

# Artigos

Assédio Moral: Sujeitos,  
Danos à Saúde e Legislação

## EULER SINOIR DE OLIVEIRA

Bacharel em direito pela  
UNESC e bibliotecário do TRT  
da 17ª Região.



### RESUMO

Com base em revisão bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial, o presente trabalho tem como objetivo apresentar a evolução histórica e conceitual do assédio moral e sua distinção em relação ao assédio sexual. Trata, ainda, de caracterizar os sujeitos ativos (agressores) e passivos (vítimas) dessa forma de agressão e os danos à saúde física da vítima, da empresa e do estado. Veremos as legislações e as jurisprudências.

**Palavras chaves:** assédio moral, coação moral e Psicoterrorismo.

### 1 INTRODUÇÃO

O direito em sua essência é híbrido. As mudanças ocorrem dia-a-dia, seja pela incorporação de novas legislações, revogação das obsoletas ou das que não cumpriram sua função social, seja pela versatilidade dos doutrinadores ou pelos entendimentos jurisprudenciais. Se para muitos o primeiro passo para que o legislador edite uma nova norma é a sua aplicação pelos doutos juizes e tribunais, outros já afirmam que é a evolução histórica e social de um povo e, até mesmo, os novos costumes. Contudo, o importante é que a aplicação do direito não fica restrita à existência ou não de uma norma, pois, em sua falta, utilizam-se os princípios gerais do direito, os costumes, a equidade, a analogia, etc.

O direito e o processo trabalhista brasileiro não fogem à regra. Nos últimos anos foram várias as inovações acrescentadas, entre elas podemos citar o banco de horas; o trabalho a tempo parcial; a exigência - para alguns inconstitucional - da comissão de conciliação prévia; o bloqueio, via Banco Central, dos créditos trabalhistas diretamente na conta do reclamado; a lei penal do assédio sexual; a cobrança de custas e emolumentos, etc.

Merecem destaque as inúmeras ações judiciais onde o que se requer é indenização por danos morais durante a relação trabalhista e agora surge um novo instituto que é o assédio moral.

O assédio moral no trabalho é um tema novo, apesar do reconhecimento de que o problema é tão antigo como o trabalho. Mas, somente no final do século passado, com as pressões por melhores condições de trabalho, é que tem início o debate público sobre o assunto e, logo, surgem as publicações, doutrinas e legislações. Atualmente, alguns países já legislaram sobre o tema e, no Brasil também já registram-se diversas leis específicas, quer sejam estaduais ou municipais, além de projetos federais. Mas a abrangência das mesmas restringem-se aos servidores ou ocupantes de cargos públicos.

O objetivo deste trabalho é mostrar esse novo instituto, sua origem, evolução histórica, distinção em relação ao assédio sexual, os sujeitos ativos (agressores) e passivos (vítimas), as legislações existentes e as jurisprudências já aplicadas.

Para tanto far-se-á uma revisão bibliográfica da matéria destacando as obras de Marie-France Hirigoyen e Márcia Novaes Guedes; artigos de periódicos especializados; jurisprudências publicadas e em um site totalmente dedicado a questão.

## **2 HISTÓRICO**

A expressão *harcèlement* (assédio moral), na França; *bullying* (tiranizar) na Inglaterra; *mobbing* (molestar), nos Estados Unidos ou *murahachibu* (ostracismo social), no Japão correspondem ao que, nas leis ou projetos de lei brasileiras, denomina-se de assédio ou coação moral. Um dos trabalhos pioneiros sobre o assunto foi o da jornalista inglesa Andréa Adams que, em 1995, denunciou, em seu livro, o assédio moral como uma forma de psicoterrorismo.

Atualmente, países como Suécia, Alemanha, Itália, Austrália, Uruguai, Inglaterra, Suíça, Bélgica, Portugal, França, Japão e Estados Unidos já enviaram projetos ou promulgaram legislação em favor das vítimas dessa forma distorcida de relacionamento no trabalho.

Vários autores afirmam que o assédio moral é tão antigo quanto o trabalho. O que nos leva a acreditar que, desde a época da pedra, quando os homens organizavam-se em grupos para realizar as tarefas - por exemplo, alguns caçavam, outros apanhavam lenha e enquanto as

mulheres cuidavam das crias - até os dias de hoje, onde o empregado que não consegue atingir a meta de venda e vê seu nome exposto no quadro como o último colocado do mês, o assédio moral estava, está e estará presente.

