



O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO A PARTIR DE SEUS ELEMENTOS: A INTENCIONALIDADE É ESSENCIAL PARA O CONCEITO?

Andrea M. Limongi Pasold¹

Resumo: A partir do poder diretivo, o empregador organiza os processos de trabalho dos empregados e exerce o poder regulamentar, pelo qual distribui tarefas, controla sua realização, expõe resultados. É com a má utilização de tal poder que acaba sendo praticado o assédio moral, cujo conceito é apresentado pela doutrina, sem unanimidade absoluta quanto aos seus elementos, mas que basicamente são a abusividade, a habitualidade e persistência, a ofensa à dignidade do trabalhador, a intencionalidade e o dano. Este trabalho pretende demonstrar que a intencionalidade pode ser substituída pela consciência em determinadas situações, sendo relevante a conduta do assediador para a sua caracterização, mais do que o efeito que provoca individualmente nos empregados, e demonstrar que com o assédio, o meio ambiente laboral sempre fica prejudicado. A legislação de Portugal apresenta o conceito de assédio moral, com nuances interessantes para estudo e utilização pelo Brasil. Exemplo disso é a discriminação como assédio moral, se ocorrida durante a vigência do contrato. Por fim, os efeitos jurídicos do assédio moral são analisados, a partir da perspectiva de que a ausência de doença psíquica ou física não deve impedir o reconhecimento e repressão da sua prática.

65

Palavras-chave: Assédio Moral Organizacional. Abusividade. Persistência. Consciência. Intencionalidade.

¹ Juíza do Trabalho do TRT da 12ª Região, Mestre em Ciência Jurídica pela UNIVALI, Especialista em Direito Civil pela UNISUL, autora da obra Contrato de Trabalho e Gratificação de Função, co-autora da obra **Reforma Trabalhista comentada por Juízes do Trabalho: artigo por artigo**, professora dos cursos de pós graduação e de capacitação e atualização, professora convidada da ESA/OAB-SC, Diretora Cultural da AMATRA12.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Maurício Godinho Delgado, o poder empregatício se divide em poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório ou poder de controle e poder disciplinar² (DELGADO, 2020).

Para o presente estudo, interessa mais especificamente o poder diretivo, que se traduz no conjunto de prerrogativas que o empregador tem em si concentradas, de organizar a estrutura, o espaço empresarial interno, e os processos adotados para a orientação diária dos trabalhos realizados pelos seus subordinados. É no poder diretivo que já se encontra a obrigação por um meio ambiente de trabalho saudável, juntamente com o poder regulamentar, que vai exatamente trazer para os trabalhadores as regras básicas e gerais de comportamento na empresa.

A atividade regulamentar é então manifestação do poder diretivo, ou seja, das intenções e metas do estabelecimento, é a linguagem adotada para transmitir não só as ordens, mas a cultura organizacional pretendida e prevenir condutas abusivas e assediadoras. E a comunicação é de fato muito importante na relação laboral, já que, como se verá adiante, são as palavras ou a falta delas, que podem caracterizar o assédio moral.

Por ocasião do exercício do poder fiscalizatório serão analisadas as condutas em relação às normas internas, e então, se necessário, utilizado o poder disciplinar, que também tem limites. Para o presente estudo, o limite importante é do respeito à dignidade do trabalhador como pessoa humana que é. São as ações vindas do poder empregatício que vão posteriormente demonstrar se o meio ambiente do trabalho, na relação de poder estabelecida pela autoridade, foi contaminado e prejudicado, e se há assédio.

E assim se iniciam os estudos sobre assédio moral, especialmente no Brasil, que não tem previsão normativa específica para análise do fenômeno, de modo que o enquadramento se dá a partir dos elementos caracterizados.

Conceito de assédio moral no trabalho no Brasil e tipos de assédio

No Brasil o conceito de assédio vem a partir da adoção de

²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2020, p. 808.

entendimentos de estudiosos consagrados no tema, como a francesa Marie-France Hirigoyen, para quem

“assédio moral no trabalho é 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.”³ (HIRIGOYEN, 2002, p.17).

É uma violência mental. Nele, para a autora, o que interessa não é a agressão considerada isoladamente, é o efeito cumulativo dos traumatismos repetidos e frequentes.

