

ASSÉDIO MORAL E SEUS EFEITOS JURÍDICOS

Cláudio Armando Couce de Menezes*

SUMÁRIO: 1 Assédio moral; 1.1 Conceito; 1.2 Notas características; 1.3 Causas, motivação e quadro geral; 1.4 Exemplificando as hipóteses de assédio moral; 1.5 Aspectos jurídicos; 2 Conclusão.

1 ASSÉDIO MORAL

1.1 Conceito

Assédio moral, manipulação perversa, terrorismo psicológico ou, ainda, *mobbing*, *bullying* ou *harcèlement moral*, é um mal que, apesar de não ser novo, começa a ganhar destaque na sociologia e medicina do trabalho, estando por merecer também a atenção dos juristas.

As nações escandinavas, a França, os EUA, Bélgica, Inglaterra e Portugal, só para citar alguns países, além de inúmeros estudos realizados a respeito, já editaram diplomas legislativos ou estão na iminência de fazê-lo. Sendo certo que seus tribunais vêm, de algum tempo, independente de norma positivada, reconhecendo o fenômeno, com as suas consequências sociais e jurídicas.¹

A par das sanções (trabalhistas, administrativas e penais), alguns legisladores procuram conceituar o assédio. Exemplo dessa preocupação encontramos na França e em Portugal.^{2 3}

* *Juiz do Trabalho do TRT da 17ª Região.*

1 HIRIGOYEN, Marie-France (*Mal-Estar no Trabalho, redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002), menciona decisões e estudos jurídicos sobre o assédio bem como sua análise pela jurisprudência francesa.

2 Projeto de Lei francês (Lei de Modernização Social) subseção 2, da seção 6, do título II, do livro 1º, do Código de Trabalho:

122-49 “Nenhum trabalhador deve se submeter aos procedimentos repetidos de assédio moral que tenham por finalidade ou por consequência uma degradação das condições de trabalho suscetível de atingir seus direitos e a sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional.”

3 Portugal: Projeto de Lei nº 252/VIII, proteção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio: Art. 1º (objecto)

1 – A presente lei estabelece as medidas gerais de protecção dos trabalhadores contra o terrorismo psicológico ou assédio moral, entendido como degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais. O atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados constitui uma agravante a tais comportamentos.

No Brasil, recentemente, surgiram várias propostas legislativas para combater o fenômeno:

- a) Projeto de Lei da deputada federal Rita Camata;
- b) Projeto de Lei de reforma do Código penal, de iniciativa do deputado federal Marcos de Jesus
- c) Projeto de Lei de reforma do Código Penal, de coordenação do deputado federal Inácio Arruda.

No âmbito estadual e municipal, registre-se, entre outros estatutos já aprovados, a Lei Municipal nº 13.288, de 10/01/2001, de São Paulo, que procura conceituar o assédio no âmbito da Administração.⁴

Para a estudiosa francesa MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, uma das maiores autoridades no assunto, “o 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”.⁵

Por sua vez, o pioneiro no assunto, o sueco HEINZ LEYMAN, conceitua o assédio moral como “a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra

2 – Por degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho entendem-se os comportamentos dolosos dos empregadores, conduzidos pela entidade patronal e/ou seus representantes, sejam eles superiores hierárquicos, colegas e/ou outras quaisquer pessoas com poder de facto para tal no local de trabalho.

3 – Os actos e comportamentos relevantes para o objeto da presente lei caracterizam-se pelo conteúdo vexatório e pela finalidade persecutória e/ou de isolamento, e traduzem-se em considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que visem a desestabilização psíquica dos trabalhadores com o fim de provocarem o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional do assalariado, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos. Estes comportamentos revestem-se de um carácter ainda mais gravoso quando envolvem desqualificação externa (para fora do local de trabalho) dos trabalhadores, através de fornecimento de informações erradas sobre as suas funções e/ou as suas categorias profissionais e de desconsiderações e insinuações prejudiciais à sua carreira profissional e ao ‘bon nome’.

4 Art. 1º, parágrafo único: Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela sua repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de uma forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; substituir esforços.