Hoje, em numa sociedade capitalista globalizada onde a competição em busca do lucro marca as relações entre as empresas, independente do local onde elas estejam, crescem as pressões por resultados em todos os âmbitos. O local do trabalho torna-se o principal palco dessa situação onde, além da cobrança de resultados, convive-se também com o próprio estresse pela manutenção dos cargos de trabalho - que rapidamente estão diminuindo por consequência das novas tecnologias. Nesse ambiente de riscos empresariais e pessoais, cresce as oportunidades de assédio moral.

No Brasil, já foram promulgadas várias leis, sejam elas estaduais e municipais que tipificam o assédio moral de forma delituosa mas, somente em outubro de 2002, saiu a primeira decisão de condenação por assédio moral. Trata-se do acórdão 7660/2002, de autoria da relatora Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Drª Sônia das Dores Dionísio, nos autos do recurso ordinário TRT-RO-1315.2000.00.17.00-1. De lá para cá outras decisões foram tomadas e vários artigos foram publicados sobre o tema, conforme veremos nos próximos capítulos.

### **3 CONCEITO**

O sueco HEINZ LEYMANN, citado por Menezes (2002, p. 142), como o pioneiro no assunto, conceitua o assédio moral como:

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 de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Para a estudiosa francesa e uma das maiores autoridades no assunto, Hirigoyen (2002, p. 65):

O assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos

que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Em todos os conceitos aqui apresentados é de se notar que alguns termos são freqüentes, quais sejam: humilhação, gestos repetitivos, relação hierárquica dentre outros o que nos leva a conceituar o assédio moral como:

Forma de humilhação, desprezo ou inação realizado em local de trabalho em que um superior hierárquico, ou não, faz, repetidamente, contra outro colega de trabalho, com o objetivo de humilhar e destruir sua autoestima, levando-o a tomar atitudes extremas como demitir-se ou, até mesmo, levá-lo a tentar ou cometer suicídio.

#### **4 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL**

Muito se tem falado de assédio e quase sempre nos reportamos ao assédio sexual que foi tipificado em nossa legislação pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, através da alteração no dispositivo do artigo 216 do Código Penal, ficando assim sua redação:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Podemos notar que o referido artigo traz em seu bojo alguns termos típicos, quais sejam: obter vantagem, favorecimento sexual, superior hierárquico e exercício de emprego, cargo ou função. Como vimos independe se o exercício do emprego é público ou privado, o importante é que haja o favorecimento ou a vantagem sexual. Este é o ponto fundamental, ou seja, deve estar presente o intuito sexual.

O melhor conceito de assédio sexual é o de Robert Husbands, citado por Santos (1999, p. 30-31) onde diz que uma definição clássica de assédio sexual é: "O praticado por um superior, geralmente, mas nem sempre, um homem, de exigir de um subordinado, geralmente, porém nem sempre, uma mulher, favores em contrapartida de certas vantagens profissionais."

Já o assédio moral caracteriza-se como uma violência multilateral: pode ser vertical, horizontal ou ascendente (violência que parte do subordinado contra um chefe). Deve ser uma violência continuada, aliás esta é uma de suas características, que vise excluir a vítima do mundo do trabalho, seja forçando-a a demitir-se, a aposentar-se precocemente, como também a licenciar-se para tratamento de saúde. No assédio moral, o agressor pode utilizar-se de gestos obscenos, palavras de baixo calão, destruindo pouco a pouco sua autoestima e identidade sexual. Mas, diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é dominar sexualmente a vítima, o assédio moral é uma ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho.

Pode o assédio sexual transformar-se em assédio moral? Para Guedes (2003, p. 41), isso é possível e ela cita um exemplo ocorrido na Marinha dos Estados Unidos em que um alto oficial assediou sexualmente um marinheiro sendo por ele rejeitado. E, logo em seguida, o marinheiro passou a sofrer pesada discriminação no trabalho,

Abusando do poder que detinha, o oficial rejeitado determinou que lhe fossem reservadas as tarefas mais difíceis, arriscadas ou fatigantes; foi isolado do convívio com os demais colegas, ficando proibido de desfrutar junto ao grupo dos momentos de lazer, inclusive de jogar futebol, durante as pausas na jornada. Não suportando a desqualificação humilhante e o isolamento, solicitou a baixa do serviço.

