

INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda a questão do Assédio Moral, um tema que tem ganhado atenção nos últimos tempos, pois interfere no bom funcionamento das relações entre os indivíduos de uma sociedade, prejudicando o aprimoramento da vida de forma coletiva e individual. Objeto de estudo de vários pesquisadores nos últimos anos, o Assédio Moral tem atraído a atenção de trabalhadores, psicólogos, operadores do Direito, autoridades e demais pessoas interessadas pelo mundo do trabalho, que vêem nessa questão uma forma de violação dos direitos dos trabalhadores.

Este escrito busca demonstrar, por intermédio de fundamentos jurídicos, que os trabalhadores moralmente assediados merecem receber do Estado a tutela jurídica contra o Assédio Moral. Para tanto, em um primeiro momento, são situados os aspectos fundamentais do trabalho humano e sua evolução histórica. Em seguida, é exposto o fenômeno do Assédio Moral e as suas variações, a fim de identificar claramente o conceito, as características e as conseqüências. A argumentação legal que tem sido eficaz na luta contra o Assédio Moral também é abordada.

Longe de almejar uma conclusão do assunto, este trabalho presta-se a salientar idéias e contribuir no combate de tal fenômeno, mostrando suas conseqüências, de forma simples, para que todos o compreendam, alcançando o seu objetivo de visibilidade social para uma questão que é, infelizmente, apenas mais uma problemática da longa jornada de lutas dos trabalhadores no decorrer da história.

1 Aspectos Fundamentais do Trabalho Humano

1.1 Evolução histórica do trabalho humano

É de conhecimento geral que o trabalho dignifica, engrandece e valoriza o homem, pois é de seu resultado que o ser humano obtém os meios materiais que são necessários à sua subsistência, além de ser um processo fundamental para sua realização pessoal, profissional, familiar e social.

O trabalho humano se faz necessário e essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de um país, pois é através dele que se movimenta a produção, distribuição e circulação de riquezas. Sob o olhar da ideologia capitalista, é por meio do trabalho que atendemos às exigências do mundo em que vivemos. Porém, esse conceito possui raízes antigas e, em determinadas épocas da história, os valores eram outros. A palavra "trabalho" tem sua origem no latim *tripaliare*, que significa submeter alguém à tortura através do *tripalium*, instrumento destinado a este fim (cf. FERREIRA, 2004, p. 19). A partir daí, pode-se ver a relação do trabalho com a noção de dor, sofrimento, fadiga.

Segundo Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, a fonte mais antiga de pesquisa a respeito do trabalho é a Bíblia, na qual o trabalho é visto como uma maldição imposta por Deus ao homem, estando ligado ao castigo, à dor, etc. Dessa forma, as civilizações da antiguidade reservavam o trabalho aos escravos, por tratar-se de uma atividade "indigna". O escravo não era pessoa, e sim *res*, considerado um objeto de propriedade de alguém. No império da Babilônia, no Código de Hamurabi, ou nas leis egípcias, havia proibições de maus tratos aos escravos ou compensações aos seus donos por havê-los ferido ou matado em determinadas circunstâncias, mas o que se buscava com isso era a proteção do direito de propriedade de seu dono, e não o bem estar dos mesmos (cf. FERREIRA, 2004, p. 19).

A ligação do trabalho ao sofrimento, ao indigno e ao desumano durou muito tempo, mesmo quando a escravidão cedeu lugar à servidão, que em pouco se diferenciava de sua antecessora. Na Idade Média, o servo era apenas um instrumento de produção do senhor feudal. A busca pelo trabalho livre foi árdua, somente sendo conquistada após a Revolução Industrial, no final do século XVIII e início do século XIX, que deu origem à produção industrial e à organização do trabalho. Mozart Victor Russomano diz, a esse respeito, que a

Revolução Francesa, que foi o primeiro grande movimento genuinamente popular e de massa na articulação de reivindicações candentes, ao contrário, situando-se, declaradamente, no plano político e econômico, se vincula, de modo estreito, ao trabalho e é responsável histórica pelo advento do **trabalho livre**. Suas causas, sabidamente, são múltiplas. Entre elas existem, na base, causas técnicas (a revolução industrial inglesa, a máquina a vapor, a modificação dos métodos de produção, etc.) e ideológicas ou políticas (atribuição ao Estado do papel contemplativo que lhe outorgou o liberalismo, que consagra a liberdade individual) (RUSSOMANO, 1997, p. 13).

Dessa forma, o trabalho, que passou a ser visto como uma necessidade social, como um direito e também como um dever, e os trabalhadores começaram a ser valorizados. E, devido a esse novo sentido, surgiu a necessidade de legislações que formalizassem direitos e deveres dos trabalhadores.

No Brasil, desde seu Descobrimento até 1888, o trabalho era delegado aos escravos. Hádassa Dolores Bonilha Ferreira diz que "o histórico da valorização do trabalho no Brasil acompanhará as evoluções das Constituições brasileiras, analisando como o trabalho era tratado pela sociedade da época" (2004, p. 27). A autora ressalta ainda que, no artigo 179 da Constituição Política do Império do Brasil de 1824, falava-se sobre a liberdade no exercício de qualquer trabalho, desde que não fosse contra os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos. Note-se que nesta época ainda havia a escravidão e que, somente após a Abolição, o trabalho foi reconhecido como uma atividade digna.

A Constituição de 1934 concedeu uma série de direitos aos trabalhadores. Com o Golpe de Estado, surgiu a Carta de 1937, que atribuía ao trabalho um caráter de dever social, também mantido pela Carta de 1967. Apenas em 1988 é que a questão social, o direito e o valor do trabalho foram fundamentados, tornando-se a atividade um quesito fundamental do crescimento econômico.

1.2 Aspectos fundamentais do trabalho humano

Conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos,

Art.23 - Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana^[1].

Desse artigo, pode-se concluir que a pessoa é fim, e não meio, e que a dignidade do trabalhador não é valorável, tampouco substituível. Em nossa Constituição Federal, a pessoa humana é reconhecida como "elemento central do direito", enfatizando o trabalho e a dignidade do trabalhador como sustentáculos do Estado Democrático de Direito (CF/88, art. 1º, incís. III e IV e CF/88 art.170 e também declara o trabalho como base conforme art. 193).

Nosso ordenamento constitucional não deixa pairar dúvidas de que o Direito do Trabalho é uma conquista fundamental do trabalhador, sendo a dignidade humana um princípio basilar, que traz ao grupo também os direitos de personalidade do empregado. Nesse sentido, o trabalho caracteriza-se como um direito social que está diretamente ligado à dignidade do ser humano. Por outro lado, é fato que apenas a garantia de uma vida digna para o trabalhador não basta. Como bem pondera Maria Aparecida Alkimin, na verdade,

o acesso às condições dignas e mínimas de trabalho, ou seja, ao trabalho decente^[2], no atual sistema econômico globalizado e de tendência flexibilizadora e desregulamentadora, deixou de ser garantia de todos, pois estamos vivendo a era da precarização das condições de trabalho e escassez de emprego, representando esse cenário globalizado uma constante ameaça aos direitos sociais, notadamente, ao trabalho e à sua manutenção em condições dignas (2006, p. 19).

Os fatos analisados pela autora são inerentes à atual organização do trabalho, criada apenas para garantir interesses econômicos, gerando empresas obcecadas pelo lucro, o que viola princípios como o da dignidade do ser humano e dos direitos de personalidade inerentes ao trabalhador.

Todas as típicas relações de emprego têm como características elementos como a pessoalidade, a subordinação e a não eventualidade, ou seja, o empregado entrega sua força de trabalho em troca de salário. Dentre as características citadas acima, a “subordinação” nos leva ao “poder de direção”, através do qual o empregador dirige, controla e fiscaliza o trabalho do empregado. Isto gera uma relação jurídica de direitos (dirigir, controlar, fiscalizar) e de obrigações, como a de pagar salários e a de respeitar a dignidade e personalidade do empregado. Estas limitam o poder de direção do empregador para que os direitos de personalidade não sejam violados.

