



DOCTRINA

CONSIDERAÇÕES SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Paulo Sérgio Jakutis¹

O Assédio Moral no Trabalho.

1 – O assédio moral está enquadrado num contexto maior, de violência no trabalho. Essa constatação é importante para a fixação de um conceito claro e tão preciso quanto possível do fenômeno, porque são muitas as situações onde estão presentes manifestações de violência, mas onde o assédio não ocorre, na medida em que nem toda espécie de violência pode ser reduzida à figura do assédio, embora quase toda ela possa gerar algum tipo de reflexo jurídico.

2 – Passemos, então, à tentativa de definição do que seria o assédio moral, tentando distingui-lo de outras espécies de violência. Para tanto, utilizarei algumas decisões de nossos tribunais a respeito do ponto.

2.1 – Assédio enquanto cerco, ato reiterado, constância. O abuso moral

(TRT/Maranhão) Número único:

.....

¹ Juiz do trabalho, titular da 18ª VT/SP.

00509-2006-016-16-00-4-RO (54683)

Des(a). Relator(a): Luiz Cosmo da Silva Júnior

Data de publicação: 19/09/2007

Ementa: Assédio Moral. Configuração. Requisitos. Para a configuração do assédio moral na relação de trabalho, três requisitos são necessários: a conduta abusiva, a repetição dos ataques e o dano. O primeiro consiste na intenção do agressor de expor a vítima a situações incômodas e humilhantes, a fim de retirá-la do seu caminho ou mesmo do emprego. O segundo implica à repetição das condutas de forma sistematizada, ou seja, exige-se duração mínima (seis meses, em média) e que os ataques se repitam numa frequência de duas vezes por semana. O último requisito é o dano à integridade psíquica ou física da pessoa. (Grifo meu).

A ementa transcrita acima frisa a importância de alguns requisitos para que o assédio se concretize. O que interessa destacar, neste momento, é o requisito da repetição, ou seja, não se configuraria o ato de assédio moral se não ocorresse uma conduta repetitiva do agressor. O ato único não poderia, dessa forma, ser considerado como assédio. Nos dizeres de Marie-France Hirigoyen **“o efeito cumulativo dos micro-traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão”**².

Embora se possa discordar do critério quase matemático que o julgado apresenta, a necessidade de uma conduta reiterada, para a caracterização do assédio, é tão patente que está presente, de certa forma, até mesmo na nomenclatura dada ao fenômeno. Assediar, conforme os léxicos, significa “cercar, perseguir com insistência, enfadar, importunar, maçar”³, ações que dificilmente se poderiam completar em um ato único.

Além disso, há também uma questão histórica – se é que se pode chamar assim – envolvendo essa consideração de que o assédio só se configuraria como tal através de condutas reiteradas. Refiro-me ao trabalho pioneiro do doutor em psicologia do trabalho Heinz Leymann, nascido na Alemanha, mas com carreira desenvolvida como professor da Universidade de Estocolmo, que no início dos anos 80, do século passado, publicou alguns estudos sobre o sofrimento no trabalho. “Leymann é considerado o precursor dos estudos sobre o fenômeno que

.....

² In *Mal Estar no Trabalho*, RJ, Ed. Bertrand Brasil, 2006, pág. 17.

³ Dicionário Michaelis, op. cit..

viria a ser conhecido entre nós como assédio moral”, esclarecem os especialistas no assunto Freitas, Heloani e Barreto⁴, sendo que nesses trabalhos o autor estabeleceu que “para caracterizar a ação como *mobbing*⁵ era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de 6 (seis) meses, ou pelo menos dois meses, exemplo do *quick mobbing*.”⁶ Como se percebe, a ementa transcrita anteriormente bebeu em fonte nobre e não tirou do nada as exigências de uma duração e constância na conduta importuna do assediador. O que seria relevante indagar, porém, é se, na realidade atual, poder-se-ia exigir, para que a conduta fosse caracterizada como de assédio moral, que o indivíduo fosse submetido por seis meses, no mínimo, à perseguição perpetrada pelo agressor. E a resposta a essa indagação, ao que tudo indica, deve ser negativa, mesmo porque não é inconcebível imaginar que a vítima pode simplesmente não suportar, por todo esse tempo, as manobras do perseguidor. Esse espírito mais flexível certamente contagiou o legislador paulista que, como se sabe, publicou a **Lei Municipal nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002**, onde se define, no âmbito da administração municipal, o que seria assédio moral, sem qualquer alusão a um período mínimo de duração para caracterização da conduta.

A conclusão a que se chega, então, é que no universo jurídico brasileiro, o assédio moral se caracteriza independentemente de um prazo mínimo de duração da conduta indesejada, mas sempre com a necessidade de que o ato transcenda a singularidade, o isolamento da conduta única e, por isso mesmo, excepcional. Destaque-se, desde logo, que essa afirmação não implica considerar que condutas humilhantes e agressivas – comportamentos violentos, em síntese – devam ser toleradas pelos contratantes e admitidas pelo ordenamento. Nem, da mesma forma, que esse tipo de comportamento não possa gerar ações onde o agredido busque algum tipo de ressarcimento pela humilhação que a ele foi imposta. A diferença, entretanto, está em que no caso da agressão isolada e única dificilmente se fazem presentes as conseqüências nefastas para a saúde do trabalhador que, via de regra, estão presentes nos casos mais severos de assédio moral. Além disso, outra distinção que pode ser relevante: o assédio é, normalmente, um comportamento

⁴ Freitas, Maria Ester de, Heloani, José Roberto & Barreto, Margarida, *Assédio Moral no Trabalho*, SP, Cengage Learning, 2008, pág. 18.

⁵ Termo consagrado por ele e que, em muitos textos e estudos é usado como sinônimo de assédio moral, embora alguns outros estudiosos destaquem que há certa distinção entre os dois conceitos.

⁶ Guedes, Márcia Novaes, *Terror Psicológico no Trabalho*, SP, LTr, 2008, pág. 27.

que visa a uma finalidade específica (eliminar, afastar ou isolar o assediado), enquanto atos isolados de violência nem sempre são fruto de uma estratégia pré-concebida pelo agressor, podendo resultar de um momento de infelicidade, despreparo emocional ou outros fatores onde a intenção de prejudicar a vítima não seja o ponto determinante da conduta. Por isso mesmo, parte da doutrina⁷ vem utilizando a expressão “**abuso moral**” para qualificar situações onde a violência está presente, mas o momento em que ela aparece é limitado a um único acontecimento, ou tem duração muito efêmera. Essa distinção não afasta a responsabilidade do agressor para com o agredido, obviamente, mas é salutar, principalmente quando se tem em consideração o grau de intensidade da conduta, os reflexos que esta pode trazer para a saúde do trabalhador e a indenização que visará recompor essa situação.