Sintetizando, podemos afirmar que no assédio sexual o objetivo é o favor sexual enquanto que no assédio moral é a exclusão da vítima do mundo do trabalho.

## **5 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL**

### **5.1 AGRESSOR**

Começemos pela pessoa do agressor. Afinal quais são as características mais marcantes do agressor do assédio moral? Como eles são visto e até mesmo chamados pelos outros? Estas e outras informações são essenciais para que o perfil do agressor seja conhecido.

A estudiosa francesa Hirigoyen (2002, p. 143), traça um perfil bastante esclarecedor do agressor narcisista, qual seja:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros.

Como visto, o perfil do narcisista continua sendo o espelho, ou seja, todos devem se espelhar em seu comportamento, em suas atitudes, pois precisam saber que ele é o melhor, o senhor sabe tudo. Mas quando acontece algo errado, com certeza, ele jogará nas costas dos outros, não importando quem, desde que continue sendo o melhor, na visão de seus superiores hierárquicos.

O agressor tende a diminuir um ou mais empregados, utilizando-se de meios maliciosos, cruéis e humilhantes. O agressor torna difícil a vida dos que são capazes de trabalhar melhor do que ele. Ele se dirige ao pessoal através de gritos ou insiste no dado de que somente a sua maneira de trabalhar é boa, recusando-se a delegar tarefas, por que não confia em ninguém.

Normalmente, o agressor é uma pessoa que está aparentemente muito satisfeita com ela mesma e raramente se questiona sobre suas atitudes. É incapaz de sentir empatia, considerada como a capacidade de colocar-se no lugar do outro, porque não estará à altura de sentir o mal que seus ataques podem fazer ao seu próximo. Mas enquanto não descoberto os seus meios de agir, o agressor persegue seu objetivo.

### **5.1.1 As Várias Denominações Do Agressor**

A doutrina é ampla em denominar o agressor. Algumas usam o humor, como o fazem a Federação Nacional das Associações de Pessoal da Caixa Econômica Federal (2002), a Confederação Nacional do Ramo Químico (2003) e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e Região (2002). Outras são mais formais ou científicas, como Hirigoyen (2002) e Guedes (2003).

Começemos pelo lado humorado, ou melhor, dos que usam um linguajar mais próximo do trabalhador. Os agressores são vistos, denominados e descritos como:

- Mala-babão
- Profeta
- Grande irmão
- Pitbull
- Garganta
- Troglodita
- Tasea (“Ta se achando”)

Guedes (2003, p. 59-60) identificou 13 tipos de denominações de agressores, quais sejam

1. O instigador.
2. O casual.
3. O colérico.
4. O megalômano.
5. O frustado.
6. O crítico.
7. O sádico.
8. O puxa-saco.
9. O tirano.
10. O aterrorizado.
11. O invejoso.
12. O carreirista.

### 13. O pusilânime.

Uma leitura mais apurada das denominações feitas pelos sindicatos e as de Márcia Novaes Guedes mostram que não existe diferenciações no comportamento do agressor sendo que, por exemplo, o mala babão age como o puxa-saco; o grande irmão conjuga-se com o pusilânime e o pitbul assemelha-se ao colérico. Mas existe uma mudança de comportamento dentro de cada descrição. Uns agem com calma analisando friamente o terreno em que pisam, dosando cada gesto; outros são mais histéricos, mais senhores de si, agindo sem se preocupar com que os demais pensam, pois tem a certeza que estão certos e nada vai demovê-los desta ideia. Ou seja, cada qual tem uma forma própria de agir mas o objetivo será sempre o mesmo, qual seja, humilhar, destruir e sugar da vítima a sua autoestima, levando-a a tomar certas atitudes que afetam a sua saúde física e mental, desencadeando no pedido de demissão ou até mesmo no extremo da tentativa de suicídio.

