

## **Assédio moral no trabalho**

Publicado desde 16/2/2006

Charles Armada

Graduado em Administração de Empresas pela PUC de São Paulo em 1983, com MBA em gestão de Negócios pela Fundação BankBoston em 2003 e graduando em Direito pela Univali de Santa Catarina.\*

*\* segundo o próprio autor em 12 de fevereiro de 2006.*

O Assédio Moral do Contexto Atual Hierarquia e Poder de Comando Assédio Moral - Conceituação Assédio Moral - Caracterização Dano e Dano Moral Considerações Finais

Na sua operacionalização, utilizou-se o método indutivo e as seguintes técnicas: conceito operacional, categoria, fichamento e referente.

Há consenso entre os estudiosos de que o tema seja tão antigo quanto a própria atividade laboral, entretanto, sua caracterização e detalhamento são bastante recentes. Dessa forma, outro objetivo deste trabalho é propiciar uma maior familiarização com o tema.

A relação entre empregado e empregador, por si só, já configura uma relação conflituosa. Não apenas por envolver pessoas, mas, principalmente, pelo fato delas se relacionarem pela via da hierarquia e do poder de comando, implicando uma relação de dominação e submissão.

Essa relação eminentemente conflituosa recebeu contornos mais fortes nas últimas décadas em função do acirramento da concorrência, do desenvolvimento de novos conceitos de marketing, novas técnicas de relacionamento com clientes (conceito de CRM), surgimento de novas tecnologias (internet), apenas para citar alguns itens.

Todos estes novos aspectos determinam evoluções comerciais, tecnológicas e conceituais que são utilizadas pelas organizações no sentido de maximizar lucros e minimizar despesas. Muito provavelmente, um estudo

dirigido e específico sobre cada um dos itens assinalados concluiria pela participação especial do capitalismo na gênese de cada um deles.

Dessa forma, a relação atual entre empregado e empregador está inserida num contexto que, por sua vez, também é muito influenciado pelo capitalismo em suas atuais conformações. Quando o conflito inerente à relação de trabalho se caracteriza por uma conduta abusiva, deliberada e repetitiva, e determina, em consequência, danos à pessoa do empregado, configura-se a existência do assédio moral.

Apesar de não haver legislação específica, os tribunais têm julgado com base na analogia, na doutrina e na jurisprudência. Além da Constituição da República e da Declaração Universal dos Direitos do Homem, os operadores do Direito também se utilizam do Código Civil, no título relacionado com a Responsabilidade Civil, e da Consolidação das Leis do Trabalho para o embasamento jurídico necessário da ação reparatória.

Em adição, também é utilizado o Direito comparado, tendo em vista que o Direito Francês já incorporou em seu ordenamento jurídico uma lei específica para tratar os casos de assédio moral. No que concerne à doutrina, apesar dos principais estudiosos encontrarem-se no exterior, vários autores nacionais já iniciaram a divulgação de suas obras sobre o tema. Assim, tem sido possível a reparação do assédio moral na Justiça do Trabalho.

#### O Assédio Moral do Contexto Atual

Este artigo tem o objetivo de discutir um dos aspectos da relação de trabalho entre empregado e empregador ainda não muito conhecido, o assédio moral.

De acordo com Cardone, "na vida em relação, as pessoas podem, voluntariamente ou não, causar prejuízo às outras. A relação humana e jurídica que liga empregado e empregador não é suscetível de escapar a essa contingência". Florindo complementa afirmando que "o empregado, subordinado juridicamente ao empregador, tem mais possibilidade do que qualquer outro de ser moralmente atingido, em razão dessa própria hierarquia interna em que se submete à sua direção, o qual o vê, na maioria das vezes, como alguém submisso às suas ordens, de forma arbitrária."

Além dessa característica peculiar que envolve a relação entre empregado e empregador, o mundo tem assistido a mudanças significativas nos assuntos relacionados com o trabalho e seus atores. Um dos pontos que podem ser destacados como relevante é a escalada do desemprego em muitos países, desenvolvidos ou em-desenvolvimento. O desemprego determina um fator de preocupação em vários níveis, do social ao tributário, do econômico ao legal, e normalmente é associado a fatores determinantes da violência, dos baixos índices de desenvolvimento humano, do atraso tecnológico, da evasão fiscal,

entre outros. De forma direta, o desemprego é tido como mola propulsora do subemprego e do crescimento da economia informal.