2.2 – A Intenção no Assédio Moral

Proc. nº TST-RR-1.781/2001-004-15-00.2

8ª Turma - Recurso de Revista – II - Assédio Moral - Caracterização - Pagamento de Indenização – Devido. Logo, configura-se de forma inquestionável a conduta discriminatória assumida pela reclamada em face da reclamante, após esta ter sido reintegrada em virtude de sua doença profissional.

Trata-se, efetivamente, de assédio moral, conduta plenamente reprovável, eis que se percebe nitidamente a intenção da reclamada em obter a rescisão do contrato da reclamante por meio de imposição de situações constrangedoras, vexatórias e inclusive danosas à sua saúde, na medida em que, muito embora houvesse restrições quanto às atividades que poderia desempenhar (cf. fls. 107, verso), a reclamada a manteve ativando-se em funções propícias ao agravamento de sua patologia. Manutenção esta proposital, eis que a reclamada tinha ciência dos termos do documento de fls. 107, remetido pelo órgão previdenciário.(...). (grifei)

Outra questão que deve ser abordada quando se procura definir o conceito de assédio moral é justamente a existência, ou não, da necessidade de intenção do agressor. Em outras palavras: pode existir assédio moral sem que o pretense agressor tivesse a intenção de agredir a vítima?
.....

⁷ Guedes, Márcia Novaes, op. cit. pág. 98.

A primeira impressão é que o agressor sempre tem a intenção de agredir. Em verdade, na grande maioria dos casos de assédio moral o que ocorre, efetivamente, é que por trás de métodos e estratégias destinadas a minar a confiança da vítima, existe uma intenção não revelada (contrariamente à agressão física onde o desejo de ferir é visível e explícito, na violência psicológica ou moral a intenção é dissimulada, sendo certo que, muitas vezes, a vítima nem mesmo entende a razão pela qual está sendo submetida àquele tratamento), destinada à obtenção de uma determinada finalidade. Assim, como na ementa transcrita acima, o agressor visa forçar a vítima a pedir demissão, ou que esta desista de uma promoção, ou ainda que se apresente menos disposta a disputar um determinado posto de serviço. Essa, pode-se dizer, é a regra. Todavia, não é a única possibilidade. Segundo Freitas, Heloani e Barreto **“o que interessa [para que se caracterize o assédio moral] é, pois, dobrar a vontade do outro, impondo sujeição e harmonia”⁸**. Percebe-se, portanto, que algo de intenção deve sempre existir para que o assédio moral aconteça. É possível imaginar-se que o empregador, por exemplo, não tivesse desejo de causar mal ao trabalhador, ao criar uma rotina de trabalho extremamente estressante, com exigências sobre-humana, ou supervisores agressivos e rudes. O objetivo dele, empregador, seria criar condições melhores para a empresa concorrer no mercado. Não tencionava causar problemas – embora acabasse causando – para os empregados. Todavia, os métodos empregados para que o objetivo fosse atingido implicariam, efetivamente, exigências que estariam além daquelas possíveis e decorrentes do contrato de trabalho. A intenção não era machucar, mas o previsível dano funcionaria como um dado computado pelo empregador, admitido por ele, no caminho para o alcance da meta final. No fim, tem-se que o empregador teve a intenção de utilizar um método que, potencialmente, poderia causar mal ao empregado e essa intenção é tanto quanto basta para configurar, juntamente com outros elementos, a figura do assédio moral. Nas palavras dos autores já citados “Quando consideramos o assédio moral uma questão organizacional, entendemos que algumas empresas negligenciem os aspectos desencadeadores desse fenômeno, ou seja, consideramos que o assédio moral ocorra não porque os dirigentes o desejem, mas porque eles se omitem”⁹.

.....

⁸ Opus cit. pág. 53.

⁹ Freitas, Heloani & Barreto, op. cit. pág. 38.

2.3 – O Assédio Moral e a Hierarquia

Assédio Moral Caracterização. O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), assédio moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como “a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego” (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: Emotional “Abuse in The American Work Place”). O conceito foi criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão (TRT 3ª R 2ª Turma 01292-2003-057-03-00-3 RO Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros DJMG 11/08/2004 P.13) (Grifei).

Se Heinz Leymann é considerado o grande pioneiro no estudo do assédio moral, foi Marie-France Hirigoyen a responsável pela divulgação, em grande escala, do problema do assédio, sendo mesmo a primeira a utilizar, no livro de mesmo nome, de 1998, a expressão com os contornos que é conhecida atualmente¹⁰. Para Marie-France o assédio pode ocorrer em todas as direções, ou seja, partindo de superiores hierárquicos contra subordinados, entre colegas de trabalho e até mesmo dos subordinados contra o superior hierárquico.

A doutrina desenvolveu classificação específica para cada uma dessas possibilidades, tratando como assédio moral vertical (ou estratégico) aquele que é praticado pelo superior hierárquico contra o subordinado. Já o praticado entre colegas é tratado como assédio horizontal. Finalmente, o que ocorre por iniciativa dos subordinados contra o superior recebe a denominação de assédio moral ascendente.

De todas essas possibilidades, o mais incomum é encontrar-se assédio do subordinado contra o superior hierárquico, sem dúvida. Em pesquisa de fôlego, onde entrevistou cerca de 10.600 trabalhadores, a doutora Margarida Barreto constatou que “a prática do assédio moral em nosso país resulta, em 90% das vezes, no estabelecimento de bloqueio ou de impedimentos ao trabalho, que pode ser de forma direta ou indireta, por alguém que ocupa uma posição hierárquica mais elevada, demonstrando a predominância das ações hierarquizadas, descendentes e verticais¹¹”. Nesse mesmo estudo, que serve para confirmar as colocações de Marie-France, ficou comprovado que 6% dos casos verificados de assédio foram resultado de uma ação combinada entre superiores hierárquicos e colegas de trabalho, enquanto 2,5% foram casos encontrados de assédio apenas entre os colegas de trabalho e 1,5% de subordinados contra o superior.

Normalmente, como o superior manda, ele possui instrumentos para fazer prevalecer a vontade dele contra a do subordinado, razão pela qual, como regra, não se vê um superior hierárquico em estado de sujeição perante o trabalhador. O contrário é muito mais comum, na medida em que o empregado, necessitando, por razões econômicas, do emprego, se sujeita a humilhações e outros tipos de violência, na convicção de que isso é um mal menor, quando comparado com a perda do emprego. É esse o contexto que deixa claro e permite compreender, de forma completa, a afirmação de Harald Ege, para quem “o desemprego

.....

¹⁰ Conforme Freitas, Heloani & Barreto, op. cit. pág. 25.

