

Assédio moral no trabalho

Mauro Vasni Paroski*

Sumário: 1. Introdução. 2. Definição de assédio moral. 3. Algumas pesquisas sobre assédio moral. 4. Elementos para caracterização do assédio moral. 5. Exemplos de condutas que configuram assédio moral. 6. Perfil do assediador. 7. Conseqüências do assédio moral. 8. Legislação sobre assédio moral. 9. Alguns casos de assédio moral. 10. Conclusão. Referências.

1 Introdução

O tema tratado neste ensaio é ainda muito novo, vem sendo objeto de estudo, por parte dos juristas, por não mais que dez ou quinze anos. Não diz respeito unicamente ao mundo do Direito. Outras ciências vêm se dedicando à sua pesquisa, como a psicoterapia, a medicina e a sociologia jurídica. Nos últimos anos vem ganhando destaque na doutrina e despertando o interesse da comunidade jurídica em geral, notadamente dos magistrados e advogados.

No latim vulgar, trabalho é tripaliare e significa torturar. No latim clássico é tripalium, instrumento de tortura de outrora. O trabalho já foi uma atividade necessária à sobrevivência do homem, quando o estado de igualdade era uma realidade. Nesta época não se conhecia a hierarquia econômica e nem havia propriedade privada.

Com o desenvolvimento da civilização humana, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. Os detentores do poder detinham também o que era produzido pelo subordinado. O trabalho passou a significar tortura. Exemplo disso é a escravidão, em que o trabalho era considerado vergonhoso e, por isso mesmo deveria ser realizado pelos escravos, seres inferiores, verdadeiros objetos, destituídos de direitos.

Na Idade Média, período de cegueira, de escuridão, de sacrifício da razão em favor das crenças religiosas, em que o destino do homem estava unicamente sob o poder de entidades divinas, o trabalho passou a ser visto como meio de se alcançar o reino dos céus, como forma de redenção. O clero e a nobreza eram os intermediários entre Deus e os servos, e estes últimos deveriam ser submissos às condições que lhe eram impostas.

Mais um passo, com a industrialização e o capitalismo, instaurou-se a doutrina segundo a qual o trabalho deveria ser concebido como possibilidade para a ascensão humana. Sustentava-se que a sociedade era formada por classes. A ascensão social do indivíduo, ou o seu declínio, condicionava-se única e exclusivamente ao seu próprio comportamento.

Houve, nessa época histórica, a reestruturação das relações sociais, para garantir melhores condições aos detentores dos meios de produção, em que o homem foi alienado do que produzia com seu trabalho, transformando para pior as condições de trabalho nas oficinas, nas fábricas e em todos os segmentos econômicos.

O desemprego passou a ser, perdurando até os dias atuais, um elemento fundamental na manutenção e divulgação da ideologia do capitalismo, garantindo a própria sobrevivência do seu modo de produção, hoje globalizado, formando um "exército de reserva", sempre "disposto" a se curvar para ficar no emprego.

Destarte, esta realidade, caracterizada pela competitividade empresarial a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos, pelo excesso de oferta de mão-de-obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui um cenário perfeito para a disseminação do assédio moral.

O paradigma criado pela globalização é o do homem produtivo, que consegue não apenas alcançar, mas ultrapassar as metas fixadas, nem que para isso tenha que lutar contra sua própria condição humana, desprezando seu semelhante, tornando-se um sujeito insensível e sem condicionantes éticas. Valoriza-se cada vez mais o individualismo, colocando-se o trabalho em equipe em segundo plano.

Conforme as sábias palavras de Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto, aqui reproduzidas:

O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados. O implemento de metas, sem critérios de bom-senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de trabalho, com a sua transmissão para os gerentes, líderes, encarregados e os demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho. As conseqüências dessas tensões (= pressões) repercutem na vida cotidiana do trabalhador, com sérias interferências na sua qualidade de vida, gerando desajustes sociais e transtornos psicológicos.

Nesse quadro, em que se identificam as figuras do assédio moral vertical, pressupondo a pressão realizada pelo superior hierárquico em relação ao seu subordinado, e também horizontal, entre pessoas de mesma hierarquia, sempre tendo por foco das preocupações a produção, as conseqüências danosas nos âmbitos físico, emocional e psicológico do trabalhador são previsíveis.