O médico alemão Heinz Leymann, citado por Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho, foi pioneiro no tema em relação ao ambiente do trabalho, que para ele

“envolve a comunicação hostil e antiética, dirigida de forma sistemática por um ou alguns indivíduos, principalmente em direção a um indivíduo que, devido ao assédio moral, é empurrado para uma posição impotente e indefesa, realizada por meio de contínuas atividades assediadoras”.⁴ (DOS SANTOS & PAMPLONA FILHO, 2020, p.49).

O mesmo autor alemão traz marcos temporais para caracterização, mencionando o assédio como a violência psicológica extrema de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de seis meses).

Claiz Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho, por sua vez, propõem o seguinte conceito:

“assédio moral laboral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar”.⁵ (Idem, p.51).

³ HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.

⁴ DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 49.

⁵ Idem, p. 51.

Volia Bomfim Cassar, diferentemente, não conceitua a partir da ação, e sim do efeito, entendendo que assédio moral

“é espécie de dano extrapatrimonial e se distingue do dano moral, pois, enquanto neste a lesão é identificada, sentida, percebida pela vítima, no assédio é camuflado, não perceptível. [...] O terror psicológico é velado, oculto, despercebido pela vítima quanto praticado. Caracteriza-se pela prática de sucessivos atos que baixam a autoestima do trabalhador de tal forma que ele próprio acredita na sua baixa competência ou no seu fracasso.”⁶ (CASSAR, 2018, p.930).

Para ela, também, os atos isoladamente considerados, não caracterizam assédio, e sim a sua conjunção com repetição.

Mais adiante, porém, afirma que

“o assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico a pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.”⁷ (Idem, p.931).

Aqui cabe o registro de Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho de que se a conduta é uma prática do empregador, em direção a vários empregados, trata-se de assédio moral organizacional, que constitui

“um processo de hostilidades, estruturado via política organizacional e gerencial da empresa, direcionado a todos os trabalhadores indistintamente ou a determinado perfil de empregados, por exemplo, todas as gestantes ou todos os trabalhadores que a empresa objetiva despedir. O assédio é utilizado dessa forma como instrumento de gestão e controle dos empregados.”⁸

A ideia de assédio organizacional é de um assédio coletivo, retirando o caráter individual e direcionado da ação que o caracteriza, mas

⁶ CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018. P. 930.

⁷ Idem, p. 931.

⁸ Ob. Cit., p. 89.

se verifica que, no Brasil, é forte componente do conceito a repetição, a sistematização da conduta ofensiva, que por isso se transforma em assédio, não se confundindo com ofensa pontual.

Quanto aos tipos de assédio, são o vertical e o horizontal. No assédio vertical a prática do ato é em relação a subordinado (descendente) ou a superior hierárquico (ascendente). O mais comum, naturalmente, é o vertical descendente, justamente pela assimetria existente na relação jurídico laboral, sendo mais comum o abuso no poder diretivo. Exemplos não faltam: exigir metas impossíveis, determinar realização de atividades múltiplas em prazo inatingível por qualquer pessoa, determinar refazimento de tarefas agressivamente, com a afirmação ou mensagem subliminar de incompetência, exibir em reuniões coletivas planilhas de desempenho com comparação e dar apelido aos piores do ranking, que constam de documentos públicos, sucessivas transferências, mudanças de setores sem explicação, deterioração das condições de trabalho em geral, isolamento, proibição de comunicação por colegas, etc.

É possível o assédio ascendente quando há uma falta de reconhecimento de legitimidade no líder apresentado, com a prática de condutas que tentam lhe retirar a autoridade, ou por parte de outrora colega, preterido em eventual promoção. Os relatos de assédio vertical ascendente são incomuns, o que pode se dever não necessariamente à sua pouca existência, mas ao fato de que chefes, líderes, tendem a não expor o que pode ser entendido como vulnerabilidade, e sofrem em silêncio mesmo afetados pela conduta dos seus subordinados. Mulheres passam muito por isso em determinados ambientes de trabalho, e, por finalmente terem alcançado postos de chefia, não querem demonstrar incômodo ou sofrimento no relacionamento com os subordinados, camuflando qualquer vulnerabilidade.

O assédio horizontal é aquele existente entre colegas, geralmente por brincadeiras de gosto duvidoso, piadas maldosas, grosserias, machismo, racismo (ao que se agrega o crime), ignorar a presença, comunicação por escrito, entre outros.