Em recente publicação do Sindicato dos servidores do Poder Judiciário Federal do Estado do Espírito Santo – SINPOJUFES - (2003, p. 56) são enumeradas algumas atitudes hostis e propositais do agressor no ambiente de trabalho, quais sejam:

1. Retirar da vítima a autonomia;
2. Não repassar informações úteis para a realização de tarefas;
3. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
4. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou muito superiores à sua competência;
5. Agir de modo a impedir uma promoção;
6. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
7. Induzir a vítima ao erro;
8. Enviar comunicados apenas por escrito;
9. Colocar a vítima em lugar separado dos outros;
10. Superiores ou subordinados desacreditam a vítima perante os colegas, que zombam de suas deficiências;
11. Ameaçar com violência física ou tratar aos gritos, e
12. Atribuir-lhe tarefas humilhantes.

#### **5.1.2 Principais Frases Utilizadas Pelo Agressor**

Interessante notar e destacar qual a forma de se dirigir à vítima, quando o agressor quer agir. O agressor pode não dizer nada, simplesmente ignorar a vítima como se ela não existisse, passar perto e nem ao menos dirigir-lhe o olhar; utilizar-se de intermediário para saber alguma coisa no



ambiente de trabalho, como por exemplo, pedir ao colega da vítima para perguntar-lhe algo, dentre outras.

Mas a forma mais comum de coação moral é através do uso da palavra, dirigindo-se à vítima com frases que a façam sentir-se humilhada, negativa e sem valor. Quem defende esta idéia é Menezes (2003, p. 143) quando diz que:

A exteriorização do **harcelement moral**, portanto, ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironia, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo (tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional (p. ex: servir cafezinho, lavar banheiro, levar sapatos para engraxar ou rebaixar médico para atendente de portaria), sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho; transferência de sala por mero capricho, retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções. O estilo específico de agressão varia de acordo com os meios socioculturais e profissionais. Nos setores de produção, a violência é mais direta, verbal ou física. Por outro lado, quanto mais se sobe na hierarquia e na escala social, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar.

Várias são as frases mais usadas pelo agressor, e as que provocam maiores reações são as seguintes:

1. Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples. Até uma criança faz isso... e só você não consegue!

2. É melhor você desistir. É muito difícil e isso é para quem tem garra. Não é para gente como você!
3. Se você ficar pedindo para sair mais cedo, vou ter de transferi-lo de empresa... de setor... de horário!
4. Seu trabalho é ótimo, maravilhoso...mas a empresa neste momento não precisa de você!
5. Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você...esquece tudo!
6. Ela faz confusão com tudo... É muito encenqueira. É histérica, é mal casada, não dormiu bem...é falta de ferro! Vai ver que brigou com o marido!
7. A empresa não é lugar para doente. Aqui você só trabalha!
8. Você é mole...frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar, fica em casa.

## 5.2 A VÍTIMA

A vítima é vítima por que foi designada como tal pelo agressor. Torna-se o bode expiatório, responsável por todo o mal. Será daí em diante o alvo da violência. A vítima, enquanto tal, é inocente do crime pelo qual vai pagar. No entanto, mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela. Tudo se passa como se não pudesse existir uma vítima inocente. Imagina-se que ela tacitamente consinta, ou que ela seja cúmplice, conscientemente ou não, da agressão. E o pior é que ela sempre se pergunta o que fez para merecer tais reprovações, chegando ao extremo de achar que ela é que esta errada e não o agressor. Mal sabe que foi escolhida porque tem certos atributos que incomodam, que provocam reações do agressor como a insegurança e a inveja.

Para GUEDES (2003, p. 63):

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor.

Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Como bem frisou a vítima do assédio moral não é uma pessoa pacata, sem opinião própria, que fica em seu canto somente esperando o salário no final do mês ou simplesmente um executor de tarefas pré-determinadas. O agressor não se preocupa com este tipo de pessoa, pois esta não lhe ameaça o cargo, não transmite perigo já que para ela tudo esta bom.

A vítima em potencial é aquela que leva o agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo. A vítima é, normalmente, dotada de responsabilidade acima da média, com um nível de conhecimento superior aos demais, com uma autoestima grande e, mais importante, acredita piamente nas pessoas que a cercam. Tais qualidades juntas em uma única pessoa leva o agressor a usar de todos os meios legais ou não com o objetivo de reduzir-lhe a autoestima, o senso de justiça, levando a sua destruição profissional e psicológica.