¹¹ Idem, pág. 55.

é cúmplice do *mobbing*".¹²

2.4 – O Assédio Moral Coletivo e a Gestão por Injúria

Recurso Ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6

Juíza Relatora: Joseane Dantas dos Santos.

Assédio Moral. Ocorrência. Indenização. Cabimento. Comprovado o cometimento, pelo empregador, de atos de constrangimento a seus empregados, consistentes na submissão destes a situação vexatória, com utilização de camisetas, pelos vendedores, com apelidos jocosos, além de "brincadeiras" humilhantes, está patente o assédio moral autorizador do deferimento de indenização por danos morais.

Matéria de Jornal - A Ambev — Companhia Brasileira de Bebidas foi condenada a pagar R\$ 1 milhão de indenização por assédio moral coletivo. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Rio Grande do Norte), que considerou que a empresa praticava o assédio contra os empregados que não atingiam a cota de vendas. A indenização deve ser paga para o Fundo de Amparo ao Trabalhador.

A ação por dano coletivo foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, que apontou a prática de condutas atentatórias à dignidade dos trabalhadores. Segundo o MPT, os trabalhadores que não atingissem as metas de vendas eram punidos e obrigados a passar por situações vexatórias, como o impedimento de sentarem durante as reuniões, a obrigação de dançar na frente dos outros e de usarem camisas com dizeres ofensivos.

Em seu voto, a relatora, juíza Joseane Dantas dos Santos, considerou que "a situação constrangedora a que foram submetidos os empregados da recorrente é, por si só, suficiente para justificar a intervenção do Ministério Público do Trabalho, a fim de coibir tais procedimentos, bem como para o deferimento da indenização por dano moral postulada". A empresa já havia sido condenada pela primeira instância.

Não é a primeira vez que a empresa é condenada na área trabalhista por danos morais praticados contra seus trabalhadores. De acordo com a assessoria de imprensa do TRT-21, já ocorreram decisões contra a Ambev na Justiça do Trabalho de Minas

.....

¹² Apud Márcia Novaes Guedes, op. cit. pág. 104.

Gerais e do Rio Grande do Sul, assim como no Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília.

Em nota enviada à Consultor Jurídico, a Ambev afirmou que “repudia condutas inadequadas em relação aos seus empregados”. Sobre a decisão, disse que irá recorrer ao TST.

A ementa de acórdão transcrita acima (juntamente com matéria jornalística que a explica) serve para elucidar uma tendência bastante interessante do estágio em que nos encontramos, no estudo do assédio moral, no Brasil: a percepção de que também nessa área pode existir uma perspectiva coletiva, propícia a resolver os conflitos de forma molecular e não atomizada, como é da tradição do nosso direito.

A situação não gera unanimidade, todavia. A expressão “gestão por injúria” foi utilizada por Marie-France Hirigoyen para distinguir a situação do assédio moral. Segundo essa estudiosa, “é evidente que não se trata da mesma situação o caso de um grupo maltratado e insultado coletivamente por um superior hierárquico desvairado e o de uma pessoa isolada de seus colegas, humilhada e desqualificada por pequenos toques até ser convencida de sua própria nulidade por um colega ou por um superior hierárquico”.¹³

2.5 – Condutas de Assédio

Proc. nº TST-RR-607/2005-004-03-00.1. 6ª Turma. Recurso de Revista. Atento Brasil. Dano Moral. Violação do art. 927 do Código Civil. No enquadramento jurídico dos fatos registrados, a Corte Regional concluiu em total dissonância com o apurado na instrução, reveladora de que a empregada era tratada com palavras de baixo calão e não atingindo metas, era obrigada a subir escadas, trabalhar em pé e, ainda, proibida de ir ao banheiro, beber água e almoçar. Tal proceder do superior hierárquico revela práticas abusivas no comando do grupo de trabalhadores, verdadeiro ‘psicoterror’, com vista à intimidação do empregado, atitude moralmente condenável e flagrantemente ilícita. Dano moral caracterizado ensejador da indeniza-

.....

¹³ *Mal-estar no Trabalho*, op. cit. pág. 119. O que parece sugerir, o trecho transcrito, é que a gravidade do evento isolado é mais intensa, com conseqüências, provavelmente, menos aceitáveis. Da mesma forma, poder-se-ia concluir que no evento coletivo, a intenção de destruição do grupo seria uma exceção rara, tendo-se como regra a motivação do assediador sendo gerada pela manutenção do poder e pela subordinação.

ção postulada, o que torna viável o conhecimento do recurso de revista por violação do art. 927 do Código Civil. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.

2.5.1 – O Inconfessável

As condutas pelas quais o assédio moral se revela podem ser as mais variadas. Nos livros citados neste trabalho, especialmente naqueles escritos por Marie-France Hirigoyen, há inúmeras narrativas e análises de casos diferentes e interessantes que permitem ao leitor ir criando uma idéia mais clara do que poderia caracterizar uma conduta de assédio, permitindo não só um entendimento mais detalhado da ocorrência, como também a compreensão da importância do ponto e dos reflexos sociais que decorrem desse fenômeno. Obviamente, o assédio moral não é uma exclusividade do universo trabalhista, embora seja esse o entorno principal que abriga a análise aqui desenvolvida. Como espécie de um fenômeno maior, que é a violência, o assédio moral está presente em inúmeros contextos das relações humanas onde a violência pode se configurar.

Pensemos na família. O leitor certamente conhece o conto de fadas Cinderela, onde a heroína fica órfã e é criada pela madrasta, juntamente com as duas filhas feias que esta trouxe do casamento anterior. Cinderela, que era bela e graciosa, após a morte do pai é obrigada a passar a trabalhar como empregada doméstica da madrasta e irmãs, vivendo um cotidiano de privações, dormindo no sótão e possuindo apenas os animais da casa como amigos. O clímax da submissão de Cinderela aos desejos da madrasta ocorre quando todas as mulheres do reino são convocadas para um baile no palácio real e Cinderela, imaginando-se fora, ainda que por um breve momento, do cotidiano de trabalho que a cerca, indaga à madrasta se ela também poderia comparecer à festa. A vilã, não querendo desrespeitar o comando real, responde afirmativamente – para grande espanto das filhas, naquele primeiro momento sem entender a estratégia da mãe ardilosa – ressaltando, contudo, que Cinderela não possui roupa adequada para a ocasião e que teria que efetuar inúmeras tarefas que certamente a impediriam de ficar pronta, a tempo, para o evento. Seria possível ir ao baile, claro, mas a realidade certamente acabaria se impondo ao desejo da jovem sonhadora. Na versão de Walt Disney para a fábula, os animais da casa se reúnem e confeccionam um belo vestido para a heroína, que, no dia do baile, surpreende as outras três personagens, comparecendo pronta para a festividade e, para grande desespero destas, apresentando-se muito mais

atraente que as irmãs. É então que o sofrimento imposto a Cinderela alcança contornos de crueldade: as irmãs, num misto de inveja e inconformismo com a superior beleza daquela que insistia em não se colocar no lugar de inferioridade a que pertencia, rasgam o modesto vestido da heroína, alegando que os retalhos utilizados pelos animaizinhos para a confecção da peça, pertenciam a elas. Impedem, com esse gesto, que Cinderela consiga a vestimenta necessária para comparecer ao grande baile e partem para a festa, deixando a heroína em lágrimas, sozinha e sem ninguém que pudesse socorrê-la ou libertá-la daquele contexto de constante exploração, humilhação e injustiça.