Outro aspecto que merece destaque refere-se às mudanças promovidas nos contratos de trabalho. Em muitos países, como os Estados Unidos, houve uma significativa flexibilização da relação contratual com o objetivo de fazer crescer a oferta de emprego no país.

Pode-se, também, levantar os impactos da globalização principalmente nos países pobres ou em desenvolvimento. Com o pretexto da inserção no mundo comercial, os países ricos exigem a abertura do mercado dos países pobres a fim de vender seus produtos industrializados, mas, em contra partida, impõem barreiras alfandegárias para a importação dos produtos manufaturados ou agrícolas daqueles países.

Na realidade, os itens levantados são, todos, conseqüências do canibalismo capitalista. Trata-se do capitalismo em seus aspectos mais extremados: dos exageros da competição aos fantasmas ainda presentes dos yuppies americanos da década de 80, da lavagem cerebral que a publicidade executa incessantemente à busca interminável por maiores e melhores lucros.

Em suma, trata-se daquele "capitalismo dissociado de valores éticos e apartado das normas, momento em que os fins e os lucros justificam todos os meios utilizados para consegui-los."

#### Hierarquia e Poder de Comando

O Capitalismo insere neste contexto a característica da competitividade exagerada em todos os níveis, entre as organizações, entre seus dirigentes e entre os próprios empregados, desenhando, desta forma, o pano de fundo para o atual estágio das relações de trabalho entre empregado e empregador.

De um lado, o empregador e seus prepostos atuando de forma obsessiva na busca de melhores índices de produtividade com medo de não ver sua empresa abrir as portas no dia seguinte. De outro lado, o empregado encurralado pela sombra do desemprego e acuado pelo superior hierárquico que exige sempre mais produtividade, mais empenho, mais resultados, etc. Todos esses fatores são, hoje, partes integrantes do universo que envolve a relação de trabalho. Da mesma forma, acrescentam cores novas a dois aspectos específicos dessa relação: a hierarquia e o poder de comando.

Assim, impulsionados pela concorrência e pelo medo do fracasso, os empregadores e seus prepostos tendem a ultrapassar, às vezes de forma até deliberada, a linha que separa uma ordem hierárquica dentro do contexto profissional de outra totalmente desmesurada. Apesar de o empregador possuir certa "supremacia na relação jurídica mantida com o empregado, o exercício desse direito não pode ultrapassar os limites da razoabilidade...", isto

é, não pode perder de vista, nunca, o respeito à dignidade da pessoa do empregado.

O limite, quando ultrapassado, tem impactos emocionais e profissionais e determina sérios danos à integridade psíquica do trabalhador.

Quando estes danos estão relacionados à honra, ao nome, à boa fama do trabalhador, quando determinam impactos à sua integridade psicológica, dificultando ou inviabilizando sua permanência no emprego, pode-se estar diante do que se convencionou chamar de assédio moral.

#### Assédio Moral - Conceituação

O assédio moral configura, portanto, um tipo de violência psicológica com impactos emocionais e profissionais. De acordo com Marie-France Hirigoyen, citada pela Juíza do Trabalho Adriana Goulart de Sena, da 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no Recurso Ordinário 01301/2004, o "assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, 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".

No mesmo documento, a Juíza do Trabalho Adriana Goulart de Sena cita também Heins Leymann, para quem assédio moral é "a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta como reação um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura."

As conceituações se complementam e apresentam as principais questões relacionadas com o tema. Tem-se, dessa forma, o autor do assédio como sendo o superior hierárquico ou colega (s) de trabalho; o objetivo do assédio como sendo a degradação das condições de trabalho; tem-se o meio utilizado como sendo um comportamento hostil e não ético; e, finalmente, como resultado do assédio moral, um empregado deteriorado física, psicológica e socialmente.

Com relação à sua categorização, o Assédio Moral pode ser:

Horizontal, quando ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico; e

Vertical, quando seus atores, ativos e passivos, encontram-se em níveis hierárquicos distintos. Nesse caso, pode apresentar dois subníveis: ascendente, de empregado para a chefia ou empregador, ou descendente, da chefia ou empregador para o empregado.

#### Assédio Moral - Caracterização

No que diz respeito a caracterização do assédio moral, ela precisa ser feita com bastante critério para que não se entenda como tal a ocorrência de eventos pontuais e não específicos.

Uma agressão verbal isolada, por exemplo, poderá ser injuriosa, caluniosa, mas não poderá ser entendida como assédio moral. Um ambiente de trabalho competitivo, característica da maioria das empresas, só será entendido como assédio moral quando personificar metas extremamente rigorosas, chegando ao ponto de sua obtenção ser considerada inviável ou impossível.

