem responsabilidade objetiva em relação aos atos praticados por seus empregados. O inciso III do artigo 932 do Código Civil é claro no sentido de que são responsáveis pela reparação civil o empregador, pelos atos de seus empregados ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Terá, porém, o empregador direito de regresso contra o empregado que praticou o assédio e lhe causou prejuízo. O artigo 934 do Código Civil mostra que aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houve pago daquele por quem pagou.

Deverá o empregador estabelecer um sistema de prevenção destinado a evitar o assédio moral no ambiente do trabalho. Isso pode ser feito mediante campanhas internas esclarecendo o problema do assédio moral. O regulamento interno da empresa pode estabelecer situações que não serão toleradas pelo empregador, prevendo as respectivas punições. Deverá ainda o empregador fiscalizar o ambiente de trabalho para que não ocorra o assédio moral.

O Regulamento da Previdência Social classifica no Anexo II, Lista B, Grupo V (Transornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho), XII, Sensação de Estar Acabado, Síndrome de Burn-out, Síndrome do Esgotamento Profissional como doenças profissionais.

12. Prova

A prova do assédio será do empregado, por se tratar de fato constitutivo do seu direito (art. 818 da CLT e inciso I do art. 333 do CPC).

Todos os meios de prova serão admissíveis, desde que moralmente legítimos (art. 332 do CPC).

Os indícios e presunções podem demonstrar a existência do assédio, assim como as regras da experiência.

A perícia médica pode indicar se o trabalhador sofre de problemas psíquicos e tentar indicar o nexo de causalidade, inclusive se tem relação com o serviço.

13. Direito comparado

Estudo realizado na União Européia em 1996 aponta que em 15.800 entrevistas 4% dos trabalhadores foram vítimas de violências físicas em 1995; 2% foram vítimas de assédio sexual; 8% tinham sido vítimas de atos de intimidação e de trotes.

Dados de 1998 afirmam que 12 milhões de pessoas sofreram de assédio moral na Europa.

A OIT não tem uma convenção específica sobre o tema, apenas a Convenção 111, que proíbe qualquer tipo de discriminação no emprego. O órgão internacional mostra que, em 1998, 5% da população trabalhadora sofreu assédio moral. Em 1999, foram 7% os trabalhadores afetados.

Espanha:

O artigo 3.º do Regulamento de Serviços de Prevenção recomenda que se deva avaliar as condições do trabalho e qualquer característica no qual ele se desenvolva e que possa trazer influência negativa capaz de gerar riscos a segurança e a saúde do trabalhador.

França:

A lei de 17 de janeiro de 2002 estabeleceu que “nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional. Nenhum trabalhador pode ser sancionado, despedido ou tornar-se objeto de medidas discriminatórias, diretas ou indiretas, em particular no modo de remuneração, de formação, de reclassificação, qualificação ou de classificação, de promoção profissional, de transferência ou renovação do contrato por ter sofrido ou rejeitado sofrer os comportamentos definidos no parágrafo precedente ou por haver testemunhado sobre tais comportamentos ou havê-los relatado”.

É considerada nula a rescisão contratual em caso de assédio (art. L. 122-49). O artigo L.120-4 prevê a obrigação de a empresa tomar medidas preventivas e a inversão do ônus da prova. O Código Penal estabelece pena de um ano de reclusão e multa de 15.000 euros ao assediador.

Inglaterra:

O *Harassment Act* de 1997 estabelece que “uma pessoa não deve ser exposta a uma

conduta que possa resultar moléstia no confronto com outra pessoa e da qual ela deva conhecer o caráter de assédio”.

Noruega:

O Código do Trabalho prevê no §12 que “os trabalhadores não serão submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta inconveniente”.

Suécia:

A Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais, de setembro de 1993, que entrou em vigor em março de 1994, estabeleceu que incumbe ao empregador “propiciar que cada empregado tenha o maior conhecimento possível sobre suas atividades e seus objetivos; informações regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo”.

14. Conclusão

No Brasil, ainda não existe legislação federal específica sobre o assédio moral no Direito do Trabalho.

O empregador deve, porém, estabelecer sistema de prevenção visando a que não exista o assédio moral na empresa.

O empregado tem direito a um ambiente de trabalho sadio e que não venha a lhe ocasionar doenças.

Os sindicatos profissionais devem lutar para evitar o assédio moral aos empregados, defendendo a categoria para que não ocorram situações de assédio, pressões psicológicas ou questões semelhantes contra os empregados.

A negociação coletiva deveria tratar do tema para evitar os problemas nas empresas.

A CIPA poderia versar sobre a matéria desde que diga respeito a doença profissional, pois tem por objetivo a prevenção de acidentes do trabalho.

A Comissão de Fábrica seria um importante canal de discussão para evitar o assédio moral na empresa.

15. Bibliografia

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral. A violência perversa do cotidiano*. Bertrand Brasil, 2000.

LEYMANN, Heinz. *The contempt and development of mobbing at work*. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, vol. 5, n.º 2, 1996, Editor Peter Herriot.

MALLASCH e JACKSON. *Manual Research Edition*. Palo Alto: University of Califórnia, 1986.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Mascaro. *Assédio moral no ambiente do trabalho*. Revista LTr, 68, agosto de 2004.

NASSIF, Elaine. *Burnout, mobbing e outros males do stress: aspectos juridicos e psicologicos*, Revista 70-06/730.

PINES e ARONSON. *Career Burnou: causes and cures*. New York, Free Press, 1988.