O respeitado civilista Caio Mário da Silva Pereira, ao referir-se sobre os direitos da personalidade, diz que são

‘inatos’ (como o direito à vida, o direito à integridade física e moral) sobrepostos a qualquer condição legislativa, são absolutos, irrenunciáveis, intransmissíveis, imprescritíveis: Absolutos, porque são oponíveis *erga omnes*; irrenunciáveis, porque estão vinculados à pessoa de seu titular. Intimamente vinculados à pessoa, não pode esta abdicar deles, ainda que para subsistir; intransmissíveis, porque o indivíduo goza de seus atributos, sendo inválida toda tentativa de sua cessão a outrem, por ato gratuito como oneroso; imprescritíveis, porque sempre poderá o titular invocá-los, mesmo que por largo tempo deixe de utilizá-los (2000, p. 153).

Como se pode observar, esses direitos são inerentes à pessoa tanto quanto o direito à vida, à integridade física e moral, e outros cujo objetivo é resguardar a dignidade da pessoa. Prova disto é que nossa Legislação prevê reações a toda e qualquer conduta que venha a lesar tais direitos, quer seja na esfera cível ou na penal.

Nossa Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X, prevê indenização por dano moral e/ou material e nosso Código Civil, no artigo 12, tem previsão quanto à reclamação por perdas e danos. Tais normas de proteção são perfeitamente aplicáveis na relação de emprego, tendo em vista o princípio da subsidiariedade, segundo Maria Aparecida Alkimin, que cita o artigo 8º da CLT como exemplo por carência de norma específica na legislação consolidada que protege os direitos de personalidade especificamente do trabalhador (cf. 2006, p. 21). Também ao observar o artigo 483 da CLT, pode-se ver a defesa dos direitos de personalidade do trabalhador, pois o empregado, neste caso, quando sofrer ofensa a sua honra ou de sua família, ou, ainda, quando for tratado com rigor excessivo, pode considerar indiretamente rescindido seu contrato de trabalho.

O reconhecimento de tais direitos na relação de emprego leva ao controle do poder de direção e à limitação da autonomia da vontade, organizando o trabalho de forma que as ordens e serviços atendam à dignidade do trabalhador e aos seus direitos de personalidade.

1.3 As conseqüências da Globalização no ambiente de trabalho

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira comenta que não restam dúvidas de que

o momento atual acumula uma infinita variedade de mudanças estruturais em todo o mundo, principalmente no âmbito das relações humanas. Os valores econômicos, sociais, políticos, éticos e morais estão se transformando, assim como as relações de trabalho e os valores a ela agregados. E pode-se afirmar que grande parte dessas transformações nasceu com o fenômeno da globalização, o qual, aliás, não é recente (2004, p. 30).

Com a industrialização, surgiram cuidados com a saúde do trabalhador, mas esses cuidados eram voltados especificamente para os acidentes de trabalho. Com o passar do tempo, a preocupação também se voltou para a prevenção de doenças dos trabalhadores. Hoje, com a moderna organização do trabalho voltada para a Globalização, o cuidado passou a ser não apenas com os aspectos físicos, mas, também, com os mentais, pois saúde não é apenas um estado físico, mas inclui os estados mental e social.

Toda essa preocupação que existe hoje no mundo capitalista tem um único fim: a produtividade, pois se o trabalhador obtiver uma boa qualidade de vida, isso refletirá em seu trabalho e, conseqüentemente, em sua produtividade. Mas o mais importante é que isso também trará satisfação profissional e pessoal, valorizando-o como pessoa.

Com o advento de novas tecnologias, houve uma grande diminuição do esforço físico no trabalho, que foi substituído pelo esforço mental, gerando, por vezes, uma série de influências negativas no ambiente de trabalho e exigindo um trabalhador pró-ativo, dinâmico, versátil e produtivo. O resultado de tudo isso é um trabalhador com um desgaste emocional altíssimo, com perdas de sua resistência, ao tentar adaptar-se às mudanças de um ambiente que, muitas vezes, lhe é totalmente desfavorável.

Hádassa Ferreira completa de forma harmônica tal pensamento, ao dizer que,

dentro do contexto globalizado, além da ameaça do desemprego estrutural que assusta o mundo todo, do subemprego, da demissão, da extinção de postos de trabalho, os trabalhadores precisam estar preparados para participarem de uma competição desumana. Nela não existe nenhuma garantia de que sua dignidade, sob o aspecto de ser respeitado como pessoa humana, será observada e conservada, nem por seus superiores hierárquicos, nem pelo Estado, uma vez que a dinâmica do mercado exige uma total flexibilização dos direitos trabalhistas, muitas vezes resumida à verdadeira renúncia de direitos (2004, p. 33).

Tais conseqüências são sentidas por todos, não só pelo trabalhador. E é neste meio que as relações no mundo do trabalho vêm mudando constantemente. A cooperação mútua vem perdendo seu espaço para formas individualistas, fazendo com que haja desprezo, inveja e perseguição entre as pessoas. Os que têm emprego trabalham com medo de perdê-lo, sempre sob ameaças de serem substituídos por alguém ou “algo” melhor.

É nesse cenário que tem crescido a violência ou a agressão moral e silenciosa chamada Assédio Moral, que apesar de não ter ainda uma previsão legal tem grande importância jurídica.

2 O ASSÉDIO MORAL

2.1 Contexto histórico

Apesar de o fenômeno do Assédio Moral não ser recente, os estudos que se referem a ele o são. Por estar presente em toda parte, recebe conotações diferentes, devido à sua existência em diversas culturas.

Nos anos 80, surgiu um novo conceito chamado *mobbing*, termo que vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar (cf. HIRIGOYEN, 2005, p. 77). Tal expressão foi introduzida pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, que a utilizou para definir as formas severas de tratamento dentro das organizações.

Há, ainda, estudos anteriores a isso, como os originados no ramo da Biologia com Konrad Loren, etnólogo que estudava o comportamento agressivo de grupos de animais que tentavam expulsar um intruso. Peter-Paul Heinemann, médico sueco, publicou em 1972 o primeiro livro sobre o *mobbing*, após observar o comportamento hostil de algumas crianças dentro de escolas.

Leymann trouxe tais constatações para o mundo do trabalho, onde tal hostilização era repetidamente realizada em determinada pessoa. Apesar de tal fonte de estudos pertencer ao campo da Psicologia, influenciou importantes áreas como a da Sociologia e a do Direito.

Na década de 90, a discussão do tema se reascendeu através da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, que lançou um estudo completo sobre o tema tendo como base de estudos casos reais. Sua repercussão foi internacional, mobilizando países como França, Suécia, Noruega e Itália, que criaram leis com o intuito de coibir o Assédio Moral no ambiente de trabalho. A psicanalista, em sua última obra, destaca a necessidade de uma lei trabalhista que trate de forma específica o assunto.

Segundo Hádassa Ferreira, no Brasil a discussão do problema ainda é tímida. Algumas legislações existentes, até o momento, em nível municipal e

estadual, tratam do assunto visando apenas o setor público. Recentemente, o tema ganhou destaque com a médica do trabalho Margarida Barreto aborda a temática em uma dissertação e mantém um importante sítio eletrônico sobre o assunto^[3].

2.2 Conceito

Ao definir um conceito para o Assédio Moral, deve-se ter cuidado, pois se tende a confundi-lo com o estresse, ou quando nos sentimos humilhados pela hierarquia de nosso trabalho em um fato isolado. Segundo o **Dicionário Houaiss** (2004, p. 392), “assediar” significa “pôr cerco a; sitiar; perseguir com insistência; importunar”. Com certeza, o que difere o assédio de outros fenômenos é a insistência, a repetição do ato. Já a escolha da expressão “moral” veio da necessidade de questionarmos o que é certo ou errado dentro da conduta humana, o que é virtuoso ou o que é maldade. Marie-France Hirigoyen justifica a escolha do termo, afirmando que o termo implica

uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem se levar em conta a perspectiva ética ou moral (2005, p. 15).