Normalmente a vítima pode ser uma pessoa sozinha no grupo, por exemplo uma única mulher no escritório, um único médico de um corpo clínico feminino, ou uma pessoa que se comporte diferente dos demais, seja usando uma roupa diferente, opinando mais que a maioria. Ou alguém que faz sucesso, recebe elogios dos clientes e ganha promoção causando uma certa inveja no agressor e até mesmo ciúme dos colegas. Ou, ainda, uma pessoa nova no cargo antes ocupado por outra mais popular, que tenha alguma qualidade a mais do que a maioria, provocando um mal estar e insegurança aos demais do grupo.

Afinal, qual o tipo ideal de vítima? Vários autores citados anteriormente delinearão uma classificação do tipo ideal de vítima, na qual compilamos as abaixo descritas:

1. O distraído.
2. O prisioneiro.
3. O paranóico.
4. O severo.
5. O presunçoso.
6. O passivo dependente.
7. O brincalhão.
8. O hipocondríaco.

9. O verdadeiro colega.
10. O ambicioso.
11. O seguro de si.
12. O camarada.
13. O servil.

Como visto há um perfil para cada tipo de vítima em potencial e conseqüentemente este perfil se encaixa ao tipo do agressor. Cada agressor escolhe uma vítima determinada na qual sempre busca enfocar sua próprias fraquezas e medos destruindo o outro. Como exemplo citamos o agressor instigador que procurará minar as qualidades da vítima segura de si ou, ainda, o agressor tirano que pratica o abuso pelo gosto de rebaixar e humilhar centrará suas forças na vítima medrosa, pois esta tem medo de tudo.

## **6 OS EFEITOS, DANOS E AGRAVOS À SAÚDE DA VÍTIMA E DA EMPRESA**

A preocupação com a progressão dos problemas causados pelo assédio moral, levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a criar, em novembro de 2000, uma comissão para estudos dos custos do assédio moral na segurança e na saúde dos trabalhadores. Composta de professores universitários e cientistas sociais, a comissão está incumbida não somente de descrever o fenômeno, mas também de relatar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego, inclusive os riscos de perda dele, e relações trabalho-casa.

A preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2003, p. 3) é tanto com a violência física quanto com a violência de natureza psicológica, sexual e racial. A organização assegura que:

Pesquisas levadas a cabo, por exemplo, no Reino Unido, demonstram que 53% dos trabalhadores foram vítimas de coações no trabalho e que 78% foram testemunhas desse tipo de comportamento que pode afetar seriamente a saúde física e psíquica dos que dele sofrem. Ressalta o fato de na Suécia ter-se estimado que esse tipo de violência é causa de 10% a 15% dos casos suicídios.

A doutrina é assente em enumerar alguns efeitos e danos à saúde do assediado, quais sejam:

*A produtividade dos trabalhadores vítimas do assédio tende a diminuir muito, se comparada aos períodos em que não eram vítimas. Eles faltavam menos ao trabalho, raramente apresentavam atestados médicos, tinham menos problemas psicológicos. A partir do momento em que são assediados são visíveis as transformações em sua vida, seja ela pessoal ou profissional.*

- endurecimento ou esfriamento das relações no ambiente de trabalho;
- dificuldade de enfrentar as agressões ou interagir em equipe;
- dificuldades emocionais como irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse e pensamentos repetitivos;
- alterações do sono; dificuldade para dormir, pesadelos, interrupções freqüentes do sono, insônia;
- alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos);
- anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir;
- diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda;
- sensação negativa de futuro. Vivência depressiva;
- mudança de personalidade. Passa a praticar violência moral;
- sentimento de culpa. Pensamentos suicidas, tentativas de suicídio.
- Aumento do peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos. Hipertensão arterial. Tremores. Palpitações;
- Aumento de bebidas alcoólicas e outras drogas;
- Estresse. Segundo estudos em 47 % dos casos associados a tortura psicológica;
- Falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva;
- Pedido de demissão;
- Tensão nos relacionamentos afetivos.