Apropriadas e bem vindas são as palavras de Carolina de Aguiar Teixeira Mendes:

Estamos vivendo num mundo globalizado que tem uma de suas características a competição real e a tendência de correr para não ficar para trás. Essa é a realidade não só empresarial, mas, principalmente, no setor público. A situação é bem diferente quando o chefe ou mesmo o colega de trabalho começa a agir de maneira a humilhar e rebaixar ao outro. Aí deve-se ficar atento para não cair numa cilada emocional que pode destruir emprego, convivência social e familiar, e até mesmo a própria vida. Os danos que o assédio moral pode causar ao empregado são seriíssimos.

Realmente, esta competição desmedida entre trabalhadores e entre empresas, a exacerbada preocupação com a produção, a valorização do individualismo, o desprezo pelo trabalho em equipe e a materialização cada vez mais acentuada das relações humanas, invertendo-se uma hierarquia de valores, em prejuízo das relações afetivas, da solidariedade, do companheirismo, da tolerância e da compreensão com as imperfeições humanas, têm criado um ambiente extremamente favorável ao assédio moral e a diversos tipos de doenças de origem emocional principalmente.

2 Definição de assédio moral

Quando se diz que o assédio moral é tema novo, quer-se dizer que é novo quanto aos estudos científicos que sobre ele vem sendo realizado, uma vez que desde que existe sociedade há, de certo modo, formas de assédio moral.

O sentido técnico do termo não difere muito do senso comum. O assédio moral, em doutrina, também é chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, dentre os termos mais comumente empregados para sua definição. O termo em francês: harcèlement moral. Mobbing na Alemanha, Itália e países escandinavos. Na Inglaterra o termo preferido é bullying.

O dicionário nos diz que "assédio" significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. "Assediar", por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.

No mundo do trabalho, mobbing significa:

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (GUEDES, 2003, p. 33).

Há uma comunicação conflitual no local de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinado. A pessoa atacada é posta na condição de debilidade, sendo agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas, de forma sistemática, geralmente por um

período de tempo relativamente longo, tendo por objetivo sua exclusão do mundo do trabalho, consistindo num processo que é visto pela vítima como discriminatório.

Conforme ensina Margarida Maria Silveira Barreto (2000), Médica do Trabalho, professora e pesquisadora da UNICAMP, assédio moral no trabalho:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego".

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen (2000), uma das primeiras estudiosas a se preocupar com o assédio moral no trabalho, da perspectiva de sua especialidade, entende o mesmo como sendo qualquer conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceito pela sociedade. Essa conduta abusiva, em razão de sua repetição ou sistematização, atenta contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

O professor sueco Heinz Leymann, publicou em 1984 ensaio científico sobre os resultados de uma longa pesquisa realizada na Suécia pelo National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, conceituando assédio moral, assim:

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 duradouro.

Guedes (2003) ensina que:

O assédio moral manifesta-se de maneira diferenciada em relação ao sexo masculino e feminino. Tal fato decorre de componentes culturais que podem ser explicados sociologicamente. Em relação às mulheres pode ocorrer em forma de intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou do vestuário. Quanto aos homens, é comum o seu isolamento e comentários maldosos sobre sua virilidade e capacidade de trabalho e de manter a família.

Nos casos em que se caracteriza o assédio moral, identifica-se o propósito de demonstrar à vítima que se trata efetivamente de uma perseguição, de terror psicológico, com o objetivo de destruí-la, sendo que as atitudes do assediador são sempre temidas, mormente em face das dificuldades de se obter e de se manter um emprego, em que a globalização cada vez mais reduz postos de trabalho, aumentando expressivamente o desemprego, criando toda sorte de incertezas.

3 Algumas pesquisas e estudos sobre assédio moral

Na Itália, os primeiros estudos sobre o assédio moral foram realizados pelo pesquisador alemão lá radicado, Harald Ege, publicados em 1996, no idioma italiano. As pesquisas foram realizadas através da Universidade de Bolonha. Ege fundou e é presidente da PRIMA (associação italiana conta o mobbing e stress psicológico). É uma associação sem fins lucrativos cujo objetivo é divulgar, formar, assistir e intervir nos casos de assédio moral, desde os trabalhadores até os superiores hierárquicos e executivos.

O mobbing, na Itália, consiste em tema que vem se destacando em estudos pioneiros, formando especialistas sobre o mesmo, e sendo objeto de discussões e debates em seminários e encontros designados para este fim, além de desfrutar cada vez mais de espaço privilegiado nos meios de comunicação em geral e em revistas especializadas, mormente a partir do reconhecimento de casos concretos pelos tribunais italianos.