Por ser um tema discutido mundialmente e manifestado nas mais variadas sociedades, torna-se difícil estabelecer apenas uma terminologia. No Brasil, como a discussão do tema é recente, os juristas ainda não estabeleceram uma definição comum, por isso tomam por base estudos na área da Psicologia e Sociologia para tentar estabelecer um conceito jurídico do fenômeno.

A psicóloga Marie-France Hirigoyen conceitua Assédio Moral como sendo

qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (2005, p. 17).

Hádassa Ferreira, ao comentar a definição de Hirigoyen, mostra como se pode construir juridicamente tal conceito, ao afirmar que, apesar

de tais conceitos serem, inicialmente, psicológicos, eles emprestam elementos indispensáveis na construção de um conceito jurídico, o qual deve esforçar-se para conter o mínimo de subjetividade possível, o que nesse caso se torna difícil. Contudo, é possível estabelecer elementos objetivos e gerais para uma definição jurídica do Assédio Moral (2004, p. 43).

Para que se possa identificar a manifestação de tal fenômeno, é necessária a existência de condutas abusivas remetidas ao assediado que não se confundam com questões pessoais, pois o fenômeno tem de ser exercido no ambiente de trabalho^[4].

Qualquer que seja o conceito, o importante é termos definido que o Assédio Moral é uma violência sutil, não evidente e, no entanto, altamente devastadora. Devido à sua sutileza, não é percebido nas primeiras investidas, mas seu efeito gradativo e freqüente acaba por compor a agressão. Também a sua maneira de se expressar muda de acordo com os diferentes meios sociais e atividades profissionais. Segundo Marie-France, no setor de produção, a violência é expressa de maneira mais clara, podendo ser verbal ou física. Enquanto que, em um nível sociocultural mais elevado as agressões são mais “sofisticadas”, sutis, perversas e muito mais difíceis de serem caracterizadas.

Além dessas diferentes formas em que o Assédio Moral se apresenta, deve-se ter o cuidado também de não confundi-lo com outros fenômenos, pois nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são realmente. Hádassa Dolores Bonilha Ferreira diz que o Assédio Moral

deve ser analisado como espécie do gênero sofrimento no trabalho, precisa ser distinguido das demais espécies, as quais, apesar de possuírem elementos comuns, com ele não se confundem. Muitas vezes, tais figuras podem ser utilizadas como ferramenta dentro do processo do Assédio Moral, mas analisadas isoladamente não podem ser interpretadas como tal (2004, p. 58-59).

A seguir, são expostos alguns fenômenos que, geralmente, se confundem com o Assédio Moral.

2.2.1 O stress profissional

Em nosso mundo, houve uma grande diminuição do esforço físico no trabalho e, em conseqüência, há um grande aumento do esforço mental. Isso tem gerado uma série de influências negativas no ambiente de trabalho, pois a atual organização do trabalho exige um trabalhador pró-ativo, dinâmico, versátil e produtivo e o resultado é um trabalhador desgastado emocionalmente. O *stress* profissional deve ser distinguido do Assédio Moral, pois tem um caráter inicial, ou seja, ele é quase que uma fase preparatória para a “chegada” do Assédio Moral, que é mais nocivo que o *stress*.

2.2.2 Situações conflituosas

Enquanto os “vestígios” do Assédio Moral são obscuros, os conflitos são extremamente expostos, verbalizados, e, diferentemente do Assédio Moral, têm seu lado positivo. Muitas vezes, há um conflito, porque também há necessidades de mudança, ou de uma nova visão no ambiente de trabalho. O conflito, nesta medida, se presta à renovação de preceitos antigos. Outra diferença gritante é que os dois pólos do conflito sempre estão em pé de igualdade, ele só pode vir a ter conseqüências negativas quando se torna demorado e sem solução, e aí há o risco de recair num caso de Assédio Moral, talvez por isso haja alguma dificuldade na distinção.

2.2.3 Gestão por injúria

A expressão “gestão por injúria” é sugerida por Hirigoyen, para definir gestores completamente despreparados para liderar, que costumam obter o que querem a gritos e xingamentos, submetendo seus empregados a terríveis pressões. E diferem do Assédio Moral, pois tais ofensas são dirigidas a todos os empregados sem distinção e sentidas por todos, enquanto o Assédio Moral chega de forma sutil apenas a um indivíduo.

2.2.4 Agressões pontuais

Devemos ter em mente que o Assédio Moral só se caracteriza por ações reiteradas, portanto uma agressão verbal ou física pontual não caracteriza o Assédio Moral, pois falta o requisito da repetição das ofensas. Também é importante salientar que tais ofensas são silenciosas e quando a vítima se dá conta já está no meio da degradação de seu ambiente de trabalho.

2.2.5 Más condições de trabalho

Não podemos julgar como Assédio Moral um ambiente mal estruturado, pouco iluminado, etc. É a intenção que deve ser analisada, pois se tal ambiente de trabalho for designado a apenas um empregado, com intenção de isolamento do mesmo e degradação de seu ambiente de trabalho, o problema ganha outras proporções, caracterizando, dessa forma, o fenômeno do Assédio Moral.

2.2.6 Outras formas de violência

Marie-France Hirigoyen cita algumas formas de violência que podem ser confundidas com o Assédio Moral, como por exemplo, a violência externa que pode, muitas vezes, vir de um cliente. Tal situação deve ser resolvida pela empresa que deve tomar medidas de proteção a seus funcionários.

A violência física também não é em si uma situação de Assédio Moral, mas, com certeza, pode constituir uma conseqüência de tal assédio. Conforme a Organização Mundial do Trabalho (OMT), o setor de serviços tem o índice mais elevado de violência física: 6% nas repartições públicas e 5% no comércio (cf. HIRIGOYEN, 2005, p. 33).

O assédio sexual, ao contrário do Assédio Moral, já ganhou tipificação com a Lei 10.244/1991 e com o Código Penal art. 216-A. O interessante é que, em muitas vezes, o assédio sexual, quando é “mal-sucedido”, acaba evoluindo para o assédio moral. De acordo com a OMT, o assédio sexual atinge

2% dos trabalhadores, sendo que as mulheres são as maiores vítimas, em especial as com menos de 25 anos e as de classe social mais humilde.

2.3 Elementos caracterizadores do Assédio Moral

Para que se possa verificar a responsabilidade pelo Assédio Moral é necessário analisarmos os sujeitos desta relação. E para isso podemos começar pelo conceito exposto pela Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 2º e 3º, que definem empregado e empregador:

Art. 2. Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Além daqueles que são equiparados por lei ao empregador.

Art. 3. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Não há um perfil exato dentro do Assédio Moral de qual das partes é agressor, e qual é a vítima, até porque, dependendo de cada caso, um superior hierárquico pode estar sendo a vítima dentro da situação. A maioria das pessoas tem a idéia de um agressor perverso, soberbo, e de uma vítima indefesa, representante do lado "mais fraco" da relação.

Em sua pesquisa, Marie-France Hirigoyen constatou que, apesar de ser mais comum, o assédio vindo de cima para baixo, ou seja, do empregador contra o empregado, existem outras situações diferentes, em que, muitas vezes, o assédio pode ser contra o próprio superior hierárquico, ou entre os colegas de trabalho. Hirigoyen constatou que, em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia; já em 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas; em 12% dos casos, o assédio vem dos colegas; e, por fim, 1% dos casos corresponde ao assédio provindo de um subordinado. (cf. 2005, p. 111). Por isso, se faz necessária a distinção dessas diferentes relações de Assédio Moral e de seus sujeitos.