Em um grande esforço para distinguir o assédio moral de outras figuras assemelhadas, Marie-France Hirigoyen caracteriza o assédio moral como uma manifestação de um procedimento perverso, onde a **"violência começa pela negação da própria existência do outro, cujos sentimentos passam a importar pouco"**¹⁴, exatamente como ocorre na fábula de Cinderela. As três vilãs em nenhum momento se perguntam quais os sonhos ou anseios da heroína, tratando-a não como uma irmã, ou filha, mas como alguma coisa até menos importante que um ser humano (um escravo?). Como coloca a autora citada anteriormente, "o assédio moral é um processo perverso, pois permite que o homem seja manipulado à custa do desprezo por sua liberdade, com o único propósito de fazer com que outros aumentem poder e vantagens".¹⁵ O que torna esse tipo de conduta especialmente agressiva é o fato de que, em boa parte dos casos, o agressor não atua abertamente, declarando as razões pelas quais pretende subjugar a vítima, ou a motivação que o impele a atuar dessa forma. Em outras palavras: o conflito não eclode e, por isso mesmo, não se resolve (Marie-France destaca que "se existe assédio moral é justamente porque nenhum conflito pôde ser estabelecido")¹⁶. Se há uma guerra aberta entre dois grupos em disputa pelo poder em um determinado departamento de uma empresa, por exemplo, as oposições e restrições são exteriorizadas, com cada um dos grupos buscando uma posição de vantagem dentro de um procedimento que está, de certa forma, regulado pelos participantes, ou por um terceiro. Já no caso do assédio moral geralmente estamos diante de uma motivação **inconfessável** que pode ser consciente, ou não. No conto de Cinderela, a motivação das irmãs pode ser entendida como o

.....

¹⁴ *Mal-estar no trabalho*, pág. 66.

¹⁵ *Idem*, pág. 18.

¹⁶ *Mal-estar no trabalho*, op. cit. pág. 24.

sentimento de inveja, ciúme ou a rivalidade que existe, naturalmente, entre irmãs em idade próxima. Como explicam os especialistas “a inveja é um sentimento natural que surge inevitavelmente a partir do momento em que duas pessoas estão em situação de se comparar uma à outra ou em posição de rivalidade. (...) É verdade que é algo não confessado facilmente. Como dizer aos outros e como dizer a si mesmo: Eu não vou com a cara desse fulano porque ele é mais inteligente, mais bonito, mais rico ou parece ser mais amado do que eu? Não podendo dizê-lo, fazemos e tentamos destruir o outro para sobressairmos”.¹⁷ Efetivamente, cada um de nós pode sentir inveja ou outro dos sentimentos inconfessáveis listados acima, eventualmente, mas isso não nos torna pessoas más, ou agressivas. Entre o sentimento e a ação há uma distância considerável. Além disso, mesmo quando atuamos, pontualmente, impelidos por qualquer desses sentimentos menos nobres, não se configura um processo perverso desde logo, na medida em que a agressão que se traduz como assédio moral só se cristaliza com a freqüência e a repetição do ato¹⁸. Todavia a agressividade e a intenção prejudicial dissimulada acabam atuando não apenas como uma sutileza presente no assédio moral, enquanto uma característica de uma espécie particular de violência, que serve para distingui-la da violência física (aberta), v.g., mas muito mais como um agravante dessa situação. É por conta dessa particularidade que a defesa contra o assédio moral é mais difícil, porquanto a vítima pode demorar a se dar conta da situação em que se encontra, muitas vezes indagando se não é ela, vítima, a culpada pelo sofrimento que dela se apossou. Como resume Marie-France Herigoyen, “a vítima, embora reconheça seu sofrimento, não se atreve realmente a imaginar que houve violência e agressão”.¹⁹

2.5.2 – Deterioração Proposital das Condições de Trabalho

A doutrina²⁰ indica algumas atitudes hostis que podem ser relacionadas dentro do rol de condutas ligadas ao assédio moral. No item da deterioração proposital das condições de trabalho entram procedimentos como:

Retirar da vítima autonomia; contestação sistemática de todas as decisões tomadas pela vítima; criticar seu trabalho de forma injusta ou

.....

¹⁷ Idem, pág. 39/40.

¹⁸ Marie-France Hirigoyen, *El Acoso Moral*, Buenos Aires, Paidós, 2005, pág. 13.

¹⁹ Idem, pág. 16.

²⁰ As listas apresentadas neste item 2.5.2 e seguintes é retirada do livro *Mal-estar no Trabalho*, de Hirigoyen.

exagerada; retirar o trabalho que normalmente lhe compete; dar-lhe permanentemente novas tarefas; pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde, ou trabalhos perigosos; induzir a vítima a erro.

2.5.3 – Isolamento e Recusa de Comunicação

Relator(a): Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Processo nº: 01346-2003-041-02-00-0. Ano: 2004. Turma: 4ª. Data de Publicação: 09/06/2006. Assédio Moral. Isolamento. Ambiente degradado. Apelidos humilhantes. Majoração da indenização por Dano Moral. O confinamento da empregada por meio ano num porão da instituição, local sujo, mal iluminado, isolado e impróprio para o cumprimento do contrato de trabalho, submetendo-a a gerência, ainda, a apelidos jocosos (“ratazana”, “gata borralheira”, “cinderela”), ofensivos à sua dignidade, personalidade e imagem perante os colegas, afetando-a no plano moral e emocional, pelas características da discriminação e reiteração no tempo, configura assédio moral. Justifica-se assim, maior rigor na imposição de indenização reparatória em importe mais expressivo que aquele fixado na origem: a uma, em face da capacidade do ofensor, um dos maiores Bancos privados do país; a duas, pelo caráter discriminatório, prolongado e reiterado da ofensa; a três, pela necessidade de conferir feição pedagógica e suasória à pena, mormente ante o descaso do ofensor, que insiste em catalogar a prática como “corriqueira”. Recurso a que se dá provimento parcial para incrementar a condenação por dano moral.