5 *Mal-estar no trabalho*, p. 30.

um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.⁶

1.2 Notas características

O assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo “pé de ouvido”. A agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador.

Assim, a preferência pela comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação. (“Foi só uma brincadeira”, “não é nada disso, você entendeu mal”, “a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas”, “isso é paranóia sua”, “ela é louca”, “não fiz nada demais, ela (ele) é que era muito sensível”, são alegações típicas de quem se vê denunciado nesses casos.

Todavia, o assédio também tem lugar através de procedimentos mais concretos, como: rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidade psíquicas e físicas, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição a ridículo (impor a utilização de fantasia, sem que isso guarde qualquer relação com sua função; inclusão no rol de empregados de menor produtividade); divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta e/ou pública,...

A exteriorização do *harcèlement moral*, portanto, ocorre através de gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, etc.⁷

O assédio moral, face à sua multiplicidade, não raro se apresenta sob a ótica de atos discriminatórios ou deles chega muito próximo,⁸ quando não concretiza o assédio sexual e vice-versa,⁹ ou até por atos que interfiram na privacidade do trabalhador.

6 Página do autor na Internet.

7 HIRIGOYEN, Marie-France (*Assédio Moral, a violência perversa do cotidiano*, Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002; e na já citada obra *Mal-Estar no Trabalho*) oferece inúmeras situações em que estas notas típicas do assédio estão presentes.

8 “O assédio moral começa freqüentemente pela recusa de uma diferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual... Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber um sanção”. (HIRIGOYEN, Marie-France, *Mal-Estar no Trabalho*, p. 37)

9 HIRIGOYEN, Marie-France (*Assédio Moral*, pp. 16 e 66, e *Mal-Estar no Trabalho*, p. 33) ressalta que o assédio sexual está inserido, freqüentemente, no assédio *latu sensu* decorrente de atitudes per-

Porém, essas situações guardam suas particularidades, mesmo porque podem se apresentar de forma direta, pontual, abrupta, agressiva e até violenta, o que as afastam do fenômeno sob análise.¹⁰

1.3 Causas, motivação e quadro geral

Doze milhões de europeus vivem o drama do *harcelement moral, mobbing ou bullying*.

Só na Inglaterra, segundo a University of Manchester Institute of Science and Technology, um terço a metade das doenças oriundas do estresse entre trabalhadores se relaciona com o assédio no emprego.¹¹ Completando esses dados, o Institute of Personnel and Development (IPD) publicou os resultados de uma enquete revelando que um (1) entre oito (8) (mais de três milhões de empregados) no Reino Unido têm sofrido *bullying* no trabalho. E mais da metade afirma que essa situação era lugar comum na sua organização e um quarto informou que tal coisa só agravou no último ano.

No Brasil pesquisas começam a ser feitas e publicadas sobre o assédio moral nas empresas. A Dra. Margarida Barreto, em sua tese de mestrado (PUC-SP), apurou que 36% da população brasileira, economicamente ativa, sofre desse tipo de violência.

Quais são as causas e motivações desse mal que assola o trabalho?

Há, evidentemente, a perversidade do ser humano. O “homem como lobo do homem” é sentença por demais conhecida. E, por isso, provavelmente desde os primórdios do trabalho já experimentava o assédio moral.

Some-se a isso, motivos e objetivos específicos como a competitividade desenfreada; o individualismo exacerbado; medo de perder o emprego ou o posto de trabalho para colegas mais capazes ou experientes; receio em ver descobertas falhas, ilegalidades; a resistência ao novo, ao diferente, ou até ao tradicional (mal de que sofrem os “moderninhos”: jovens profissionais arrivistas ou executivos “pós-modernos”).

E, para tornar o bolo intragável, adicione-se as conseqüências da globalização – algumas já mencionadas no parágrafo acima – e teremos um quadro assustador.

Não é por outra razão que a OMS (Organização Mundial da Saúde) prevê o aumento galopante das doenças ligadas às formas de gestão e organização do trabalho geradas pelas políticas neoliberais. Conclui afirmando que as próximas décadas irão dar

versas de agentes agressores no ambiente do trabalho, não raro migrando para o assédio moral e deste para aquele.