2.3.1 Assédio Moral vertical descendente

Esse tipo de assédio é feito pelo empregador contra seu subordinado. A expressão "empregador" também compreende outros tipos de superiores hierárquicos. E aqui a doutrina revela uma série de críticas à CLT, devido ao conceito de empregador sugerido por ela, conforme o exposto acima. Maria Aparecida Alkimin fala sobre essas críticas com base na obra de Arion Sayão Romita:

Essa conceituação de empregador pela CLT foi alvo de críticas pela doutrina, visto que a relação de emprego tem como sujeitos as figuras do empregado e do empregador, de cuja relação jurídica tem origem o contrato de trabalho, de natureza sinalagmática e onerosa, sendo bilateral, porque corresponde às posições de crédito e débito das partes, sendo que o crédito do trabalhador corresponde ao débito do empregado, assim, somente a pessoa física ou jurídica pode ser sujeito de direitos e obrigações, não podendo sê-lo a empresa, esta somente pode ser objeto de direito (ALKIMIN, 2006, p. 61).

Deixando a questão taxonômica para trás, esse tipo de assédio é o mais comum, devido à nova organização do trabalho na qual se precisa de empresas e funcionários cada vez mais competitivos, dinâmicos, produtivos e dispostos a se adequarem às novas ideologias e a flexibilização. E, para que esses resultados sejam obtidos, alguns empregadores abusam de seu poder de comando, através de atitudes desumanas para com algum empregado que possa não corresponder às suas sádicas metas, saindo do foco e da visão da empresa, degradando o sucesso profissional do empregado tornando-o acuado diante de tais atitudes autoritárias.

Tal assédio, muitas vezes, é cometido porque o superior hierárquico se sente ameaçado por algum empregado que possa ter um desempenho melhor que o dele e, para que isso não aconteça, o assédio com metas inalcançáveis, ameaças e todo o tipo e meios antiéticos. O assédio também pode se dar porque o empregado não se adapta às diretrizes do superior, portanto seu interesse é eliminá-lo, forçando-o pelo assédio a pedir demissão, ou quando o empregado está doente, e, por isso, pouco produtivo, não sendo mais interessante para seus superiores.

Essa prática causa quebra da obrigação contratual, pois fere um princípio geral do Direito do Trabalho, que é o respeito à dignidade da pessoa do trabalhador. Além disso, há, na CLT, uma proteção a esse descumprimento que é a rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista em seu artigo 483. Quando tal situação ocorre, o superior pode ficar, como sugere Maria Aparecida Alkimin, "sob pena de também responder, com base na teoria objetiva, por danos morais em relação ao empregado assediado por qualquer de seus prepostos" (2006, p. 63).

2.3.2 Assédio Moral horizontal

O Assédio Moral horizontal é aquele que ocorre entre colegas de trabalho. Conforme Marie-France, esse tipo de assédio é freqüente quando dois empregados disputam um mesmo cargo ou uma promoção (cf. 2005, p. 113). Também pode ocorrer por um conflito de relacionamento e convivência entre os dois, por discriminação de sexo, ou, ainda, por pura competitividade, que muitas vezes é estimulada pelos superiores. Este tipo de assédio fere diretamente os direitos de personalidade, causando um ambiente hostil para o empregado. O colega autor do assédio pode responder por perdas e danos e também deve se sujeitar o empregador, que pode lhe aplicar alguma medida disciplinar. O empregador também pode lançar mão do artigo 482, "b", "j", que trata da demissão por justa causa, o que não exime a responsabilidade do empregador que também pode vir a responder por perdas e danos morais.

A respeito disso, é interessante destacar um trecho do livro de Maria Aparecida Alkimin: "o vigente código adotou a teoria da responsabilidade objetiva para responsabilização do empregador, ou seja, independe de culpa" (2006, p. 65).

2.3.3 Assédio Moral vertical ascendente

É aquele feito por um ou vários empregados contra seu superior hierárquico. Geralmente, acontece por tratar-se de superior hierárquico que abusa do seu poder de mando agindo de maneira autoritária e soberba para com os funcionários, mas também acontece quando determinado gestor não consegue administrar e manter o domínio dos empregados, não conseguindo impor respeito perante eles, e, assim, com o intuito de livrar-se de tal chefia, o(s) empregado(s) assedia(m) seu superior hierárquico. O superior, na maioria das vezes, sofre em silêncio com medo de contar ao proprietário da empresa e ser taxado de incompetente.

2.3.4 A vítima

A vítima é constituída pelo sujeito passivo da relação, aquele que é humilhado, hostilizado, tendo sua dignidade ferida, e, em alguns casos, tem queda em sua produtividade. Isto gera insatisfação profissional, frustração, e, em casos mais graves, doenças emocionais e físicas, culminando com o afastamento do trabalho ou até com a morte.

Na maioria das vezes, o assédio acontece porque as vítimas, em um primeiro momento, não se submetem a um tratamento desumano e autoritário, ou não se submetem a metas abusivas determinadas por gestores inconseqüentes. Também acontece em casos de trabalhadores muito dedicados ao trabalho que são esforçados, prestativos, inteligentes e com um futuro promissor dentro da empresa, pois seu gestor ou colega de trabalho sente-se ameaçado com tantas qualidades e tem medo de ser substituído, sendo de seu interesse é livrar-se daquele que representa uma ameaça. Segundo Marie-France Hirigoyen,

qualquer um pode ser vítima de Assédio Moral; contudo, os agressores e as testemunhas, incrédulos, continuam a atribuir este tipo de problema somente às pessoas frágeis ou portadores de uma patologia particular, vítimas natas de alguma maneira. Se não existe um perfil psicológico específico para as pessoas que são assediadas, existem incontestavelmente, como acabamos de ver, contextos profissionais nos quais o Assédio Moral transita mais livremente. Existem também situações em que as pessoas correm maior risco de se tornar visadas (2005, p. 219).

Geralmente, as pessoas mais visadas são aquelas que são muito diferentes de todas as outras em uma empresa, ou que são muito competentes, ou aquelas que não se adaptam aos padrões da empresa, ou, ainda, aquelas que não são tão produtivas como as outras ou que estão passando por uma momentânea fase delicada em sua vida.

Em matéria publicada no jornal Zero Hora, do dia 09 de julho deste ano, foram divulgados os resultados de uma pesquisa, em que se constatou uma maior incidência do Assédio Moral nos setores de vendas, atingindo mais as mulheres. Mas isso, como já explicou Hirigoyen, não é taxativo, pois existem vítimas que não se enquadram em nenhum desses casos citados, sendo pessoas comuns que apenas têm o azar de serem escolhidas como “bode expiatório”.

2.4 Conduta do agente assediador

Assim como a vítima não tem uma característica exclusiva, também não se pode taxar uma conduta específica para o assediador, pois o assédio pode se manifestar das mais variadas formas: através de palavras, atos e comportamentos que são capazes de afetar a personalidade e a dignidade do trabalhador assim como sua saúde física e psíquica, degradando e pondo em risco seu ambiente de trabalho [5].

Essa conduta pode se manifestar pelos mais variados motivos, dentre os quais, Maria Aparecida Alkimim cita:

deficiência na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas (2006, p. 48).

Para que seja caracterizado como Assédio Moral, a conduta deve ser reiterada, degradando o ambiente de trabalho e causando mal à saúde física e psíquica do indivíduo. O assediador rompe a norma social que chamamos de moral e sua conduta é considerada anti-social e antiética, contrária aos bons costumes e à boa fé que deve ser base de toda a relação jurídica. A esse respeito, Calo Mario da Silva Pereira comenta que a

iliceidade de conduta está no procedimento contrário a um dever preexistente. Sempre que alguém falta ao dever a que é adstrito, comete um ato ilícito, e como os deveres, qualquer que seja a sua causa imediata, na realidade são sempre impostos pelos preceitos jurídicos, o ato ilícito importa na violação do ordenamento jurídico (2000, p. 416).