Há, na Itália, vários livros sobre o assédio moral, a exemplo das obras de Alessandro e Renato Gilioli (jornalista e neuropsiquiatra), Antonio Ascenzi e Gian Luigi Bergagio, como informa Guedes (2003).

A obra mais conhecida sobre o assédio moral, prestando imensa contribuição ao estudo dessa matéria é, sem dúvida alguma, a da psiquiatra Marie-France Hirigoyen, *Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano*, que em pouco tempo foi traduzida para diversos idiomas e constituiu-se em best-seller. Esta obra, na França, motivou trabalhadores a se manifestarem em protesto, junto aos seus empregadores, exigindo respeito à sua dignidade contra o assédio moral. A autora recebeu grande volume de cartas de trabalhadores relatando as próprias experiências com o assédio moral e o stress, inspirando-a, algum tempo depois, a escrever e publicar outra obra, cujo título é *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*.

Relata Guedes (2003, p. 29), referindo-se a Hirigoyen:

Como vitimóloga, a autora promove na França assistência terapêutica às vítimas do mobbing, e organizou um site com o fim de auxiliar na prevenção da violência psicológica no trabalho; além disso, vem contribuindo para o intercâmbio de informações acerca do fenômeno, participando de palestras e conferências em vários países.

De acordo com as pesquisas de Harald Hege, feitas na Itália, pelo menos 8,1% dos trabalhadores europeus empregados sofrem no ambiente de trabalho algum tipo (e são vários) de violência psicológica. Inglaterra em primeiro lugar, com 16,3%. Em segundo, a Suécia, com 10,2. Em terceiro, a França, com 9,9%. Em quarto, a Alemanha, com 7,3%. Na Itália o número alcançado corresponde a 4,4% dos empregados. A pesquisa, em suma, demonstra que pelo menos doze milhões de europeus sofrem de assédio moral. Os estudos afirmam que o número pode ser maior, porque aqueles obtidos podem estar mascarados por questões culturais, pois, os povos de origem latina tendem a um grau maior de conformismo e resignação em relação à violência.

No Brasil, conforme dados da pesquisa realizada pela Médica do Trabalho Margarida Barreto (2000), num universo de 2072 trabalhadores, de 97 empresas, na Cidade de São Paulo, entre 1996 e 2000, sendo que destes, 870 (41,99%) apresentaram histórias severas de humilhação no trabalho ou assédio moral em razão de terem sofrido acidente do trabalho ou simplesmente adoecido (494 mulheres – 56,78%; 376 homens – 43,22%).

Os números são significativos e revelam um quadro ainda desconhecido do grande público e pouco conhecido pelas autoridades que lidam diariamente com o mundo do trabalho, como o Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

4 Elementos para a caracterização do assédio moral

A conduta que causa o assédio moral não precisa ser explícita, e em expressivo número de casos não o é, manifestando-se de forma tácita, através de gestos sutis e palavras equívocas, justamente para dificultar sua identificação.

Em outros casos, mais graves e evidentes, o assédio moral se mostra de forma expressa, através de determinações claras e diretas do empregador, a exemplo de deixar o empregado isolado numa sala e sem trabalho, ou modificar suas atividades profissionais, determinando a realização de tarefas mais singelas, aquém de sua capacidade.

O assediador demonstra, na maioria dos casos, preferência pela manifestação não verbal de sua conduta, para dificultar o desmonte de sua estratégia, bem como, o revide pela vítima.

Como isso ocorre? Podem ser citados como exemplo: suspiros, sorrisos, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio forçado, ignorar a existência da vítima etc.

Ou pode se dar através da fofoca, zombarias, insultos, deboche, isolamento, ironias e sarcasmo, que são mais fáceis de serem negados em caso de reação, pois, o assediador não costuma honrar seus atos, sendo comum se defender, quando acusado, alegando que foi somente uma brincadeira ou que houve mal-entendido, ou às vezes, coloca-se na condição de vítima, afirmando que a pessoa está vendo ou ouvindo coisas, que está com paranóia, que é louca, que é muito sensível, que faz confusão, que é muito encrenqueira ou histérica, entre outros motivos alegados (MENEZES, 2003).