10 O assédio moral, conforme já noticiado, se concretiza sobretudo pela repetição de atividades, palavras, comportamentos; uma agressão verbal ou física, conquanto sujeita a gerar dano indenizável como o assédio moral, não se confunde com essa figura. Mas um ato, aparentemente solitário, mas que contém em si forte carga de intenção de causar humilhação, pode estar conectado a um procedimento de assédio moral. É o caso de certas despedidas em sala trancada ou na presença de vários empregados (com o intuito de desmoralizar o empregado) com o esvaziamento das gavetas da mesa que ocupava ou a inclusão de seus pertences na portaria ou corredor, culminando uma série de atos anteriores perpetrados contra o obreiro (MARIE-FRANCE HIRIGOEYN, *Mal-Estar no Trabalho*, p. 31/2).

11 Workplace Bullying, ANDY ELLIS.

corpo a uma era de novas doenças profissionais, todas resultantes do processo neoliberal.

A nova economia provoca um grau imenso de competitividade e de insegurança na empresa.¹² Outrossim, pela uniformidade que demanda, gera uma intolerância com a diferença, com aquele que se afasta do padrão esperado pela empresa, que discorda, contesta, denuncia, pois são do novo estado de coisas a submissão e a obediência.¹³ De outro lado, há um acúmulo de atribuições, de novas tarefas, a um mesmo empregado, de quem se espera uma polivalência; fonte de economia de custos, vez que evita a contratação de outros obreiros para cumprirem a atividade por ele desenvolvida.¹⁴

1.4 Exemplificando as hipóteses de assédio moral

1) Muito comum é o assédio em circunstâncias em que o empregado ou a empregada gozam de estabilidade ou de alguma garantia no emprego. Nesses casos, é perpetrado através da discriminação; rigor excessivo; provocações; inação forçada; serviços superiores às forças do trabalhador, vexatórios ou distintos daqueles relacionados às suas funções;

2) No caso de ação movida pelo obreiro contra o patrão, quando este não é sumariamente despedido, não raro passa o empregador ou seu preposto a infernizar a vida do demandante, através de uma infinidade de expedientes, sendo ainda muito frequente a preterição em promoções, rebaixamento de função, retorno àquela anteriormente exercida, etc.;

3) Despedidas, antecedidas de atos humilhantes (sala trancada, pertences pessoais na porta, gavetas esvaziadas, repreensão pública, circular interna);

4) Pôr o empregado, incômodo ou em relação a quem se nutre uma antipatia, a trabalhar em espaço exíguo, mal iluminado e mal-instalado;

5) Tarefas e objetivos irrealizáveis;

6) Ameaças constantes de dispensa, coletiva ou individual;

12 “Os assalariados produzem porque estão obcecados com as ameaças referentes à sobrevivência da empresa, ou pela perspectiva de perder o emprego ...” (HIRIGOYEN, Marie-France, *Assédio Moral*, p. 83)

13 “As atitudes de assédio moral visam antes de tudo a ‘queimar’ ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema. Na hora da globalização, procura-se fabricar o idêntico, clones, robôs interculturais e intercambiáveis. Para que o grupo seja homogêneo, esmaga-se aquele que não está no ponto, aniquila-se qualquer especificidade, seja de caráter, comportamento, sexo, raça... Formatar os indivíduos é uma maneira de controlá-los. Eles devem se submeter para melhorar os desempenhos e a rentabilidade”. (HIRIGOYEN, Marie-France, *Mal-Estar no Trabalho*, p. 39)

14 “Enquanto se ‘enxugam os quadros’, os que continuam a trabalhar o fazem cada vez mais intensamente, e a duração real de seu trabalho não para de aumentar; não só entre os gerentes, mas também entre os técnicos, os empregados e todos os ‘executores’, em particular os ‘terceirizados’”. (DEJOURS, Christophe. *A banalização da Injustiça Social*, 3. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000)

7) Superior hierárquico que põe sempre em dúvida o trabalho e a capacidade do obreiro;

8) Determinado chefe que trata seus subordinados rudemente, com agressões verbais e sistemáticas;

9) Empregado que é vítima de comentários maldosos de ordem sexual, racial ou social;

10) Retorno de empregado após período de licença médica ou de outra natureza, especialmente quando de longa duração. O empresário e seus gerentes e chefes, não raro, buscam se descartar desse “problemático” trabalhador, através da inação forçada, transferência de funções e de local de trabalho e congelamento funcional, entre outros procedimentos.