Sem dúvida, o Assédio Moral viola o ordenamento jurídico, pois, como já ficou claro, ele desrespeita a dignidade e a personalidade do trabalhador. Pode-se igualá-lo a um ato ilícito, visto que, segundo o Código Civil, em seu artigo 186, aquele que “por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Maria Aparecida Alkimim afirma que, para o argumento de exercício legítimo do poder de direção, o artigo 187 do Código Civil é perfeito, por rezar que 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 (cf. ALKIMIN, 2006). Em nosso ordenamento jurídico trabalhista, o Assédio Moral tem por característica a quebra do contrato de trabalho, podendo este ser rescindido com base na rescisão indireta prevista na CLT no artigo 483 e suas alíneas.

Heinz Leymann, estudando a conduta do agente assediador, resumiu-a em cinco importantes grupos: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento, recusa de comunicação direta, atentado contra a dignidade e ataque direto à saúde da vítima com violência (cf. Hirigoyen, 2002, p. 107).

2.4.1 Deterioração proposital das condições de trabalho

Geralmente, o agente busca meios para dificultar o tranqüilo desenvolvimento do trabalho da vítima, atribuindo-lhe falhas, negando informações, limitando prazos tornando as metas impossíveis de serem realizadas e atribuindo-lhe tal incompetência, até que a vítima peça demissão, ou seja demitida por tais condições. Marie-France Hirigoyen criou uma lista dessas atitudes hostis em seu livro “Mal Estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral”. Interessante é observá-las:

Retirar da vítima a autonomia. Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas. Contestar sistematicamente todas as suas decisões. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada. Priva-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador... Retirar o trabalho que normalmente lhe compete. Dar-lhe permanentemente novas tarefas. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências. Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários prêmios). Agir de modo a impedir que obtenha promoção. Atribuir a vítima, contra a vontade dela trabalhos perigosos. Atribuir a vítima tarefas incompatíveis com sua saúde. Causar danos em seu local de trabalho. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho. Induzir a vítima ao erro (2005, p. 108).

2.4.2 Isolamento e recusa de comunicação direta

O isolamento é a prática mais comum de Assédio Moral e, quando é praticada pelo superior hierárquico, toma conta de todos na empresa, contagiando-os por mero comodismo, por quererem fazer o mesmo que o chefe, para agradá-lo ou por medo. A recusa de comunicação é outra típica conduta, pois o silêncio é uma forma de dizer o quanto ela não interessa para a empresa, ou mesmo para deixá-la sem entender, sem respostas para tamanho desprezo e mesmo para prejudicá-la ao omitir informações importantes sobre a empresa. Em uma reportagem especial da revista **Veja**, de 13 de julho de 2005, há um relato típico da conduta de Assédio Moral através do isolamento:

Entre 2004 e 2005, fui moralmente assediada por coordenadores do departamento da universidade onde trabalhei até o mês passado. Depois de um período de afastamento, encontrei um ambiente hostil. Deram-me um horário irracional. Em um dia, tinha que trabalhar doze horas ininterruptas. Quase todos os dias, recebia ofícios de advertência, sem que nada tivesse feito de errado. Elegi-me para uma comissão de prevenção de acidentes e passei a ser ainda mais humilhada. Deram-me atividades de orientação de estagiários, com a justificativa de que eu não tinha qualificação para dar aula. Numa reunião, o coordenador agrediu-me aos berros na frente dos colegas e funcionários. Cheguei a ser colocada em uma salinha, sem nada para fazer. Nesse processo estressante, adoeci e voltei a sofrer convulsões depois de 24 anos sem ter esse problema. Também perdi mais da metade da minha renda (SANTOS, 2005, p. 105) [6].

Hirigoyen também elenca uma série de condutas em que a vítima é

interrompida constantemente. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. A comunicação com ela é unicamente por escrito. Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual. É posta separada dos outros. Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros. Proíbem os colegas de lhe falar. Já não a deixam falar com ninguém. A direção recusa qualquer pedido de entrevista (2005, p. 108-109).

2.4.3 Atentado contra a dignidade

É um processo de desqualificação feito pelo agressor à vítima, no qual ele põe em suspeita sua competência fazendo com que ela perca sua auto-estima e sua autoconfiança através de desprezo, críticas exageradas, gestos, etc. Outro relato da reportagem da revista **Veja** mostra tal processo de humilhação:

Durante um ano e quatro meses vivi num inferno, como vendedor de uma companhia de bebidas. A ordem da gerência era ridicularizar quem não cumpria as metas. Nas reuniões que precediam as nossas saídas para a rua, cada vendedor relatava os resultados do dia anterior. Quando eu era um dos que não tinha alcançado a meta, me via obrigado a pagar prendas, como subir na mesa e fazer flexões. Ao mesmo tempo, meus colegas eram instigados pelos gerentes a passar as mãos nas minhas nádegas. Às vezes, era obrigado a desfilar de saias ou passar por um corredor polonês formado por colegas, ouvindo palavrões e ofensas, como ‘burro’ e ‘imprestável’. Em seguida, eu ia para o banheiro e chorava escondido. Um dia de trabalho depois disso era o maior sacrifício. Em casa, vivia estressado, brigava com a minha mulher. Vivia a ponto de explodir (SANTOS, 2005: p. 107) [7].

As características definidas por Hirigoyen neste caso deixam claro que os agressores utilizam insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima. Além disso, os assediadores fazem

gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...). É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados. Espalham rumores a seu respeito. Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental). Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada. Criticam sua vida privada. Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade. Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas. Atribuem-lhe tarefas humilhantes. É injuriada com termos obscenos ou degradantes (2005, p. 109).

2.4.4 Ataque direto à saúde da vítima com violência

Geralmente, quando o ataque é direto à saúde da vítima com violência, já se está em um grau muito avançado de Assédio Moral. Hirigoyen exemplifica essas atitudes, dizendo que a vítima sofre ameaças

de violência física. Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada fecham-lhe a porta na cara. Falam com ela aos gritos. Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas. Seguem-na na rua, é espiada diante do domicílio. Fazem estragos em seu automóvel. É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas). Não levam em conta seus problemas de saúde (2005, p. 109).

3 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

3.1 A violação do dever jurídico

As conseqüências do Assédio Moral afetam a todos. O empregado, vítima de tamanho sofrimento, se sente ferido em todas as esferas: profissional, social, pessoal e familiar e também o empregador sofre algumas conseqüências, pois a própria queda da produtividade do trabalhador e a conseqüente queda nos lucros são fatores que o prejudicam. A falta do empregado, que debilitado pelo assédio acaba por faltar ao trabalho, é um prejuízo.

A coletividade sofre as conseqüências, pois, por muitas vezes, o Estado é obrigado a pagar por aposentadorias precoces de pessoas que tiveram sua saúde prejudicada em função do assédio. E, assim, por ser algo tão prejudicial para uma gama tão grande de pessoas (uma sociedade inteira), também o Direito vê o Assédio Moral como algo anti-social, pois prejudica a convivência da sociedade.

Maria Aparecida Alkimin reforça a importância jurídica do fenômeno, dizendo que, muito embora

a ordem jurídica trabalhista não estabeleça proteção jurídica específica para as hipóteses de Assédio Moral, não se trata apenas de uma violação de um 'dever-ser de implicação moral'; viola o dever jurídico traçado pelo ordenamento jurídico sob o aspecto trabalhista e constitucional, posto que a conduta do assediante se consubstancia em violação das obrigações contratuais (CLT, art. 483 e art. 482) e do dever geral de respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador e aos seus direitos de personalidade (intimidade, liberdade, não discriminação, honra integridade física e psíquica), havendo no ordenamento jurídico constitucional proteção a tais direitos como garantia individual e fundamental, sujeitando o autor da violação à responsabilização por dano moral (CF/88, art.5º, inc.X) (ALKIMIN, 2006, p. 84).