Podem ser relacionadas nesta classificação, as seguintes condutas: superiores hierárquicos e colegas não conversam com a vítima; recusam todo o contato com ela, mesmo o visual; é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.

2.5.4 – Atentado contra a dignidade

Processo nº: 02905-2005-043-02-00-4. Turma: 12ª - Data de Publicação: 26/09/2008. Cooperativa de Trabalho. É irregular a “terceirização” da atividade-fim da empresa tomadora de mão-de-obra, evidenciada pelo fato de que a prestadora dos servi-

ços era incumbida, exclusivamente, da tarefa de auferir lucros por meio da manutenção e desenvolvimento dos negócios sociais primários da tomadora. DANOS MORAIS. As freqüentes piadas sofridas pela obreira no ambiente de trabalho, em face de sua oposição em utilizar fantasias de bruxa, capeta e congêneres, justificada pelo fato de se declarar evangélica, constitui dano moral passível de indenização, mormente quando se considera que as discriminações foram movidas em flagrante violação à liberdade de crença do trabalhador cidadão (art. 5º, VI, da CF). (grifei)

Eis alguns outros comportamentos que podem ser enquadrados nessa classificação: utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; espalham rumores a seu respeito; atribuem-lhe problemas psicológicos; criticam sua vida privada; zombam de suas origens ou nacionalidade; implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; é injuriada com termos obscenos ou degradantes; zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.

2.5.5 – Violência verbal, física ou sexual

Dano moral – Empregado submetido a constrangimentos e agressão física, em decorrência de sua orientação sexual, praticados por empregados outros no ambiente de trabalho e com a ciência da gerência da empresa demandada – Imputabilidade de culpa ao empregador. Se a prova colhida nos autos revela, inequivocamente, que o autor sofrera no ambiente de trabalho discriminação, agressões verbais e mesmo físicas por sua orientação homossexual, mesmo que não pudesse o empregador impedir que parte de seus empregados desaprovasse o comportamento do reclamante e evitassem contato para com ele, não poderia permitir a materialização de comportamento discriminatório grave para com o autor, e menos ainda omitir-se diante de agressão física sofrida pelo reclamante no ambiente de trabalho; mormente se esta agressão fora presenciada por agentes de segurança do reclamado, os quais não esboçaram qualquer tentativa de coibi-la. Se o reclamante, como empregado do demandado, estando no estabelecimento do réu, sofre, por parte de seus colegas de trabalho, deboches e até chega a sofrer agressão física, e se delas tem pleno

conhecimento a gerência constituída pelo empregador, este último responderá, por omissão, pelos danos morais causados ao reclamante (CCB então vigente, art. 159 c/c art. 5º, X, da CF). Sendo o empregador pessoa jurídica (e não física), por óbvio os atos de violação a direitos alheios imputáveis a ele serão necessariamente praticados, em sentido físico, pelos obreiros e dirigentes que integram seus quadros. Recurso ordinário do reclamado conhecido e desprovido” (TRT – 10ª R – 3ª T – RO n. 919/2002.005.10.00-0 – Rel. Paulo Henrique Blair – DJDF 23.5.2003 – p. 51). (grifo meu)

Aqui a lista de condutas é a seguinte: 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 espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada e agredida sexualmente; não levam em conta seus problemas de saúde. Neste item estão presentes os exemplos mais gritantes de perseguição e de violência contra a vítima. Muitas vezes, nestes casos, a dissimulação, depois de certo tempo, desaparece e a perseguição se mostra aberta e destemida. Aqui, por sinal, ocorre com muita freqüência a utilização da discriminação como um mecanismo, um instrumento, uma ferramenta de que o agressor dispõe para perseguir e intimidar a vítima do assédio.

Um exemplo dessas hipóteses pode ser visto no filme *Homens de Honra (Men of Honor)*, película estrelada por Cuba Gooding Jr, como Carl Brashear, e Robert De Niro, que vive o oficial de treinamento de mergulhadores Billy Sunday. Na trama Brashear é um marinheiro negro que ambiciona tornar-se mergulhador, num tempo em que os negros eram apenas tolerados na marinha, não ocupando posições de destaque em nenhuma circunstância. Billy Sunday está disposto a demonstra a Brashear que as coisas devem continuar desse jeito e desde o primeiro momento, deixa claro a Brashear que ele não é bem vindo e que ali, entre os mergulhadores, não há lugar para ele. Seguem-se inúmeras situações em que Brashear é perseguido e discriminado por Sunday, que chega, efetivamente, até mesmo a boicotar o *kit* que seria utilizado por Brashear nos exames de mergulho, tentando impedir, sem sucesso, que este último conseguisse montar uma peça sob a água e, com isso, obtivesse o certificado para desenvolver a atividade de mergulhador.

Discriminação e assédio moral, todavia, não são a mesma coisa, na medida em que ambos podem existir separadamente. Discriminação

pode ser definida como “a distinção, intencional ou não, entre pessoas ou grupos em situações semelhantes, sem uma justificativa aceita pela sociedade, que redunde no prejuízo, de qualquer ordem, imposto a determinada pessoa ou grupo, ou no favorecimento indevido de outros”²¹. Um exemplo pode ser útil para deixar mais clara a distinção. Refiro-me ao que ficou conhecido, nos EUA, como segregação, onde os negros não poderiam misturar-se com os brancos, freqüentando escolas, bares e lugares em trens e ônibus diferentes. Essa política ficou conhecida pelo tema “separados, mas iguais”, preconizando que todos eram iguais, negros e brancos, mas não estavam obrigados a viver juntos. Assim, a igualdade constitucional não seria desrespeitada se ao negro e ao branco fosse oferecida escola, mesmo se a escola fosse diferente e na escola dos brancos o negro não pudesse entrar. Nesse caso, não havia uma intenção de destruição contra a população negra, ou exclusão dos negros do país (não oficialmente, ao menos). O objetivo era evitar a convivência e manter o controle sobre a minoria. No assédio o controle não é o fim, necessariamente, mas um instrumento para evitar a reação da vítima, na intenção de aniquilá-la, destruí-la, afastá-la. Merece atenção, ainda, o fato de que a discriminação é só uma das possíveis formas do assédio moral se exteriorizar. Não há discriminação, porém, quando o chefe persegue sistematicamente um subordinado, que não pertence a nenhum grupo de minorias, temeroso da melhor qualificação e preparo técnico dele.

Sem embargo disso tudo, é muito comum não apenas o que ocorreu no filme Homens de Honra, onde a discriminação foi utilizada como instrumento para tornar a vida do marinheiro negro insuportável (e como isso conseguir que ele desistisse da profissão), como o inverso, ou seja, a utilização de técnicas de violência (psicológica, física, etc) para conseguir marginalizar (discriminar) alguém, operando-se verdadeira confusão entre os dois procedimentos.