Nota-se, portanto, uma relação entre os efeitos oriundos do abuso moral e a saúde da empresa. A produtividade dos trabalhadores vítimas do assédio tende a diminuir muito, se comparada aos períodos em que não eram vítimas. Eles faltavam menos ao trabalho, raramente apresentavam atestados médicos, tinham menos problemas psicológicos. A partir do momento em que são assediados são visíveis as transformações em sua vida, seja ela pessoal ou profissional.

O aumento dos custos nas empresas são determinados pelas faltas por doenças, substituições e despesas processuais. O rendimento da vítima chega a diminuir cerca de 60% se comparado a período anterior ao assédio.

Estes custos não ficam restritos somente à empresa, é de se observar que o Estado arca com uma grande quantia, considerando-se que as licenças médicas superiores à 15 dias, os afastamentos por acidentes

de trabalhos decorrentes do stress psicológicos gerados pela violência e, porque não dizer, as inúmeras aposentadorias precoces, são pagas pelo Instituto Nacional de Seguro Social, ou melhor, pelo contribuinte. Assim é possível falar, também, em custo social decorrente das situações de coação moral no trabalho.

Guedes (2003, p. 95) cita que:

Na Alemanha, o custo direto da violência psicológica em 1 ano, em uma empresa de 1000 trabalhadores, foi calculado em 112.000 dólares ao ano, sobre os quais se somam outros 56.000 dólares de custo indireto... Na Suécia, onde o problema da violência psicológica foi atentamente estudado, o governo está em melhores condições de proteger a arrecadação dos excessivos custos das despesas com saúde pública. Em 1994 foi aprovada uma Lei de Reabilitação Profissional que obriga o empregador a apresentar um plano de reabilitação profissional à Previdência Social. A finalidade dessa lei é transferir os custos da reabilitação à origem, em que as condições ambientais desajustadas causaram os mesmos custos. É uma forma de obrigar as empresas a não só renunciarem a essa prática abusiva, como também adotarem medidas de combate a essa espécie de violência.

Tomando como base o acima exposto, em um País como o Brasil, onde cresce o reconhecimento e debate sobre os efeitos nefastos da violência moral, e o estudo de medidas com o objetivo de coibir tal prática, é necessário estimular os legisladores para que esbochem uma legislação específica sobre o assunto para que a nossa tão mal falada saúde pública não continue a arcar com prejuízos de tal monta, sem esquecer a dignidade da pessoa humana, os crimes a serem tipificados pelo agressor, levando, em consequência, uma redução dos números de assédios morais.

## **7 LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL, NACIONAL E SUA APLICABILIDADE**

A legislação pioneira sobre o assédio ou coação moral é da Noruega que, em sua regulamentação trabalhista, de 1977, proíbe o assédio em geral. A França, em 2002, na chamada Lei de modernização social trata do assédio moral, dedicando o capítulo 4 ao tema.

Em termo de projetos, ou até mesmo promulgação de leis federais, podemos destacar os seguintes países já se anteviram ao problema: Suécia, Alemanha, Itália, Austrália, Uruguai, Inglaterra, Suíça, Bélgica, Portugal, França, Japão e Estados Unidos.

No Brasil, diversos projetos de leis tramitam no Congresso Nacional, com o objetivo de regular a questão do assédio moral ou, como preferem alguns legisladores, a coação moral. Dentre tais projetos destacam-se os que alteram o Código penal; a Lei 8.112, a Lei 8.666 e um que propõe alteração na CLT.

No âmbito dos estados brasileiros, a primeira lei aprovada foi uma iniciativa de Noel de Carvalho, deputado estadual pelo PSB-RJ, depois surgiram várias outras aprovadas ou em tramitação em suas devidas casa

Curiosamente, no Brasil, veio da cidade Iracemápolis-SP a primeira lei municipal a explicitar o termo. Varias outras cidades já legislaram ou têm projetos de leis sobre o tema destacando-se: Americana-SP, Campinas-SP, Cascavel-PR, Guarulhos-SP, Jaboicabal-SP, Natal-RN, São Paulo-SP, Sidorlândia-MS, Amparo-SP, Cruzeiro-SP, Curitiba-PR, Guararema-SP, Guaratinguetá-SP, Porto Alegre-RS, Reserva de Iguaçu-SP, Ribeirão Pires-SP, São José dos Campos-SP, Vitória-ES e mais recentemente a cidade de Vila Velha teve sua Lei publicada.