Embora o Assédio Moral tenha raízes antigas, somente agora tem sido tão discutido e sentido pela sociedade, é aí que o Direito deve se fazer presente, pois não pode ficar indiferente às mudanças sócio-econômicas.

3.2 As conseqüências

A pesquisa feita por Hirigoyen revela que, no processo de Assédio Moral, a vítima, na maioria das vezes, sai do emprego em um estado tão deplorável que acaba ficando sem condições físicas nem psicológicas de conseguir um novo emprego.

As conseqüências são sociais e econômicas e, em 36% dos casos, o assédio é seguido da saída da pessoa assediada; em 20% dos casos, a pessoa é despedida por falta; em 9% dos casos, a demissão é negociada; em 7% dos casos, a pessoa pede demissão; e, em 1% dos casos, a pessoa é colocada em pré-aposentadoria. Juntando esses dados aos 30% de pessoas que ficam doentes por um longo tempo, inválidas ou desempregadas, chega-se a um total de 66% de casos de pessoas efetivamente excluídas do mercado de trabalho, pelo menos temporariamente (cf. HIRIGOYEN, 2002, p. 120). Daí o motivo pelo qual se faz tão necessária a adoção de medidas preventivas.

Para o empregado assediado, as conseqüências existem nas mais variadas esferas. A vítima sofre prejuízos a sua saúde psíquica e física quando, ao ser assediada, sofre significativas perdas de sua dignidade e personalidade de homem e trabalhador, desarmonizando suas emoções. Também sofre as conseqüências no seu convívio familiar e social. Segundo Maria Aparecida Alkimin, o homem:

busca no trabalho não apenas a fonte de sobrevivência, mas também satisfação para si e sua família, pois o trabalho destaca o homem no seio da família e da sociedade, e, se o trabalho não cumpre essa finalidade, gera insatisfação no trabalho, isolamento do trabalhador, além de alterações comportamentais, podendo desestabilizar o convívio familiar e social do trabalhador (2006, p. 86).

Outra conseqüência visível no trabalhador é a baixa auto-estima pessoal e profissional, além de queda ou aumento da produtividade, pois, muitas vezes, o trabalhador, temendo o desemprego, se dedica intensivamente e exaustivamente ao trabalho, prejudicando, por conseqüência, sua saúde física e mental.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a saúde mental do operário deve sofrer profundo abalo nas próximas duas décadas. A tendência, até mesmo em países desenvolvidos, é de se assistir a quadros de depressão cada vez mais graves.

O **Jornal TrabalhistaConsulex** traz uma interessante entrevista com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente de trabalho e revela como cada sexo reage a essa situação (ASSÉDIO, 2002, p. 6):

Reações à opressão de acordo com o sexo da vítima		
Sintomas	Mulheres (%)	Homens (%)
Crises de choro	100	---
Dores generalizadas	80	40
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios Digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de Suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	---	18,3

Tabela 1: Reações à opressão de acordo com o sexo da vítima.

De acordo com os resultados, são nítidas as conseqüências sobre a saúde das vítimas, sejam elas mulheres ou homens. Hirigoyen mostra uma pesquisa realizada segundo os critérios do DSM IV (Classificação Internacional das Doenças Mentais), tomando por base pessoas que tiveram casos de assédio por um longo período de tempo:

69% das respostas acusaram um estado depressivo severo que justificou acompanhamento médico, por significar sério risco de suicídio. Estes números têm, alias, correlação com a solicitação de ajuda das pessoas que segundo nosso levantamento, consultaram seus médicos em 65% dos casos e um psiquiatra em 52% deles; 7% das pessoas apresentam um estado depressivo moderado; e 24% um estado depressivo leve (HIRIGOYEN, 2002, p. 160).

As conseqüências para o empregador também são variadas, pois o Assédio Moral cometido dentro da relação de trabalho é uma violação do contrato de trabalho. Cometendo o assédio, o empregador quebra normas de proteção existentes na CLT, violando, também, garantias concedidas aos trabalhadores pela Constituição Federal, porém, como não temos em nossa Legislação uma lei específica, devemos aplicar a norma mais adequada. Assim como cita Maria Aparecida um trecho de Carlos Maximiliano: “aplicação do direito consiste em enquadrar um caso concreto e a norma jurídica adequada. Submete às prescrições da lei uma relação da vida real; procura e indica o dispositivo adaptável a um fato determinado” (apud. ALKIMIN, 2006, p. 91-92).

Tal distinção das conseqüências é de suma importância para que se possa traçar, juridicamente, como cada vítima deve ser ressarcida.

3.3 Caracterização da rescisão indireta

Já ficou claro que o Assédio Moral é algo humilhante e hostil, que fere o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, e, conseqüentemente, degrada todo o ambiente de trabalho, que é direito protegido por nossa Constituição Federal, em seu artigo 225, e que, em muitas vezes, vem a quebrar definitivamente a relação de trabalho, devido a tal violação das obrigações contratuais trabalhistas.

Sob o olhar das obrigações contratuais trabalhistas, todos os elementos caracterizadores do Assédio Moral nos servem para tipificar o artigo 483 da CLT, devido à violação que causa ao contrato de trabalho. Determinadas atitudes legitimam perfeitamente a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

Muitas vezes, o empregado se vê fadado a denunciar o contrato de trabalho, devido às graves violações cometidas pelo empregador, preferindo tomar tal prática a seguir o caminho mais direto da despedida, seja ela com ou sem justa causa. É importante analisar as figuras da dispensa indireta que se enquadram na sua totalidade às formas de Assédio Moral, e é o que veremos nos próximos subcapítulos.

3.3.1 Exigência de serviços superiores às forças do empregado, alheios ao contrato, descumprimento de obrigação contratual e redução dos serviços e salários

Este tipo de dispensa pode ser utilizada quando o assediador dá à vítima funções que não estão de acordo com aquilo para o que foi contratado, ou quando faz exigências que estão fora do seu alcance, devido à idade, sexo, porte físico ou intelectual, pois não estamos falando apenas de força física, mas também da intelectual.

Maria aparecida Alkimin comenta que, no caso de

‘serviços alheios ao contrato de trabalho’, caracterizará essa figura e habilitará o empregado à dispensa indireta, sob alegação, inclusive, de Assédio Moral, quando o assediante, por exemplo, atribuir à vítima tarefas estranhas ao contrato de trabalho, ou tarefas inferiores ou superiores à capacidade e competência da vítima, desviando ou rebaixando a vítima de função, como, por exemplo, determina à secretária que passe a fazer a limpeza, limpar banheiros etc., ou desvia de função determinando o desempenho de funções análogas àquelas para as quais foi contratado(a), enfim, atribui ao empregado a chamada ‘desmerecedoras condições de trabalho’ (2006, p. 93-94).

Outras práticas também são usadas pelo empregador a fim de forçar a saída do funcionário como, por exemplo, o inadimplemento das obrigações contratuais, ou quando retira ou deixa de fornecer ao funcionário os equipamentos ou instrumentos necessários para o desempenho de suas funções, também quando o retira de suas funções, ficando o empregado sem nenhuma atividade, ou, ainda, quando altera função ou salário sem o devido conhecimento do empregado, sendo que o artigo 468 da CLT adverte a respeito:

Art.468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Nem mesmo que o empregado aceite a alteração da condição, se esta resultar em prejuízo para ele, será considerada nulidade da cláusula.

3.3.2 Rigor excessivo praticado pelo empregado ou por superior hierárquico

O rigor excessivo pode existir de diversas formas, a começar pelas ofensas hostis dirigidas ao empregado. Mas note-se que o “rigor excessivo” pode, muitas vezes, estar disfarçado em um poder de organização forte que inclui um plano de trabalho exaustivo, com metas inatingíveis, destinadas a enfraquecer a auto-estima do empregado, tornando-o frustrado até que se afaste do trabalho. Outra manifestação é uma fiscalização muito agressiva, através de *e-mails*, filmagem, revistas pessoais, etc., o que fere a dignidade e a personalidade do trabalhador.