Ao mesmo tempo, sabe-se que a ameaça do desemprego paira sobre os trabalhadores em tempo integral. No entanto, quando essa situação for utilizada indiscriminada e sucessivamente como fator de pressão adicional, tratar-se-á de prática de assédio moral. Outra situação possível refere-se às condições de trabalho do ponto de vista de suas instalações. Ambientes deficientes para a prática do trabalho, muito abafados ou quentes, pequenos ou mal iluminados, só caracterizarão o assédio moral quando afetarem algum (ns) funcionário (s) em detrimento dos demais, ou seja, quando estiverem baseados em aspectos claramente discriminatórios.

O estresse e o conflito são dois outros elementos cada vez mais presentes no ambiente organizacional e, sozinhos, também não podem ser levantados como determinantes do assédio moral. Os exemplos apresentados acima, acontecendo isoladamente e pontualmente, não configuram o assédio moral. No entanto, acontecendo em conjunto e/ou sistematicamente, abrem espaço para a sua configuração.

Como visto, o assédio moral não se limita ao ambiente físico do trabalho, mas "todo o clima psicológico que possa surgir em razão dessa atividade do empregado assediado".

O sofrimento imposto ao empregado também pode se dar pela: "imposição de horário (extraordinário), de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos e de adaptação à cultura ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, os particulares ou o público etc."

Em complementação, Heins Leymann apresenta cinco grandes grupos de conduta do agente assediador. Estas condutas, verificadas em grupo ou isoladamente, determinam a ocorrência do assédio moral:

"a) atividades de assédio para reduzir as possibilidades da vítima de se comunicar adequadamente com os outros, incluído o próprio assediador;

b) atividades de assédio para evitar que a vítima tenha a possibilidade de manter contatos sociais;

c) atividades de assédio dirigidas a desacreditar ou impedir a vítima de manter sua reputação pessoal ou profissional;

d) atividades de assédio dirigidas a reduzir a ocupação da vítima e sua empregabilidade mediante o descrédito profissional;

e) atividades de assédio que afetam a saúde física ou psíquica da vítima.”

Um exemplo de categoria profissional que mais sofreu e, infelizmente, ainda sofre com o assédio moral é a categoria dos bancários. Segundo Margarida Barreto, “no setor bancário, o assédio moral cresceu e se intensificou a partir da reestruturação das instituições, provocada pela entrada de capital estrangeiro no setor. Os bancos enxugaram pessoal, automatizaram seus serviços e partiram para uma concorrência desenfreada por resultados financeiros. Os funcionários tiveram que se reciclar, adaptar-se às novas tecnologias e às exigências de metas cada vez mais ousadas. Em muitos locais de trabalho, esse processo inclui procedimentos humilhantes contra os que não se adaptaram e o estabelecimento de metas impossíveis de serem alcançadas no prazo estabelecido”.

Entre os exemplos de situações possíveis destaca-se o daquele profissional que, com medo da concorrência interna e diante da evolução profissional de algum outro funcionário de seu setor, começa a prejudicar deliberadamente o cotidiano profissional desse funcionário.

Outra situação é aquela em que o funcionário recém-promovido a cargo de chefia decide confirmar sua promoção e garantir sua posição transformando a vida profissional de seus novos funcionários, muitas vezes antigos colegas, em um verdadeiro inferno de cobranças e metas cada vez mais rigorosas. A reestruturação das instituições bancárias trouxe como resultado positivo o fortalecimento do mercado financeiro nacional.

Entretanto, como assinalado, apresentou o alto custo do crescimento de eventos relacionados com o assédio moral. Paralelamente, mas não com a mesma velocidade, passou-se a entender a prática do assédio moral como danosa ao trabalhador tendo em vista os impactos negativos que determinavam à dignidade da pessoa do trabalhador. Essa prática danosa é tratada juridicamente como Dano Moral.

### Dano e Dano Moral

Salazar afirma que “dano, em sentido amplo, é toda e qualquer subtração em diminuição imposta ao complexo de nossos bens, das utilidades que formam ou propiciam o nosso bem-estar, tudo o que, em suma, nos suprime uma utilidade, um motivo de prazer ou nos impõe um sofrimento é dano, tomada a palavra na sua significação genérica”.