O professor sueco Heinz Leymann estabeleceu que para a caracterização do assédio moral (mobbing) é necessário que as condutas visando a humilhação da vítima se repitam pelo menos uma vez por semana durante pelo menos seis meses, denominando de psicoterror esse tipo de violência. Examinou as conseqüências do mobbing particularmente no âmbito neuropsíquico sobre as pessoas expostas a tratamento humilhante no trabalho.

Não há, todavia, como aceitar, sempre, os requisitos mencionados por referido professor para a caracterização do assédio moral, já que é possível vislumbrá-lo em atos isolados, não como regra evidentemente, e até mesmo nas fases pré-contratual e pós-contratual.

Com efeito, a depender da gravidade e intensidade da conduta que expõe a vítima à humilhação, não se pode sustentar a necessidade de reiteração mínima durante seis meses, com frequência de pelo menos uma vez por semana.

Suponha-se, para ilustrar, o caso de um trabalhador que move uma demanda em face do seu empregador postulando pagamento de horas extras, e, a partir do conhecimento da ação trabalhista, esse passa a maltratá-lo de forma violenta, expondo-o a situações de vexame perante seus colegas, com advertências verbais públicas, com rebaixamento de funções, com retirada dos meios materiais necessários ao exercício de sua atividade profissional e proferindo palavras de baixo calão ou adjetivos nada honrosos.

Nesta situação, não há porque exigir-se frequência semanal de uma vez e duração mínima de seis meses nesse tipo de atitude do empregador ou de seus prepostos, para se caracterizar assédio moral de gravidade tal que leve à desestabilização emocional e psicológica da vítima, fragilizando-a e desmanteando-a, inclusive forçando-a a se ver na condição de abandonar o serviço ou pedir demissão.

Trata-se de um processo e não de um ato isolado. O objetivo do assédio moral, portanto, é desestabilizar emocionalmente a pessoa, causando-lhe humilhação e expondo-a a situações vexatórias perante os colegas de trabalho, fornecedores, clientes e, perante a si mesma. Quando praticado pelo superior hierárquico, tem a clara finalidade de forçar um pedido de demissão, ou a prática de atos que possam ensejar a caracterização de falta grave, justificando uma dispensa por justa causa (GUEDES, 2003).

Assediar, portanto, é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim, deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho (GUEDES, 2003).

5 Exemplos de condutas que configuram assédio moral

A doutrina, como se observa de Menezes (2003), indica um rol numeroso de situações em que pode haver assédio moral, pela sua repetição ou sistematização, de forma mais concreta que as formas sutis: 1) rigor excessivo; 2) confiar tarefas inúteis ou degradantes; 3) desqualificação ou críticas em público; 4) isolamento ou inatividade forçada; 5) ameaças explícitas ou veladas; 6) exploração de fragilidades psíquicas e físicas;

7) limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador; 8) impor obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas; 9) exposição ao ridículo (Por exemplo: impor o uso de fantasias, sem que isso guarde relação com sua função, e inclusão no rol de empregados com menor produtividade); 10) divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública; 11) agressões verbais ou através de gestos; 12) atribuição de tarefas estranhas à atividade profissional do empregado, para humilhar e expor a situações vexatórias, como lavar banheiros, fazer limpeza, levar sapatos para engraxar ou rebaixar de função (de médico para atendente de portaria, por exemplo); 13) trabalho superior às forças do empregado; 14) sugestão para pedido de demissão; 15) ausência de serviço ou atribuição de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas; 16) controle de tempo no banheiro; 17) divulgação pública de detalhes íntimos; 18) instruções confusas; 19) referência a erros imaginários; 20) solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta; 21) imposição de horários injustificados; 22) transferência de sala por mero capricho; 23) retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio; 24) boicote de material necessário à prestação dos serviços, além de instrumentos como telefone, fax e computador; e 25) supressão de funções ou tarefas.

6 Perfil do assediador

O assediador tem um perfil, tratando-se de uma pessoa perversa, que se sente feliz e realizada em praticar o mal, que se compraz com o sofrimento e o desespero alheio, que tudo faz pela infelicidade dos seus semelhantes, que gosta de demonstrar poder e força, sem quaisquer limites éticos ou ditados pela natureza e condição humana.

Nas precisas palavras de Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2006):

O assédio moral, a princípio, traz repercussões extremamente negativas ao homem, repercutindo na seara física, psicológica, social e econômica. Indagar os motivos que levam o assediador a agir de forma tão violenta (uma "violência sutil") nos remete aos caminhos da ética e da moral. O assediador é essencialmente um indivíduo destituído de ética e de moral. O assediador age por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter, revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante de sua iniquidade.