Não obstante a promulgação de diversas leis, sejam elas estaduais ou municipais, é de se ressaltar que a sua aplicabilidade se restringe aos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Executivo, Legislativo ou judiciário e, também, às concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais e municipais.

Mas em qual legislação irá embasar a vítima que tem seu contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho ou mesmo que não tenha carteira assinada para pleitear seus direitos? A vítima irá buscar amparo, primeiramente, na Carta Magna Brasileira, que em seu artigo 5º, V e X, lhe assegura o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio do obreiro, com indenização por danos morais (assédio sexual, assédio moral e dano pessoal).

Ademais a Lei nº 9.029/95, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias, para

efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, culminando em seu artigo 4º, I no rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, facultando ao empregado optar entre a readmissão ou a percepção em dobro, da remuneração do período de afastamento e o artigo 483 da CLT.

## **8 JURISPRUDÊNCIA**

A jurisprudência tem se manifestado acerca do assédio moral de várias formas. Mesmo antes de se usar tal expressão, já havia preocupação com violência contra o trabalhador, em razão da ambição ou ganância, desequilibrando a relação contratual inicial. Interessante observar acórdão de Exmº Ministro Marco Aurélio Mendes de Faria Mello, atualmente Ministro do Supremo Tribunal Federal, mas que nos idos de 1987 quando era Ministro do Tribunal Superior do Trabalho parecendo antever a questão decidiu:

A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado – preceito imperativo – coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do direito do trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª t.; ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, rel. Min. Marco Aurélio Mendes de Faria Mello).

Note-se que a fundamentação usada na época era o artigo 461, § 2º da Consolidação da Leis do Trabalho, pois o preceito Constitucional, inserido no Art. 5º, X só foi contemplado na Constituição de 1988, in verbis: “Art. 5º, X – são invioláveis, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.



O primeiro acórdão que contempla, explicitamente, a denominação assédio moral, tem como relatora a Juíza Sônia das Dores Dionísio, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – Espírito Santo. O acórdão de número 7660/2002, foi publicado em 09 de setembro de 2002. Vejamos a sua ementa

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima 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 ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade o empregado.

Não obstante à primeira publicação do acórdão supracitado, vários outros começaram a surgir, tendo sempre sua fundamentação na Constituição Federal artigo 5º, V e X e nos artigos 461 § 2º e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre os quais podemos citar:

ASSÉDIO MORAL – RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CABIMENTO. (Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região, AC. 05807/2003, RO 1711-2001-111-15-00-9, pub. 21 de março de 2003, Rel. Mariane Khayat Fonseca do Nascimento)

QUALIFICAÇÃO CONTRATUAL CARGO TÉCNICO REBAIXAMENTO DE FUNÇÕES DIMINUIÇÃO MORAL. (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª t, RR 562158/1999, p. 08 de agosto de 2003, rel. Ministro convocado Vieira de Mello Filho)

## 9 CONCLUSÃO

O assédio moral é tão antigo quanto o trabalho. Desde a idade da pedra até os dias atuais, o trabalhador está sujeito a sofrer com as formas perversas dispendidas por seu superior hierárquico no trabalho.

A discussão pública sobre o tema teve início em 1995, quando a jornalista francesa Andréa Adams, denunciou o assédio moral como uma forma de psicoterrorismo. A partir de então, novas denúncias, debates e estudos geraram ensaios, livros, artigos doutrinários, seminários, legislações e jurisprudências.

A partir da literatura analisada formulamos o seguinte conceito para assédio moral: trata-se de uma forma de humilhação, desprezo ou inação realizada em local de trabalho em que um superior hierárquico, ou não, faz repetidamente contra outro colega de trabalho, com o objetivo de humilhar e destruir sua autoestima levando-o a tomar atitudes extremas como demitir-se, ou até mesmo, a tentar ou cometer suicídio.

A distinção entre assédio moral e assédio sexual é que neste o fim almejado pelo agressor é o favorecimento sexual enquanto que aquele o objetivo é humilhar e diminuir sua autoestima.