Para Enneccerus, dano é “toda desvantagem que experimentamos em nossos bens jurídicos (patrimônio, corpo, vida, saúde, honra, crédito, bem-estar, capacidade de aquisição, etc).” Poderia-se acrescentar, com segurança, a dignidade da pessoa humana ao elenco de bens jurídicos apresentados por Enneccerus. De acordo com o Dicionário Jurídico Brasileiro Acquaviva, o termo Dano Moral refere-se ao “prejuízo de ordem não patrimonial, suscetível de indenização. Esta espécie de dano lesiona, principalmente, a intimidade, a honra e o bom nome do indivíduo ou de sua família”.

Evoluindo do conceito de dano, como apresentado, para o conceito de dano moral, Wilson Melo entende que “danos morais são lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal”. Wilson Melo desenvolve o conceito de patrimônio ideal concluindo que “danos morais, pois, seriam, exemplificadamente, os decorrentes das ofensas à honra, ao decoro, à paz interior de cada qual, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida, à integridade corporal”.

Os danos morais referem-se, portanto, aquelas lesões de ordem interna que muitas vezes relacionamos com a dor e com o sofrimento.

O Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Brasileiro Como assinalado, o assédio moral, tendo em vista suas conseqüências danosas à pessoa do empregado, pode determinar a reparação de danos patrimoniais e morais. Na esfera patrimonial, em função da perda do emprego ou de eventuais despesas com médicos e psicólogos, e no âmbito moral, por desrespeito à honra, à boa-fama e à auto-estima da vítima. De acordo com Valdir Florindo, “a indenização por dano moral, não significa o pretium doloris (preço da dor) porque essa, verdadeiramente, nenhum dinheiro paga, mas, por outro lado, pode perfeitamente atenuar a manifestação dolorosa e deprimente de que tenha sofrido o trabalhador lesado.”

No que diz respeito ao patrimônio ideal da pessoa, o tema da reparação por danos morais passou a ter maior expressão com o advento da Constituição Federal de 1988, em função do destaque que foi dado à honra e à dignidade da pessoa humana. Já no art. 1º, inciso III, tem-se que:

“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;”

Apesar de já haver sido definida pela jurisprudência, foi agora ratificada pela Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, o fórum adequado para julgamento das lides trabalhistas relacionadas com o dano moral:

“Art. 114: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.”

No tocante à responsabilidade civil, as ações praticadas pelo autor do assédio configuram abuso de direito, ato ilícito. Segundo o art. 187 do nosso Código Civil, “comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico e social e pela boa-fé”. Assim, “é passível de indenização pecuniária o ato cometido pelo empregador que, contrariando os princípios de respeito mútuo norteadores do contrato de trabalho, atinge os bens subjetivos inerentes à pessoa humana, tais quais a reputação, a honra, a liberdade, o decoro, a imagem e a dignidade, acarretando evidente prejuízo ao empregado no âmbito das relações sociais”. Segunda a Juíza do Trabalho Adriana Goulart de Sena, “o assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais”.

Esse conceito é compartilhado pela Juíza do Trabalho Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, para quem “o assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar. Porque, sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais que o assédio se manifesta mais freqüentemente”.

Pode-se dar, também, pela atuação de seus prepostos. Mesmo que a instituição não esteja diretamente ligada às ações praticadas e relacionadas com o assédio moral, mesmo que estas ações tenham sido cometidas pelos prepostos da instituição sem o conhecimento prévio da mesma, mesmo assim ela poderá ser responsabilizada.

De acordo com o art. 1175 do Código Civil, “o preponente responde com o gerente pelos atos que este pratique em seu próprio nome, mas à conta daquele”.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Título IV – Do Contrato Individual de Trabalho, art. 483, apresenta que:

“O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

(...)



e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;” Encontra-se respaldo jurídico também na Declaração Universal dos Direitos Humanos que dispõe em seu art. XII que “ninguém será sujeito...a ataques à sua honra e reputação”.

Finalmente, no âmbito do direito comparado, apresenta-se o Código do Trabalho Francês contemplando o assédio moral desde o ano de 2001. Inclusive, a França é considerado um dos primeiros países a inserir em seu ordenamento jurídico uma lei específica relacionada com o assédio moral.

### Considerações Finais

Como visto, a relação de trabalho caracteriza-se por uma relação naturalmente conflituosa tendo em vista seus componentes de hierarquia e de poder de comando.

Além disso, o estágio atual do capitalismo mundial incorporou a essa relação novos ingredientes que atuam como potencializadores dos problemas gerados por essa relação. Corroborando essa afirmação, Alain Bihr considera que: “Dentro do universo do capitalismo, o desenvolvimento das forças produtivas converte-se em desenvolvimento de forças destrutivas da natureza e do homem.”