Elementos para caracterização de assédio moral na doutrina

1 Abusividade

O assédio moral se caracteriza pelo conjunto de comportamentos hostis, comissivos ou omissivos, marcados pela abusividade. Como mencionado, o poder diretivo do empregador tem limites que, se ultrapassados, são entendidos como abuso de direito em suas mais diversas vertentes (na organização do trabalho, na direção propriamente dita do trabalho, na sua fiscalização e na aplicação de penalidades).

No caso de assédio horizontal, cabe ao empregador fiscalizar atentamente o meio ambiente laboral, que deve ser harmonioso e respeitoso, sendo seu dever garantir o meio ambiente saudável e seguro, e isso não se refere apenas a riscos de lesões físicas, mas também morais. O empregador não deve tolerar condutas que possam caracterizar o assédio entre colegas, até porque, de acordo com o art. 932, III, do Código Civil Brasileiro, havendo dano causado pelo preposto, é o empregador quem com ele responde solidariamente.

70

2 Habitualidade e persistência

A habitualidade tem sido considerada elemento caracterizador essencial do assédio moral, embora haja flexibilidade no seu significado nos casos concretos, como já exposto. Apesar disso, a repetição, ainda que por período a ser analisado, é traço distintivo importante do assédio em relação a outras condutas. A ideia de prolongamento e continuidade da conduta abusiva será vista em cada caso concreto, mas segue relevante.

No entanto, por falta de conceito legal, no Brasil, de assédio moral, também não há precisão do que caracteriza a repetição e o período exigido para que se configure habitualidade. Um ano, seis meses, de repetição? Uma vez por semana, duas, todos os dias, para a habitualidade? Difícil definir, o que em parte torna interessante não haver conceito em lei, que poderia tornar restritiva a caracterização.

Nos últimos anos, o *turn over* nas empresas, ou rotatividade dos empregados, aumentou muito⁹, e isso também tem implicações na noção de

⁹ <<https://www.conexao.com/fgv/noticias/2986/brasil-e-o-pais-com-o-maior-indice-de-turnover>>

repetição, habitualidade e sistematização. Como exigir que a conduta seja repetida por mais de seis meses se a média de duração dos contratos na área econômica em análise for de nove meses? Deve o trabalhador¹⁰ se sujeitar a um tratamento degradante por mais de metade do contrato para poder afirmar que sofreu assédio moral?

Mauro Schiavi aborda a questão afirmando que o

“requisito da repetição da conduta ou habitualidade tem que ser aferido conforme o caso concreto, as características do ofensor, da vítima, as condições de tempo e lugar, o nível de instrução da vítima, a função ocupada pelo empregado e as características da conduta do ofensor. Desse modo, conforme o caso concreto, uma conduta repetida de forma sistemática em um único dia de trabalho, no nosso sentir, pode configurar assédio moral.”¹¹ (SCHIAVI, 2021, p.630).

3 Ofensa à dignidade do trabalhador

A conduta abusiva deve atingir a dignidade e a honra subjetiva do trabalhador¹². Ao estabelecer a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, o legislador constituinte traz a abrangência para se estabelecer um espaço de integridade moral, física e psicológica para o trabalhador como ser humano que é, e ao estabelecer o direito ao meio ambiente sadio, avança para um meio ambiente do trabalho em tal condição. Em algumas situações, o trabalhador assediado efetivamente perde o emprego, agregando a todo o prejuízo moral e psíquico, também o material.

71

4 Intencionalidade ou Consciência

Cerne deste trabalho, deve-se mencionar ainda a questão da intencionalidade para a caracterização do assédio moral. No caso do assédio organizacional, muitas vezes é, perversamente, “estratégico”, algo

¹⁰ Aqui, em todo o trabalho, genericamente considerado o trabalhador e a trabalhadora.

¹¹ SCHIAVI, Mauro. **Manual didático de direito do trabalho**. Salvador: Jus podium, 2021. P. 630

¹² CRFB, **Art. 1º** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: **III** – a dignidade da pessoa humana; **IV** – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

programado pela empresa para obter melhores resultados e visa aqueles que não suportarem a pressão excessiva e desmedida, a agressão à sua dignidade, para que saiam o quanto antes, em uma ideia antiga de que os melhores resultados surgem da pressão e do excesso de cobrança, equiparando produtividade e eficiência a horas ilimitadas de trabalho.

Em outros casos, é uma mera manifestação deturpada de poder, uma percepção de que uma suposta superioridade precisa ser reforçada frequentemente, contando com o medo e constrangimento dos subordinados da perda do posto de trabalho e mesmo do espaço de convivência e possibilidade de crescimento.