2.5.6 – Denominações

Proc. TRT/Campinas 15ª Região nº 00350-2005-020-15-00-1 RO. Indenização – Assédio Moral no Trabalho – Ofensa à honra, à imagem e à dignidade do trabalhador – Pertinência. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo

.....

²¹ In Jakutis, Paulo, Manual de Estudo da Discriminação no Trabalho, SP, LTR, 2006, pág. 41.

por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do cotidiano, p.22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: mobbing (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). Com efeito, a conduta de superior hierárquico que deliberadamente degrada as condições de trabalho, através da repetição diária de gestos por longo tempo de atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativa, agravadas por palavras de "baixo calão", aos seus subordinados em geral e, especificamente, a determinado funcionário, expõe a pessoa a uma situação vexatória, incômoda e humilhante incompatível com ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana é profundamente ofensiva à honra, à imagem do trabalhador, devendo ser prontamente reprimida pelo Poder Judiciário. A fórmula encontrada, pelo direito, para rechaçar a conduta patronal é impor-lhe a obrigação de pagar ao trabalhador uma indenização por dano moral, não como forma de ressarcimento de danos, mas para reparar a ofensa psíquica que sofreu (Código Civil, art. 186, 87 e 927). É evidente que tal conduta de pessoa que exerce função relevante na empresa não pode ser suportada, devendo o reclamado arcar com a indenização pelo dano imaterial (CC art. 932, III), em função do assédio moral ao reclamante. Recurso ordinário que se nega provimento. (grifei)

Marie-France Hirigoyen²² tece detalhadas considerações sobre as

.....

²² *Mal-estar no trabalho*, op. cit. págs. 77/87.

várias formas de denominação que são utilizadas, por vezes com o mesmo significado, por vezes não, para descrever o fenômeno do assédio moral. Dentre essas, duas merecem destaque, sobretudo porque são usadas com grande frequência por doutrina e jurisprudência: *mobbing* e *bullying*.

2.5.6.1 – *Mobbing*

O *mobbing* é termo que, ao que parece, foi usado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz para descrever o comportamento agressivo de grupos de animais que queriam expulsar um intruso. Posteriormente, Heinz Leymann apropriou-se da expressão e passou a empregá-la nos estudos que desenvolveu, sabedor de que o verbo inglês *to mob* significa maltratar, atacar, perseguir. Por conta dessa origem, Marie-France esclarece que, na forma como é utilizado atualmente, “o termo *mobbing* corresponde de início às perseguições coletivas e à violência ligada à organização, mas que pode incluir desvios que, progressivamente, transformam-se em violência física”²³.

2.5.6.2 – *Bullying*

Outro grande sucesso das telas pode ajudar bastante neste ponto, No filme produzido por Steven Spielberg, que no Brasil ficou conhecido pelo título “De Volta para o Futuro”, Marty McFly, personagem principal, volta no tempo acidentalmente e acaba retornando para o ano em que o pai e a mãe dele se conhecem e se apaixonam. Ocorre que ao voltar no tempo, Marty acaba impedindo o primeiro encontro do pai com a mãe e coloca em risco a própria existência, vez que se o pai e a mãe não se apaixonarem, ele deixará de existir. Marty precisa, então, ajudar o pai, George McFly, a conquistar a mãe, mas ele se depara com um problema quase intransponível: George, além de ser extremamente tímido, é vítima constante do valentão (*bully*) da escola, chamado Biff, que impõe a todos, mas especialmente a George, uma rotina de submissão e humilhações, determinando, por exemplo, que este faça os trabalhos escolares dele, além de tratá-lo, na frente dos demais colegas, como uma espécie de escravo. No início do filme, quando a ação se passa no presente, Biff é apresentado como chefe de George McFly, reproduzindo o mesmo padrão de tratamento que Marty verifica ter existido desde a juventude entre os dois: George submisso e Biff abusando da força para impor-se e subjugar o “colega”.

.....

²³ Idem, op. cit. pág. 78.

O Biff da película descrita acima é o típico *bully*, ou seja, menino ou adolescente mais forte que abusa da força para, de forma grosseira e tirânica, maltratar e atacar os mais fracos. É o valentão. Essa expressão tem sido utilizada como sinônimo de assédio moral, no universo trabalhista, justamente porque neste último é muito comum o emprego de mecanismo de violência por pessoas que ocupam posições de força para agredir a vítima, assim como o *bully* agride os meninos mais fracos na escola.

2.5.7 – Definição

Após essa análise sobre algumas características do assédio moral, pode-se tentar definir o fenômeno. Segundo Marie-France Hirigoyen “o assédio moral no trabalho é definido como 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”. Os elementos que se destacam nessa definição são seguintes:

- a) Conduta abusiva (em relação a uma pessoa de sensibilidade normal);
- b) E reiterada;
- c) Prejuízo (ao menos em potencial) ao desenvolvimento normal do trabalho (ameaça ao emprego ou degradação do ambiente de trabalho);
- d) Violência psíquica ou moral (não física);
- d) Intenção de exclusão e/ou diminuição.

3 – As Raízes Médicas do Fenômeno Jurídico

Como já foi visto, os estudos sobre o assédio moral no trabalho começaram com Heinz Leymann²⁴, que era psiquiatra. Posteriormente, ganharam grande fôlego com os livros da também psiquiatra Marie-France Hirigoyen. No Brasil, as pesquisas de Margarida Barreto²⁵, que é médica do trabalho e psicóloga, são os trabalhos mais citados sobre o tema. Essa relação, por si só, já permite perceber que o assédio moral tem raízes muito profundas na temática da saúde, transcendendo não apenas o universo jurídico, onde encontra apenas um de seus reflexos, como também o contexto trabalhista, embora os três estudiosos cita-

.....

²⁴ No sítio www.leymann.se é possível encontrar informações detalhadas sobre o trabalho do professor Leymann.

²⁵ O sítio www.assediomoral.org foi criado pela Dra. Margarida e traz grande quantidade de material sobre o tema.

dos acima tenham dedicado boa parte das pesquisas que realizaram às relações derivadas do contrato de trabalho.