3.3.3 Mal considerável

A garantia de um meio saudável para o empregado onde este possa trabalhar de forma adequada é uma obrigação contratual do empregador, portanto a quebra dessa garantia pela prática do Assédio Moral gera o “mal considerável”, previsto na alínea c, do artigo 483 da CLT, abalando tanto sua saúde física como psíquica.

3.3.4 Ato lesivo à honra e boa fama do empregado e a ofensa física

A honra é o “sentimento de dignidade e honestidade moral” (HOUAISS, 2004, 392) perante si e perante a sociedade, no seio familiar, assim como no local de trabalho. A honra tem proteção em nosso Código Penal, havendo uma parte que cuida dos “crimes contra a honra (injúria, difamação e calúnia). Mas, mesmo que tal conduta do empregador se enquadre na tipificação penal, não se confunde com o Direito do Trabalho. Portanto, não é necessário intentar ação penal para declarar o assédio sofrido” (cf. ALKIMIN, 2006, p. 108). As maneiras de praticar o Assédio Moral, atingindo a honra e a boa fama, são muitas e boa parte delas foi exposta no *capítulo 2*, quando se falou da conduta do agente assediador.

A agressão física é a única citada na CLT, ficando de fora a agressão moral, geradora do Assédio Moral. Também a agressão física pode gerar alguns distúrbios psicológicos. Para alguns doutrinadores, diferentemente do Assédio Moral, para caracterizar-se a ofensa física, basta uma única ocorrência para se enquadrar em um caso de rescisão indireta. Desta maneira, tal agressão não servirá para embasamento de um possível Assédio Moral já que foi uma agressão pontual.

3.4 Despedida por justa causa injustificada

Como já foi observado, a intenção do agressor é que a vítima saia do ambiente de trabalho, por isso mina sua vida laboral de frustrações de maneira a provocar motivos para a demissão da vítima por justa causa. Porém, nestes casos, temos um remédio jurídico, como nos aponta Maria Aparecida Alkimin, ao dizer que o empregador

pode valer-se de seu direito protestativo de rescindir, arbitrariamente ou sem justa causa o contrato de trabalho, quando não mais tiver intenção de

dar continuidade à relação de emprego, sujeitando-se, nesse caso, a pagar a indenização compensatória (2006, p. 99).

Porém, quando o empregador usar de meios não lícitos para demissão, ou seja, demitir por justa causa quando esta não houve ou foi forjada estará incidindo na prática da despedida abusiva. Seguindo o pensamento de Maria Aparecida Alkimin, a justa causa

imputada ao empregado se sujeita ao controle judicial, podendo ser anulada para caracterização de dispensa abusiva; aplica-se o mesmo raciocínio quando o empregado é forçado a pedir demissão em razão de Assédio Moral (2006, p. 100).

Infelizmente, não há, em nosso ordenamento jurídico, previsão de indenização contra a demissão abusiva. Mas, como o Direito comum é fonte subsidiária do Direito do Trabalho naquilo que não for incompatível com os princípios fundamentais destes^[8], podemos tomar por base a responsabilidade civil, tendo assim o empregado direito à indenização por dano moral e material, devido ao ato ilícito do empregador.

3.4.1 Caracterização da justa causa

A caracterização da justa causa não é tarefa fácil. Alguns elementos devem ser preenchidos para evidenciá-la, como a observação da gravidade, considerando que faltas graves são aquelas que implicam violação séria e irreparável dos deveres funcionais do trabalhador; a atualidade da falta, pois esta deve ser atual para justificar a justa causa, pois as faltas passadas e perdoadas não são aceitas, servindo somente para demonstrar a linha de conduta do empregado; e a imediação, pois a falta deve ser punida de imediato para que haja vinculação direta entre ela e a demissão.

Devido à necessidade de preenchimento desses requisitos, a caracterização da justa causa pode se tornar complexa, pois para a Justiça do Trabalho não basta a alegação do empregador, sendo exigido sempre um mínimo de prova material ou testemunhal. Assim, se não houver a caracterização de falta cometida pelo empregado, a punição aplicada pela empresa poderá ser anulada, implicando a reintegração do empregado ou mesmo sua indenização.

A caracterização dependerá da falta cometida, pois as faltas leves não devem ser punidas de imediato com a demissão por justa causa, devendo haver antes a aplicação de advertências e suspensão, que são penas mais brandas com função pedagógica de reabilitar o empregado. O caso de agressão física contra colega de trabalho ou mesmo contra o empregador é motivo para aplicação imediata da justa causa, a não ser que seja caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

4 Aspectos jurídicos: responsabilidade, dano e a questão da prova

4.1 Responsabilidade por ato ilícito

De acordo com o nosso Código Civil, aquele que, “por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (CC, art. 186). Desta forma, aquele que, “por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. (CC, art. 927).

Nos casos em que o empregador é responsável pela reparação do dano provocado por um empregado, tem ele (empregador) direito de regresso contra o agente causador do prejuízo. Maria Aparecida Alkimin alerta que, ainda que não houvesse

expressa previsão no direito positivo material civil sobre inexistência de culpa por parte do empregador, e expressa previsão da responsabilidade objetiva e solidária do empregador por ato ilícito cometido por seus subordinados, não poderíamos deixar de responsabilizar o empregador com base na culpa *in eligendo* (negligência na escolha ou eleição de subordinado) e *in vigilando* (negligência na fiscalização e no modus procedendi dos subordinados) (2006, 108).

4.2 Conseqüências penais

Apesar de não haver um tipo penal específico para o Assédio Moral, suas conseqüências acabam ofendendo também elementos que possuem proteção penal. Dependendo da conduta assediante, a vítima poderá encontrar proteção para os “crimes contra a honra” (CP, art. 139 e 140), ou também no crime de “maus tratos” (CP, art. 136).

O tema vem ganhando especificidade através de alguns projetos de lei (PL) no âmbito federal, como é o caso do PL 5970/2001, que altera o artigo 483 da CLT, inserindo a prática de coação moral como motivo para que o empregado, a seu cargo, sendo vítima, possa rescindir ou não o contrato de trabalho, bem como trata de particulares indenizatórias a favor do empregado por força do ato de coação moral contra sua pessoa; do PL 4591/2001, que modifica a Lei 8.112, de 11/12/1990, proibindo a prática do Assédio Moral no serviço público federal e cominando com pena que vai de uma pequena advertência até a demissão, em caso de reincidência; e do PL 4.742/2001, que introduz o artigo 136-A no Código Penal, tipificando o Assédio Moral com a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

4.30 Assédio Moral e o dano moral

É necessário, primeiramente, estabelecer a diferença entre dano moral e Assédio Moral. Segundo o artigo 5º, inciso 10, da Constituição Federal, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas são invioláveis, sob pena de dano moral ou material. Portanto, qualquer dano na relação de trabalho que afete os direitos de personalidade do ser humano pode ser considerado dano moral. Cabe o dano moral sempre que houver ofensa aos direitos de personalidade. Mas as situações específicas em que há humilhação no ambiente de trabalho causada continuamente por um agressor são casos específicos de Assédio Moral. Esse fenômeno relativamente novo é uma modalidade específica de dano moral, isto é, dano é gênero e assédio, espécie. Existe dano moral toda vez em que houver lesão a um bem jurídico sem valor material ou patrimonial. Yussef Said Cahali exemplifica bem este termo ao dizer que tudo aquilo que molesta

gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes a sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológicos, nas situações de constrangimento moral (CAHALI, 1998, p. 20-21).