1.5 Aspectos jurídicos

O assédio gerador de ruptura contratual, no projeto de lei francês, é sancionado com a nulidade absoluta (Art. L. 122-49). E o assédio moral, em todas as circunstâncias, acarreta punição disciplinar do empregado que o pratica.

Em Portugal, segundo o projeto também em curso naquele país, é passível de anulabilidade.

No Brasil, o assédio, além da nulidade da despedida e da reintegração no emprego (art.4º, I, da Lei nº 9029/95), pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, *d*, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, *a* e *b*, da CLT)

Também autoriza a justa causa dos colegas, chefes, gerentes, diretores, responsáveis pelo agir ilícito (art. 482, *b*, da CLT). Outrossim, alguns já inserem o assédio nas doenças profissionais, com todas as conseqüências que isso pode acarretar: afastamento do empregado; contagem para tempo de serviço; estabilidade no emprego, etc.

Porém, talvez o mais importante efeito jurídico é a possibilidade de gerar a reparação dos danos patrimoniais e morais pelos gravames de ordem econômica (perda do emprego, despesas com médicos, psicólogos...) e na esfera da honra, da boa fama, do auto-respeito e da saúde psíquica e física, da auto-estima.¹⁵

Nem se argumente com a ausência de previsão legal para o assédio moral, uma vez que é assegurada pela Constituição a respeito à dignidade humana, à cidadania, à

15 Indenização por dano moral é inconfundível com as “indenizações trabalhistas”, tampouco se confunde com a reparação devida por danos patrimoniais: “Recurso extraordinário – Indenização por danos materiais e morais – Cumulação – Possibilidade. Inteligência do art. 5º, V, da Constituição, que reconhece apenas a existência de indenização por ofensa à moral das pessoas, não cuidando de suas eventuais causas. Precedentes do Tribunal. Agravo regimental desprovido”. (STF-AG.REG. Em Recurso Extraordinário, AGRRE-222878/DFM, Relª Minª Ellen Gracie, Publicação, DJ data 09.11.01, p. 52 – Ementa v. 2051-03-p.625, Julgamento: 0.10.2001 – Primeira Turma)

imagem e ao patrimônio moral do obreiro, inclusive com a indenização por danos morais (art. 5º, V e X, da CF)

Neste sentido se pronunciou o juslaboralista LUIZ SALVADOR, em brilhante artigo doutrinário:

“Assim, o lesado por assédio moral pode pleitear em juízo além das verbas decorrentes da resilição contratual indireta, também, ainda, a indenização por dano moral assegurada pelo inciso X do art. 5º da *Lex Legum*, eis que a relação de trabalho não é de suserania, é de igualdade, de respeito, de intenso respeito, cabendo frisar que a igualdade prevista no art. 5º. da CF não restringe a relação de trabalho à mera relação econômica subordinada: assegura ao trabalhador o necessário respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem, à honradez e à auto-estima”. (“Assédio Moral – Doença Profissional que Pode Levar à Incapacidade Permanente e Até à Morte”, *Jornal Trabalhista-19926/3*, Edit. Consulex, 05/10/2002, p. 100, Brasília-DF)

O Egrégio TRT da 17ª. Região, pioneiramente, em brilhante acórdão da lavra da ilustre Juíza convocada SÔNIA DAS DORES DIONÍSIO, consagrou o assédio como fato gerador do dano moral:

“ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassada o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade o empregado. Recurso improvido.”(TRT- 17ª Reg., RO 1315.2000.00.17.00-1).

2 CONCLUSÃO

O Assédio moral, ou seja, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta contra a sua dignidade e integridade psíquica ou física. De modo que é indenizável, no plano patrimonial e moral, além de permitir a resolução do contrato (“rescisão indireta”), o afastamento por doença de trabalho e, por fim, quando relacionado à demissão ou dispensa do obreiro, a sua reintegração no emprego por nulidade absoluta do ato jurídico.