Se se trata de um fenômeno médico, tudo recomenda que as questões envolvendo assédio moral, em processos trabalhistas, contem com a participação e o auxílio de profissionais especializados nesse campo de conhecimento. Esse procedimento não vem sendo adotado habitualmente, ao menos até agora, pela Justiça do Trabalho, mas a grande divulgação que o tema vem recebendo, nos últimos tempos, e a conseqüente repercussão que esse fato vem gerando no aumento constante de processos onde a temática está presente, sugerem que os processos envolvendo o tema tendem a se tornar mais e mais complexos. Nesse diapasão, não é crível que o juiz trabalhista consiga resolver, com segurança, demandas em que se discute se o trabalhador foi, ou não, vítima de um processo de assédio moral. Apenas para que se tenha uma idéia da complexidade da questão, pode-se conceber a hipótese do autor que apenas inventa uma perseguição, alegando que se sente depressivo e angustiado em razão de atitudes abusivas do chefe. Aqui o parecer de um especialista médico poderia, efetivamente, contribuir para que o juiz criasse a convicção da existência ou não do assédio. Mas como se trata de uma mentira, com um pouco de sorte talvez as provas produzidas nos autos, como testemunhas e depoimentos pessoais, possam resolver de forma satisfatória a pendência. Coisa mais complicada vai ocorrer, contudo, no caso de um trabalhador que sofra de algum grau de paranóia e, dessa forma, imagine-se perseguido por um colega, ou mesmo pelo empregador. Esse indivíduo não estará mentindo se comparecer perante o juiz e declarar que é vítima de perseguição pelo empregador, posto que na cabeça dele essa é a verdade mais verdadeira. Análises psicológicas detalhadas não apenas do perseguido, mas também do perseguidor, poderiam conduzir a um veredicto mais seguro, fornecendo elementos que levassem o juiz a formar a convicção sobre a verdade da existência ou não do assédio.

Há jurisprudência destacada²⁶, tratando da questão do dano moral (que é uma das conseqüências que o assédio gera), onde se encontra a idéia de que o sofrimento gerado na vítima não precisa ser provado. Esse tipo de decisão, é preciso deixar claro, não apresenta qualquer contrariedade ao que foi dito neste item. O juiz pode obter os fatos (a

²⁶ "Responsabilidade Civil. Danos Materiais e Morais. Responsabilidade do Banco que causou a inscrição do nome da autora no Bacen (...). Provado o fato, não há necessidade a prova do dano moral, nos termos de persistente jurisprudência da Corte." (REsp 261028/RJ, 3ª Turma, rel. Min. Menezes Direito, public.: 20/08/2001 – grifou-se).

existência de uma espécie de perseguição, v.g., contra um determinado trabalhador) através de testemunhas e não precisa que se prove que a vítima sofreu com a perseguição, porque isso faz parte do senso comum, da experiência de todos nós, seres humanos. Qual seria, então, a necessidade do laudo médico? Primeiramente, a experiência médica serviria (e nesse caso não há como dispensá-la) para avaliar se, de fato, o assédio trouxe seqüelas físicas ou psicológicas. Um determinado chefe apresentando um comportamento discriminatório contra um empregado é, de fato, conduta que pode ser provada por testemunhas e ninguém precisa de perícia para saber que a vítima sofreu (e, portanto, deve receber indenização por esse sofrimento injustificado) com esse comportamento. Mas saber se essa conduta foi tão intensa e agressiva que chegou a gerar uma seqüela física ou psíquica verdadeira na vítima é matéria que foge, efetivamente, aos contornos do conhecimento jurídico, puro e simples. Por outro ângulo, também pode o juiz, ao conversar com a vítima, convencer-se de que ela apresenta abalos psicológicos visíveis (chora facilmente, treme ou gagueja ao tratar do assunto objeto do processo), ou ouvindo testemunhas, confrontar-se com relatos de reações singulares (houve um processo de que participei, na 18ª VT/SP, em que as testemunhas relataram que a reclamante chegou a desmaiar quando foi informada que teria que trabalhar diretamente sob a supervisão de um gerente que, pretensamente, a assediava) que podem induzir a conclusões sobre a presença do assédio. Creio inegável, contudo, a conclusão de que um especialista no assunto pode auxiliar de forma determinante o juiz a perceber se se está, realmente, diante de uma reação física/psicológica verdadeira, ou se se trata de uma aventura jurídica, comandada por um ator mal intencionado.

Em síntese, segurança na verificação do que efetivamente ocorreu entre as partes (mais precisamente, do alcance dos fatos) e o imperativo da fixação de uma indenização justa e correspondente aos danos impostos à vítima são dois fatores que recomendam, fortemente, a presença de um profissional da área médica nos processos trabalhistas envolvendo alegações de existência de assédio moral.

4 – Consequências do Assédio Moral

Rodolfo Pamplona Filho²⁷ divide e classifica as conseqüências do assédio moral. Seguirei o estudo do autor em questão, destacando ape-

²⁷ Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego, in <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>

nas as repercussões mais relevantes do fenômeno do assédio.

4.1 – Em Relação à Vítima

a) O trabalho se torna um fardo, redundando no desinteresse do trabalhador e na queda inevitável de produção; b) possibilidade de trauma que, inclusive, deixe sequelas. A literatura aponta vários casos onde o assediado apresentou manchas pelo corpo, perda do apetite, depressão, insônia, alterações cardíacas ou gástricas. Nos casos mais agressivos há registros de tentativas e/ou suicídios. A síndrome de *burnout* (da expressão inglesa *burn out* que significa combustão total, queima integral) também tem sido registrada como consequência do assédio. Nela, em razão da constante tensão emocional no ambiente do trabalho, o trabalhador desenvolve atitudes negativas e comportamentos da redução da realização pessoal no trabalho, por vezes dando a impressão de alguém que sofreu uma explosão interna, resultando na completa exaustão da pessoa;²⁸ c) a possibilidade do pedido de rescisão indireta (justa causa do empregador, alínea “e” do [art. 483](#) -- “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”) da Consolidação das Leis do Trabalho; d) possibilidade de ação postulando indenização por prejuízos materiais e morais.

4.2 – Em Relação ao Agressor

a) Prática de justa causa e possível término do contrato de trabalho, no caso do assediante ser um superior hierárquico da vítima, ou colega de trabalho nos termos do [artigo 482, alínea “j”](#) (“ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem”) da CLT; b) responsabilidade patrimonial em relação à vítima.

4.3 – Em Relação ao Empregador

a) Responsabilidade patrimonial; b) queda de produtividade e, por conseguinte, do lucro; c) aumento do absenteísmo; d) rotatividade elevada da mão de obra; e) responsabilidade civil do empregador.

4.4 – Em relação ao Estado

a) Elevado custo do tratamento médico daqueles que sofrem, por conta do trauma, impossibilidade de continuar trabalhando.

.....

²⁸ Dallegrave Neto, José Afonso, *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*, SP, LTr, 2008, pág. 212.