No caso do assédio organizacional, naturalmente a intencionalidade é requisito, até porque faz parte da sua política de atuação. No entanto, nem sempre é assim quando se trata de assédio praticado por outra pessoa em relação a um trabalhador individualmente considerado nas suas complexidades.

Portanto, importante diferenciar consciência de intencionalidade.

Consciência, de acordo com o Dicionário Aurélio Digital, é

“Atributo altamente desenvolvido na espécie humana e que se define por uma oposição básica: é o atributo pelo qual o homem toma em relação ao mundo (e, posteriormente, em relação aos chamados estados interiores, subjetivos) aquela distância em que se cria a possibilidade de níveis mais altos de integração; 2.P. ext. Conhecimento desse atributo. 3.Faculdade de estabelecer julgamentos morais dos atos realizados. 4.Conhecimento imediato da sua própria atividade psíquica ou física; 5.Conhecimento, noção, ideia”¹³.

Já intencionalidade, embora relacionada à consciência, diz respeito à intenção, pretensão: “1. Ato de tender; intento, tenção. 2.Vontade, desejo, pensamento. 3. Propósito, plano, deliberação. 4. O conjunto dos motivos do autor ao escrever uma obra, em oposição à obra realizada”¹⁴.

Mari France Hirigoyen (2002) diferencia a intencionalidade consciente da inconsciente: na consciente, o assediador tem a vontade de fazer o mal, e na inconsciente, pratica atos que ferem, persegue o trabalhador, mas não tem o propósito de causar mal.

¹³ <<http://www2.trt12.gov.br/aurelio/home.asp>>

¹⁴ <<http://www2.trt12.gov.br/aurelio/home.asp>>

Pode parecer estranho, mas o ser humano é cheio de idiossincrasias¹⁵ na sua complexidade, e como as pessoas são diferentes, há quem realmente ache que é tolerável e suportável pelo seu colega ou subordinado o tratamento dispensado, pela intenção de aumentar produtividade ou melhorar resultados, ou seja, sem intenção de que o trabalhador deixe o emprego.

Assim, pode-se dizer que uma pessoa, embora tenha consciência de que o ato que pratica agride à dignidade de um colega, de um subordinado, em abuso ao poder diretivo, pode não ter necessariamente intenção de causar o efeito decorrente desse ato. No entanto, na perspectiva da vítima, pouco importa se havia ou não a intenção, desde que o ofensor tivesse um mínimo de consciência de que a ação era inadequada e potencialmente ofensiva.

A intencionalidade está ligada ao dolo, pretensão de degradar o ambiente de trabalho, prejudicar o trabalhador em suas esferas psicológica, física e intelectual, duvidando de sua capacidade e indo ao extremo para tentar agradar, ou apenas para que deixe aquele emprego.

A corrente subjetiva é a predominante, que exige o elemento da intencionalidade para a caracterização do assédio moral. Há a corrente objetiva, para a qual é elemento acessório, devendo ser analisado em conjunto a outros, (DOS SANTOS & PAMPLONA FILHO, 2020)¹⁶.

Para fins deste artigo, e com respeito aos entendimentos em contrário, chega-se em um meio termo entre as correntes subjetiva e objetiva, e considera-se que o elemento essencial é a consciência (ou a intencionalidade inconsciente de Marie France), ou seja, a percepção, por parte do assediador, de que existe uma agressão, um abuso, nas suas práticas, mas não há necessidade, para o conceito de assédio moral, que se perquirira o propósito ou intenção de causar o mal.

Isso porque o ato ou a sequência de atos deve ser considerada por si, antes da verificação dos efeitos que causa na vítima. Se há pleno conhecimento de que a linguagem, o método de controle e gestão,

¹⁵ 1. Disposição do temperamento do indivíduo, que o faz reagir de maneira muito pessoal à ação dos agentes externos. 2. Maneira de ver, sentir, reagir, própria de cada pessoa.

¹⁶ DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 58.

do relacionamento no processo produtivo, é potencialmente danoso e ofensivo, não deve ser exigido que o trabalhador prove que, agindo assim, tinha o ofensor determinada intenção específica. Se tratamos o assédio como categoria relacionada a exercício e reforço de poder pelo tratamento inadequado a quem está em posição de subordinação, como no assédio vertical descendente, qual a relevância de se perquirir e, pior, ter que provar, qual a intenção maior na conduta?