4.3.1 O problema da prova do Assédio Moral e o dano

Por ser um fenômeno que se manifesta sutilmente, sua prova não é algo passível de ser apresentado, pois, muitas vezes, o empregado só vê a necessidade de procurar proteção jurídica quando já está em licença médica, ficando bem mais difícil buscar provas passadas. O ideal é que se busque ajuda cedo, para que desde as primeiras manifestações se possam juntar as provas do assédio.

A doutrina e a jurisprudência admitem a teoria do *danum in re ipsa*, no qual o dano moral se prova por si mesmo, daí a necessidade de dor, sofrimento interior causado pelo assédio. Mas, de qualquer maneira, os danos acabam aparecendo na vida pessoal, social e profissional, através de *stress*, ansiedade, depressão, reações orgânicas, distúrbios alimentares, do sono, entre outros. Não havendo meio de provar estas coisas com meio de prova direto, usa-se a prova indireta, por meio de presunção, indícios; ou quando o dano é físico/psíquico pode ser provado através de prova pericial, conforme artigo 212 do Código Civil:

Art. 212. Salvo negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante:

- I – Confissão
- II – Documento
- III – Testemunha
- IV – Presunção
- V – Perícia

Segundo Maria Aparecida Alkimin, a prova não deve se sujeitar à disciplina geral, neste caso. Também afirma que “o encargo probatório deve ser transferido àquele que invoca a tutela jurisdicional e deduz a pretensão ressarcitória, sob alegação de ter sofrido dano moral” (2006, p. 118). Podemos confirmar tal alegação através dos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC. Além disso, o juiz também pode valer-se de sua persuasão racional para poder aferir a existência do Assédio Moral.

4.3.2 Indenização

No caso de dano material, temos como mensurar exatamente o montante do prejuízo para que se possa ressarcir-lo à altura, o que não ocorre no caso do dano moral gênero, no qual se encontra o Assédio Moral, pois o dinheiro não exerce a mesma função de equivalência. É realmente muito complicado calcular o tamanho do prejuízo moral, principalmente no caso do Assédio Moral, pois como se fará o levantamento da dor que a vítima sofreu, tendo frustradas as realizações profissionais, pessoais, sua auto-estima, sua dignidade como trabalhador e sua personalidade moral.

Nesses casos, fazer um cálculo matemático parece impossível. A dificuldade começa por não existirem, em nossas legislações civil e trabalhista, regras que fixem parâmetros sobre a indenização. Yussef Said Cahali diz que, para o cálculo do valor do dano,

o juiz terá em conta as peculiaridades de cada caso concreto, fazendo incidir certos princípios informadores próprios da quantificação do dano moral em geral, ministrados pela doutrina e pela jurisprudência, seja em função da natureza e da função da reparação, seja igualmente tendo em vista a conduta do empregador e as condições pessoais das partes (1998, 490).

Assim, levar-se-ão em conta a intensidade da dor; a gravidade e a natureza da lesão; a intensidade do dolo e o grau da culpa; a possibilidade de retratação; o tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido; o cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa; a permanência temporal dos efeitos do dano; e os antecedentes do agente causador do dano. Há julgados que fixam a indenização equitativamente ao maior salário recebido pelo empregado, vítima do dano moral, por ano trabalhado.

O ofensor deve, também, indenizar todas as despesas com tratamentos médicos que a vítima possa ter necessitado e os lucros cessantes em razão de incapacidade, ainda que temporária, até o fim de sua convalescença conforme artigo 949 do Código Civil.

CONCLUSÃO

Com este trabalho, não se pretende esgotar a questão do Assédio Moral, que, apesar de estar recebendo grande destaque e relevância no mundo do trabalho, na verdade, é um tema novo, mas de existência tão antiga quanto o próprio trabalho. O assédio manifesta-se de forma sutil, mas suas conseqüências são extremamente danosas, em todos os sentidos. Os agressores, em sua maioria detentores de posição de “mando” e não de “líderes”, despreparados para o exercício de chefia, ou por terem a pior face da moderna organização do trabalho, produzem notáveis prejuízos à saúde física e mental do trabalhador, fazendo a produtividade decrescer e, o que é pior, atingindo negativamente as mais diferentes áreas da vida dos trabalhadores: profissional, pessoal, familiar, social, etc.

A queda na produtividade do estabelecimento empregador reflete-se na economia, com eventuais quebras, conferida pela ausência dos trabalhadores, atemorizados, ou muitas vezes enfermos, física e mentalmente, que acabam por sobrecarregar o sistema previdenciário e de saúde. Desta forma, coube a este trabalho não a extinção de tal problema, mas, talvez, uma prevenção, ou proteção, para que os poderes legisladores municipais, estaduais e federal venham a ter um melhor entendimento e maior preocupação com a matéria, promovendo uma legislação adequada. Ao Ministério Público, cabe a denúncia e a fiscalização e, ao Poder Judiciário, a aplicação da lei vigente, melhorada com o respaldo oferecido pela Constituição Federal.

Espera-se que haja uma vontade de mudança por parte das empresas, que também sofrem as conseqüências de tal fenômeno, e a conscientização da população acerca do problema do Assédio Moral, seu conceito, características e conseqüências. Este trabalho procurou analisar as maneiras pelas quais o Assédio Moral se manifesta, evidenciando-o como ato ilícito, violador de contratos e da dignidade da pessoa humana do trabalhador, dotando-o de visibilidade social.

Referências bibliográficas

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral nas relações de emprego**. 1ªed. Curitiba: Juruá, 2006.
- ASSÉDIO Moral: uma abordagem nas relações de trabalho. **Jornal TrabalhistaConsulex**. Brasília, n. 899, p. 6. 28 jan. 2002.
- BELTRAN, Ari Possidônio. **Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.
- BRASIL. **Código Civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Rideel, 2002.
- CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2.ed. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. Trad. Rejane Janowitz. 1. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- HOUAISS, Antônio. (et. al.). **Minidicionário Houaiss da língua portuguesa**. Elaborado no Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. 2. ed. ver e aum. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.
- PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 19. ed. Ver. e Atual. Vol.I. Rio de Janeiro: Forense, 2000.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. Curitiba: Juruá, 1997.
- SANTOS, Maria Claudia. Assédio Moral – O lado sombrio do trabalho. **Veja**. Rio de Janeiro: Abril. Ed. 1913, n. 28, p. 105-107. 13 jul. 2005.

Notas

[1] Fonte: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm#23>>. Acesso em 31 ago. 2006.

[2] Conforme pesquisa de Maria Aparecida Alkimin, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu trabalho decente como sendo “um trabalho que responde as aspirações elementares dos indivíduos, não apenas em matéria de renda, mas também em matéria de segurança própria e de suas famílias, sem discriminação nem constrangimento de qualquer espécie, garantindo-se a igualdade de tratamento entre homens e mulheres” (BELTRAN, 2002, p. 232).

[3] O referido site: <www.assediomoral.org.br>. Acesso em: 31 ago. 2006.

[4] Aqui se toma como ambiente de trabalho tanto o espaço físico como o psicológico do empregado assediado.

[5] Segundo classificação de Carlos Alberto Bittar, podemos classificar os direitos de personalidade como: **Direitos Físicos** – que se referem à integridade corporal; **Direitos Psíquicos** - referem-se à personalidade, que protege a liberdade psíquica e sua identidade; E **Direitos Morais** – dizem respeito à honra, à imagem, às virtudes.

[6] **Denise Gomes**, 50 anos, professora em Belo Horizonte, obteve, na Justiça, em primeira instância, a rescisão do contrato de trabalho e o direito a indenização de R\$ 25.000.

[7] **Ronaldo Nunes Carvalho**, 37 anos, vendedor em Porto Alegre, conquistou o direito a uma indenização de R\$ 21.600 em virtude das humilhações sofridas como vendedor de uma cervejaria.

[8] Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho art. 8º § Único.