Vimos que o agressor esconde-se sob várias denominações, sejam elas dadas em tom humorístico, como por algumas organizações sindicais, ou mais sérias, propostas por Hirigoyen (2002) e Guedes (2003). No entanto, apesar das diferenciações de comportamento, os agressores são totalmente despreparados para o exercício da chefia e portadores de sérios distúrbios de comportamento, além de inseguros e receosos de perder o cargo que ocupam.

Dentre outros fatores, a vítima é escolhida, muitas vezes, por sua capacidade produtiva, por seu senso de responsabilidade, pelo convívio harmonioso com os demais colegas. Pessoas com esses perfis constituem-se nas vítimas preferenciais dos agressores, já que as demais não lhes trazem preocupação ou medo de perder seus postos de trabalho. A vítima é escolhida por despertar no agressor o medo, a inveja e a insegurança.

Os efeitos da coação moral, sejam eles, físicos ou psíquicos são devastadores para a vítima, trazendo uma série de conseqüências que vão desde a perda da autoestima até a tentativa de suicídio. Também para a empresa há um custo, qual seja, o excesso de faltas ao trabalho, perda da motivação e diminuição da produtividade. E, até o próprio Estado é

atingido devido ao crescimento de solicitações de afastamentos por períodos superiores a 15 dias para tratamento de saúde - tratamentos esses feitos muitas vezes pela rede de saúde pública. Sem mencionar as inúmeras aposentadorias precoces, que geram um custo ainda não estimado para a sociedade.

Em decorrência dessa situação, surgem várias legislações com o objetivo de coibir a prática do abuso moral. Em nível mundial, a França foi a pioneira a promulgar uma legislação específica sobre o tema. No Brasil já temos legislações estadual e municipal promulgadas, mas a sua aplicabilidade restringe-se aos servidores ou ocupantes de cargos públicos. Em termos de legislação federal existem diversos projetos de leis, alguns propondo a modificação do estatuto do servidor público (Lei 8.112) enquanto o projeto do Deputado Federal Inácio Arruda, PcdB-CE visa alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, abrangendo a aplicabilidade a todos os empregados da iniciativa privada.

Contudo, apesar da legislação brasileira ainda não contemplar explicitamente a questão, nossos magistrados não se esquivam do problema e buscam fundamentação na Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 5º, inciso V e X, na Lei 9.029 e nos artigos 461 e 483 da Consolidação das Leis do trabalho. Prova disto são os acórdãos verificados no capítulo de jurisprudência, onde os reclamados são condenados à rescisão indireta do contrato com base nas legislações supra citadas.

## 10 REFERÊNCIAS

BRASIL. Leis, Decretos e etc. **Código Penal**. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. 794 p.

BRASIL . Leis, Decretos e etc **Consolidação das Leis do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. 1167 p.

BRASIL . Leis, Decretos e etc **Constituição da República Federativa do Brasil**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. 364 p.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO. **Assédio moral: a tirania nas relações do trabalho**. Disponível em: <http://www.cnq.org.br/portalcnq/arquivodocumento.aspx?id=22>. Acesso em: 6 mai. 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. 167 p.

\_\_\_\_. Mobbing – violência psicológica no trabalho. **O Trabalho**, Curitiba, n. 72, p. 1727-1731, fev. 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002. 223 p.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral. **REVISTA DO TST**, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul/dez, 2002.

\_\_\_\_. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n. 169, p. 140-150, jul. 2003.

MOURA, Mauro. **Chega de humilhação**. Disponível em: <http://amanha.terra.com.br/edicoes/178.entrevista.asp>. Acesso em: 10 mai. 2003.

ORGANIZATION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Um informe de la OIT**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>. Acesso em: 10 mai. 2003.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral e a saúde do trabalhador. **Genesis**, n. 115, p. 66-74, jul. 2002.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999. 130 p.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, Brasília, n. 103, p. 141-172, jul/set. 2001.

SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL DO ESTADO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. Assédio moral: fique ligado. **Informativo**, Vitória, p. 6-7, jul. 2003.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS. QUÍMICAS, FARMACÉUTICAS, PLÁSTICAS E SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO. **Cartilha assédio moral: violência psicológica que põe em risco sua vida**. Coleção Saúde do Trabalhador n. 6. São Paulo: 2002. 27 p.