5 Dano

Por fim, há quem entenda que é exigível o efetivo dano, ao menos psíquico/emocional (que, para fins deste estudo, se exigido, é presumido a partir da caracterização do assédio pelos seus demais elementos).

Pelo conceito apresentado por Volia Bomfim Cassar, fica claro que se filia a tal entendimento. Por outro lado, há quem se filie ao entendimento de que a agressão configura o assédio, e não o dano eventualmente decorrente¹⁷. (PAMPLONA FILHO, WYZYKOWSKI, BARROS & DE GÓES, 2016). Isso porque a conduta do assediador deve ser analisada por si, e não pelos efeitos mais ou menos gravosos que causa no assediado, necessariamente.

Conceito de assédio moral na legislação de Portugal

Em Portugal o Código do Trabalho regulamenta as relações de trabalho no país, tendo sido aprovado pela Lei n. 7/2009. Para fins do presente estudo, interessa a alteração promovida pela Lei n. 73/2017, de 16 de agosto, que modificou o artigo 29, especialmente.

O Código de Portugal utiliza a técnica de conceituar assédio genericamente, e distinguir o assédio sexual em separado.

Assim, no artigo 29 segue o conceito de assédio:

“2 – Entende-se por assédio o **comportamento indesejado**, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho

¹⁷ Como PAMPLONA FILHO, Rodolfo, WYZYKOWSKI, Adriana, BARROS, Renato da Cota Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: Ltr, 2016, p. 129.

ou formação profissional, com **o objetivo ou o efeito** de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente **intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador.**”(grifos meus).

Há o comportamento indesejado como base do conceito, que é algo que se pode supor na caracterização brasileira. Indesejado não se confunde com repellido, porque no assédio vertical descendente, há o temor da perda do posto de trabalho, de modo que nem sempre se pode reagir ao assédio com a repulsa que merece.

De forma interessante, enquanto no Brasil se pode discutir se o assédio é a conduta ou o seu efeito, em Portugal há as duas possibilidades, ou seja, o objetivo pode ser de perturbar, constranger, afetar a dignidade, etc, ou tudo isso pode ser efeito do comportamento, que, portanto, pode ser apenas consciente, e não necessariamente intencional.

Da mesma forma, também é algo que afete a pessoa e sua dignidade OU que crie, de forma consciente pelo assediador, o ambiente de trabalho prejudicial. Disso se percebe, sem utilizar as palavras, que a intenção é de que o trabalhador peça demissão, no que João Leal Amado chama de assédio estratégico, “promovido pelo empregador em ordem a ‘quebrar’ o trabalhador, impelindo-o a demitir-se”¹⁸.

O conceito legal de assédio em Portugal não contempla a repetição da conduta ou sua habitualidade. O requisito é um comportamento, que, embora tenha como significado a conduta e o procedimento, também contempla “2.Conjunto de atitudes e reações do indivíduo em face do meio social.”

Comportamento, portanto, não implica necessariamente em um ato isolado, podendo ser um conjunto de ações. Tanto assim que João Leal Amado afirma que “as condutas assediantes possuem, em regra, um caráter duradouro, reiterado, persistente, originando um conflito em escalada entre os sujeitos”¹⁹. Mas ele mesmo reconhece que o elemento de reiteração não é indispensável na lei, assim como ressalta que a intencionalidade não é requisito essencial na norma posta.

¹⁸ AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho: noções básicas**. Coimbra: Edições Almedinas, 2021. p. 215.

¹⁹ Ob. Cit. P. 215.

Interessante é a referência, por Leal Amado, ao assédio na forma de violação ao direito de trabalhar, com o esvaziamento das funções do trabalhador, que fica “na prateleira”, segundo ele, ou “na geladeira”, diríamos nós. Há previsão no Código do Trabalho que garante aos trabalhadores o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal, e, assim, também há a proibição ao empregador de obstar injustificadamente a prestação de trabalho²⁰. (AMADO, 2021)

Em uma leitura selecionada das expressões utilizadas pelo Código do Trabalho português, o comportamento praticado quando do acesso ao emprego que caracteriza o assédio é aquele que tem o **efeito** de perturbar, constranger a pessoa ou afetar sua dignidade, mas não o objetivo, sem sentido naquele momento. Mas há, infelizmente, pessoas sem qualquer talento para entrevistar ou mesmo lidar com outras, sob seu comando ou em sua companhia, e que podem adotar uma conduta assediadora já na entrevista com o objetivo de constranger a pessoa, para verificar como ela reagiria, caso contratada, quando isso ocorresse no curso da relação de emprego. Mas se quer imaginar que se está falando de exceção.