5 – A Responsabilidade do Empregador

As dificuldades neste item não são poucas. Algumas saltam aos olhos, desde logo, como, por exemplo, a possibilidade de se responsabilizar o empregador pelo assédio que possa estar sendo cometido entre colegas de trabalho, de forma dissimulada, sem que nem mesmo outros trabalhadores, que atuam no mesmo ambiente, tenham ciência do fato. Seria concebível considerar o empregador responsável por essa situação? Outra indagação ainda mais provocativa: poder-se-ia responsabilizar o empregador no caso de um cliente que passa a assediar um empregado? O que dizer de um gerente de vendas, ou empregador, que “tolera” que certo cliente dirija-se a um empregado dele com nomes racistas, intencionando não aborrecer o cliente e, dessa forma, obter um negócio lucrativo para a empresa? Há registro na jurisprudência de caso semelhante, com a diferença de que, no caso em questão, a situação era de assédio sexual (não moral) e o empregador não só tolerava investidas de clientes, como efetivamente incentivava as trabalhadoras a se tornarem objeto desse tipo de comportamento:

Processo N^o: 01531-2001-464-02-00-0

Turma: 4^a TRT-SP. Data de Publicação: 20/05/2005. Assédio Moral²⁹. Degradação do Ambiente de Trabalho. Direito à Indenização. A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada “saia” com os clientes ou lhes “venda” o corpo e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e assim, não im-

.....

²⁹ Embora o acórdão enquadre a conduta como assédio moral, pelos critérios já indicados parece-me que o mais correto seria considerá-la como exemplo de assédio sexual.

plica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais (art. 159, CC de 1916 e arts. 186 e 927, do NCC). Grifei.

A dificuldade, porém, pode residir no fator conhecimento, assim como se disse no item relacionado ao colega de trabalho. Seria justo esperar que o empregador soubesse do assédio praticado por cliente, em qualquer circunstância? Se o empregado se sentiu envergonhado, por qualquer razão, e não revelou ao empregador o ocorrido? Aqui também seria correto responsabilizá-lo?

5.1 – A Desnecessidade de Culpa

A questão mais simples, aqui, é a que diz respeito ao assédio praticado pelo próprio empregador, ou por pessoa que desenvolva função de gestão, ou, ainda, qualquer empregado escolhido pelo empregador. Nesse ponto, sem grande dificuldade, a responsabilidade é do empregador (objetiva), nos termos do artigo 932, III, do Código Civil. Mas além disso, cabe considerar que a doutrina trabalhista tem considerado desnecessária a prova de culpa em alguns casos de acidente do trabalho ou doença profissional, sobretudo quando presentes atividades de risco do empregador.

As pesquisas sobre assédio moral têm registrado, com freqüência, que existem situações onde a incidência do assédio é desproporcionalmente maior que o índice registrado normalmente em trabalhos outros. É o caso das estatísticas constantes de vários estudos, como, por exemplo, o relatório de 2000, da OIT. Lá está dito, por exemplo, que a incidência de assédio moral sobre os trabalhadores que atuam no ramo de hotéis e restaurantes é quase duas vezes superior ao índice padrão, sendo que essa realidade ainda se amplia se se incluir na curva o assédio sexual e restringir-se a pesquisa apenas às trabalhadoras do sexo feminino. Também foram indicados como mais expostos às situações de violência os trabalhadores que atuam sozinhos, ou em horários alternativos, com precário vínculo com o tomador de serviço, ou em contato com pessoas potencialmente violentas (detentos, doentes mentais etc.). Tudo indica que haveria considerável chance de êxito na transposição dos conceitos de atividade de risco, do contexto do acidente de trabalho, para o do assédio moral. Assim, por exemplo, com o desen-

volvimento mais intenso das pesquisas, poderíamos criar convicção em relação às atividades que expõem o trabalhador, mais acentuadamente, ao risco do assédio (sexual ou moral) e, nesses casos, considerariamos desnecessária a prova da culpa do empregador, bastando ao empregado a comprovação donexo causal entre o fato e o dano. Nada além.

5.2 – A Responsabilidade pelo ato de terceiro

Já no que toca à questão da responsabilidade do empregador, propriamente dita, uma análise detalhada do texto da Constituição Federal poderia ser útil para fornecer-nos o material necessário à solução do impasse. O artigo 225, como se sabe, fixa que “[T]odos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. E meio ambiente de trabalho – que é parte do conceito maior de meio ambiente -- tem sido entendido como “o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na **ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores**, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)”³⁰. Ora, se é consenso que é obrigação do empregador fornecer um ambiente de trabalho saudável ao empregado e esse tipo de ambiente só está presente quando preservada a incolumidade psíquica do trabalhador, patente que é obrigação do empregador velar pela manutenção de um ambiente livre do assédio sexual e moral, na medida em que tais eventos se caracterizam, justamente, pelo comprometimento da saúde física e mental do obreiro. Todavia, concluir que é responsabilidade do empregador manter um ambiente de trabalho saudável, inclusive do ponto de vista mental, não resolve a questão da responsabilidade dele em relação ao assédio praticado por cliente, por exemplo (a menos, é claro, que se adote a postura de equiparar o empregador ao poluidor, previsto pelo artigo 14 da Lei 6.938/81, que tem responsabilidade objetiva pelo evento prejudicial ao ambiente). O cliente é um agente estrangeiro ao ambiente de trabalho, um terceiro. Em que medida o empregador poderia se responsabilizar, então, pela conduta dele?

.....

³⁰ A definição é de Celso Fiorillo.

Um critério possível e pragmático para a solução do impasse está na apresentação, pelo intérprete, de duas questões, diante do caso concreto: a) a empresa sabia – ou pelas circunstâncias em que o fato se desenvolveu, deveria saber – do assédio? b) Respondendo-se afirmativamente à primeira pergunta, indaga-se: qual foi a atitude adotada por ela quando tomou conhecimento do problema?

Esse pequeno “teste prático” vai oferecer ao intérprete uma “dinâmica” de responsabilidade, deixando, o impasse, de ficar restrito a contornos estáticos e, por conseguinte, de mais difícil solução. Destarte, quanto mais esforços forem desenvolvidos pelo empregador para criar mecanismos eficazes de prevenção e denúncia (com segurança efetiva para o denunciante) do assédio, bem como de apuração e punição de condutas dessa espécie, menor a probabilidade de o empregador ser caracterizado como responsável pela conduta incompatível com o ambiente de trabalho. A síntese deste ponto, com relação à responsabilidade do empregador por assédio cometido por clientes (ou mesmo empregados de hierarquia igual à da vítima, dependendo do enfoque), seria a seguinte:

- O Empregador só pode ser considerado responsável quando: a) sabia (ou deveria saber) do assédio e nada fez para coibi-lo ou; b) não criou mecanismos eficientes para que o assédio fosse evitado (prevenção), ou denunciado, investigado e resolvido, de forma segura para a vítima.