Novos conceitos e tecnologias parecem determinar resultados totalmente adversos daqueles originalmente imaginados. A internet, o telefone celular e o email são exemplos de novas tecnologias que, apesar de virem com a proposta de facilitar a vida das pessoas, acabam por invadir um tempo e um espaço do trabalhador que antes eram intocados. Estas novas tecnologias permitem a continuidade da atividade laboral em qualquer lugar e a qualquer hora.

Em conjunto com o desemprego e a concorrência, por exemplo, parecem ter coisificado o empregado, que passou a ser utilizado como outro recurso qualquer.

O empregado coisificado, apesar de seus esforços, tem sua auto-estima atacada, sua capacidade questionada, seu emprego ameaçado, seu empenho desprezado e sua produção desconsiderada. Acaba sendo atacado em sua dignidade de pessoa humana e isso pode acontecer às claras, na presença ou com a participação de outros funcionários, ou mesmo na forma velada. Em cada uma destas alternativas o estrago acontecerá no âmbito moral, causando um dano emocional e psicológico e configurando a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. Esse comportamento agressivo pode durar meses e o empregado se submete a ele para garantir sua colocação e o sustento de sua família. É o exército de reserva atuando lado a lado com o empregador nocivo.

O medo de perder o emprego, nestes casos, é aliado do silêncio e da submissão, e cada um será combustível para a tirania e para a impunidade.

Como exposto, apesar de não haver lei específica tratando do assédio moral, o amparo legal existente na forma da analogia, da doutrina, do direito comparado e da jurisprudência possibilita a interrupção do círculo vicioso determinado pelo capitalismo que só entende o trabalhador como mero objeto. Tem sido possível ao trabalhador lesado, portanto, ter sua dor compensada e, ao mesmo, tempo, responsabilizar quem por ela foi responsável.

### **Bibliografia:**

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. Dicionário jurídico brasileiro acquaviva. 9. ed. ver. atual. ampl. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 1998.

ARMADA, Charles Alexandre Souza; SOUZA, Neumar Trajano de. Anais da semana de divulgação científica do curso de direito / Universidade do Vale do Itajaí; Centro de Ciências Jurídicas, Políticas e Sociais. Itajaí: Universidade do Itajaí, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). 35. ed. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 2005.

CLT Acadêmica [Editora Saraiva]. São Paulo: Saraiva, 2005.

Constituição federal, Código civil, Código de processo civil, Código penal, Código de processo penal e legislação complementar / [Editora Jurídica da Editora Manole]. Barueri, SP: Manole, 2003.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

FLORINDO, Valdir. Dano moral e o direito do trabalho. 3. ed. ver. ampl. São Paulo: LTr, 1999.

MOTTA, Valter T. et al. Normas técnicas para apresentação de trabalhos científicos. Porto Alegre: Editora Médica Missau, 1999.

PASOLD, César Luiz. Prática da pesquisa jurídica: idéias e ferramentas úteis para o pesquisador do Direito. 6.ed. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2003.

SCANFONE, Leila; TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa. Assédio moral nas organizações: a dinâmica do abuso de poder. Betim, [2004?]. (Graduação em Administração). Pontifícia Universidade Católica, Betim. Disponível em: . Acesso em: 15 dez. 2004.

SCHNEIDER DE SÁ, Elizabeth et al. (coord.). Manual de normalização de trabalhos técnicos e culturais. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SILVA, Wilson Melo da. O dano moral e sua reparação. 3. ed. ver. ampl. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1983.

SITE . Acesso em: 10 mar. 2005.

SITE. Acesso em: 9 dez. 2004.

SITE . Acesso em: 12 dez. 2004.

SITE . Acesso em: 23 abr. 2005.

STOCO, Rui. Responsabilidade Civil e sua interpretação jurisprudencial. 4. ed. ver. atual. ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

VARGAS, Glaci de Oliveira Pinto. Reparação do dano moral: controvérsias e perspectivas. Porto Alegre: Ed. Síntese, 1996.

VEIGA JUNIOR, Celso Leal da. Perguntas e respostas de direito e processo de trabalho. Itajaí: Univali, 1999.

ARMADA, Charles Alexandre Souza. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em:  
<<http://www.odireito.com/default.asp?SecaoID=10&SubSecao=1&ConteudoID=000188&SubSecaoID=28>>. Acesso em: 01/06/2006.