76

A discriminação como assédio

Pode-se presumir a previsão de assédio pré-contratual como forma de discriminação pelo teor do artigo 28º do Código do Trabalho Português:

“A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.”

A previsão específica de assédio baseado em fator discriminatório mostra a importância que o direito português atribui ao assunto, já citando a indenização por danos não patrimoniais, que, naturalmente, serão presumidos com a prova da discriminação.

No Brasil, temos disposição sobre a discriminação na lei 9.029/95:

“art. 1º – É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito **de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção**, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação

²⁰ Art. 129º, 1, b).

familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”

Pode-se pensar, no Brasil, em adotar a lei em questão num significativo também de prática de assédio moral caso ocorra alguma das suas situações, dependendo não do objetivo de quem pratica, mas do efeito que cause, conforme a fase em que ocorre a conduta. É interessante notar que para fins de conceito de assédio baseado em discriminação, pouco importa habitualidade, repetição, reiteração de conduta.

Se for feita a análise dos elementos caracterizadores, sendo a conduta discriminatória abuso de direito, e que causa lesão à intimidade do trabalhador, de forma consciente (mesmo que não intencional), com dano presumido, o elemento repetição e habitualidade não deve ser considerado necessário. Uma única ação comprovadamente discriminatória preenche os requisitos para ser considerada, além de tudo, assédio moral de alta gravidade e, com isso gerar danos extrapatrimoniais indenizáveis.

Situação que desperta interesse para estudo é a caracterização de assédio quando a conduta preencher os requisitos, estando-se diante de uma relação de trabalho não necessariamente subordinada, abrangendo o conceito também para relações de prestação de serviços autônomos, eventuais, no contrato de aprendizagem, estágio, e mesmo na terceirização, com responsabilidade solidária ou até exclusiva caso o representante do contratante dos serviços seja o ofensor assediador.

Efeitos jurídicos do assédio moral

O assédio pode produzir diversos efeitos, alguns mais, outros menos perceptíveis, sendo a degradação do ambiente de trabalho um efeito coletivo, mesmo que a conduta tenha tido uma única vítima. Pode afetar a saúde do assediado, mental mas também física, com doenças psicossomáticas. Pode não chegar a trazer o efeito tão maléfico como o adoecimento, mas nem por isso deixa de ser grave. Na verdade, deveria ser suficiente, para fins de caracterização e reparação, o assédio em si, com um dano *in re ipsa* moral. Pode-se pensar, como Volia Cassar entende, que o assédio moral em si já é um dano, com o que basta a prova da conduta e, se assim se exigir, da intencionalidade ou da consciência.

Pode haver um prejuízo material se o trabalhador pedir demissão pelo assédio sofrido, não só pela perda do emprego, mas pelas verbas recebidas por ser sua a iniciativa. E que não se diga que a rescisão indireta era uma opção que poderia minimizar o prejuízo, porque nem sempre um trabalhador de pouca instrução tem conhecimento de que há outra saída que não o pedido de demissão. Muitas vezes para o trabalhador, com os nervos em frangalhos pelo assédio sofrido, a tomada de decisões com clareza se torna muito difícil.

Além disso, sendo a declaração de rescisão indireta judicial, o processo pode demorar de meses a anos, e, durante o seu trâmite, o contrato ficará suspenso, deixando o trabalhador de prestar os serviços (o que é natural, já que o pedido de rescisão indireta é pelo tratamento conferido, sendo insuportável a sua continuidade), não apenas sem percepção de salários, mas sem acesso ao FGTS depositado, como regra geral, nem a seguro desemprego, e sem ter certeza de quais verbas rescisórias poderá receber ao final.

78

Em Portugal a análise é da conduta do assediador em primeiro momento. Se há comportamento de assédio, o dano se presume, sem maiores indagações acerca da vítima em si.

Já no Brasil, decisões de tribunais mostram que a vítima acaba passando também por julgamento na apreciação do assédio. Leva-se em conta o seu perfil psicológico, seu histórico em relacionamentos na empresa e em outros empregos, como se isso determinasse a gravidade e a própria conduta do assediador.

É importante a simplicidade com completude da previsão portuguesa. Embora o adoecimento psíquico e até físico possa ser efeito do assédio para a vítima, ele não deve ser requisito para a indenização, sob risco de trabalhadores serem obrigados a chegar em seus limites para que possam se ver ressarcidos, como se sua humilhação, seu sentimento, sua honra objetiva e subjetiva, não pudessem ser suficientes. Assim também em relação à previsão de o assédio ter como objetivo ou como efeito a perturbação, o constrangimento, que o leve ao seu limite, porque não deve ser exigido que o empregado chegue ao ponto de pedir demissão para que possa se valer de alegação de assédio e pedido indenizatório.

2 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é compreendido a partir da sua origem no exercício abusivo do poder diretivo do empregador, especialmente no poder de organização, e se reflete no meio ambiente do trabalho, além dos efeitos no trabalhador individualmente considerado. Caso a conduta assediadora seja estratégia de gestão, o que antes se denominava gestão por injúria é agora assédio moral organizacional, o que não necessariamente facilita sua repressão ou combate, porque a definição do que é assédio moral segue sendo feita pela doutrina, sem conceito legal, diferentemente de Portugal, com conceito bastante amplo não apenas do ponto de vista da conduta, mas também dos seus efeitos e pretensões, já prevendo o pagamento de indenização caso comprovado o assédio.

Percebe-se que o dano extrapatrimonial, em Portugal, é presumido. No Brasil, nem sempre isso ocorre. Infelizmente, ainda são feitas análises do enquadramento da conduta do ofensor a partir da reação do ofendido, para a caracterização do assédio moral, quando na verdade o conceito engloba os efeitos, mas não se restringe a eles.

Talvez se possa estabelecer que nem todos os elementos do assédio precisem existir concomitantemente, e que alguns possam ser presumidos. Assim, o elemento ofensa à dignidade do trabalhador é fundamental, mas sua configuração faz presumir o elemento dano. A abusividade é elemento essencial, mas sua análise pode ser feita a partir do elemento consciência, e não intencionalidade, para que se conclua pela existência do assédio pela conduta em si, e não pela intenção, muito mais difícil de ser comprovada, e muitas vezes inútil a busca, porque a intenção pode ser apenas desestabilizar emocionalmente o trabalhador, sem outras consequências, e isso deve ser mais do que suficiente para que se entenda existente o assédio.

Não se deve manter a ideia ainda existente de exigir uma doença do trabalhador para que se entenda então pela ocorrência do assédio, já que causador da moléstia. Isso apenas perpetua as condutas e piora os efeitos, e faz com que os trabalhadores se rendam à situação até o seu limite, porque antes disso não conseguem demonstrar o, por vezes perverso, elemento da habitualidade e persistência.

Por fim, propõe-se que o assédio moral individual seja compreendido como “a conduta, entendida como um ato ou uma série de atos, comissiva ou omissiva, conforme a situação, por palavras, gestos ou ações, no ambiente laboral ou por causa do trabalho, ainda que fora do seu local e horário, ofensiva à dignidade de um trabalhador ou uma trabalhadora, com ou sem viés discriminatório, praticada por pessoa, em posição de poder hierárquico ou não, que, tendo a consciência plena do seu agir, escolhe fazê-lo, caracterizando abuso de direito e, com isso, intencionalmente ou não, causa dano ao trabalhador ofendido”.

O conceito pretende abranger não apenas as relações de emprego, mas também prestadores de serviços e as situações em que o assédio é praticado por representante de contratante de serviços em terceirizações, e a análise da necessidade de habitualidade será apreciada em cada caso concreto. Não se pretende fechar o conceito, e sim propor algo que possa ser aprimorado com o tempo e a partir de novas situações que se apresentem.

REFERÊNCIAS

ABNT: FERREIRA, **Aurélio** Buarque de Holanda. Novo **Aurélio** Século XXI: o dicionário da língua portuguesa. Disponível em: <<http://www2.trt12.gov.br/aurelio/home.asp>>

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: residência da República, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao>.

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho: noções básicas**. Coimbra: Edições Almedinas, 2021.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2020

DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo, WYZYKOWSKI, Adriana, BARROS, Renato da Cota Lino de Goes. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: Ltr, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **Manual didático de direito do trabalho**. Salvador: Jus podium, 2021.