Vale a pena, até para descontrair um pouco, diante da seriedade do tema, trazer à baila uma classificação bem-humorada dos tipos de chefes agressivos, pelas próprias vítimas, conforme relatos feitos à médica Margarida Barreto (2000):

1) Pit-Bull: agressivo e violento, que demite friamente e humilha por prazer;

2) O profeta: aquele que exalta suas próprias qualidades e tem a missão de enxugar a máquina e, por isso, demite indiscriminadamente, mas humilha com cautela;

3) O troglodita: é o chefe brusco, que não admite discussão e não aceita reclamações;

4) O tigrão: esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público, pois, quer ser temido por todos;

5) O grande irmão: primeiro banca o protetor, para depois atacar, ou seja, aproxima-se, entra na intimidade do trabalhador e, na primeira oportunidade, usa o que sabe contra o empregado para rebaixá-lo ou demiti-lo.

7 Conseqüências do assédio moral

Conforme já adiantado em linhas pretéritas, o assédio moral traz terríveis conseqüências à vida pessoal, familiar e profissional da vítima.

Para Mara Vidigal Darcanchy:

A prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua auto-estima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz conseqüências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

Dependendo do comportamento do empregador ou do seu preposto, ou superior hierárquico, em relação ao trabalhador, pode ser aplicada a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeitos de acesso a relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, casos em que a rescisão contratual operada por iniciativa do empregador, fundada nas práticas discriminatórias ou limitativas ora citadas, dão ao empregado o direito de vê-la declarada nula, com sua conseqüente reintegração no emprego e percepção de todas as parcelas do período de afastamento, ou pode o empregado optar pela remuneração em dobro do período de afastamento (art. 4º, incs. I e II, da precitada lei).

O assédio moral pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo nas alíneas a, b e c, do art. 483, da CLT, além de autorizar o empregador a dispensar por justa causa os colegas da vítima, chefes, gerentes e diretores, enfim, do responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo no art. 482, alínea b, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes etc.), perante a vítima, é objetiva, vale dizer, independe de sua culpa no evento danoso.

O assédio moral pode também acarretar dano material, a exemplo da perda do emprego e gastos com tratamento médico e psicológico, além, é claro, de atingir profundamente os direitos da personalidade do empregado, ferindo com violência o seu amor próprio, a sua auto-estima, a sua boa-fama, a sua imagem, e principalmente, a sua dignidade e a sua honra.

O assédio moral – ato ilícito que é - provoca, sem dúvida alguma, dano moral, suscetível de reparação pecuniária, porque atinge diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, podendo comprometer sua saúde física e mental, além de arruinar sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vive, dificultando a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho.

A honra e a dignidade das pessoas são bens tutelados constitucionalmente, nos artigos 1º, 3º e 5º, da Constituição de 1988, merecendo pronta reparação quando se comprova sua violação.

Além dos efeitos danosos na vida da vítima e das conseqüências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive gerar a rescisão dos contratos de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, pondo em risco sua saúde financeira, ou seja, o assédio moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade.

8 Legislação sobre assédio moral

Ainda é muito modesta a legislação existente no Brasil com o objetivo de prevenir e coibir o assédio moral e punir o assediador. Não há, ainda, uma lei de âmbito nacional.

Alguns países, como a França, Estados Unidos, Alemanha, Itália, Austrália e Suécia, já têm em seu ordenamento jurídico dispositivos visando a redução e a punição dos casos de assédio moral. Em outros países, como Chile, Uruguai, Portugal, Suíça e Bélgica, tem-se notícia de projetos de lei nessa direção.

No Brasil, diversos municípios já têm leis que coíbem o assédio moral, porém, especificamente na Administração Pública, como os municípios de Americana, Bauru, Campinas, Guarulhos, São Paulo, Iracemápolis, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Cascavel, Natal e Jaboticabal.

Para ilustrar, a Lei Municipal n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, da Cidade de São Paulo, aplicável aos servidores públicos municipais (administração pública direta e indireta), conceitua assédio moral, assim:

"Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela 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 forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços".

Segundo dispõe precitada lei, o servidor público responsável pelo assédio moral poderá sofrer as penalidades de suspensão, multa ou demissão.

Também tem leis regulando esta matéria os Estados do Rio de Janeiro e Sergipe. Existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná e Bahia.

No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei. Há que ser destacado o Projeto de Lei n. 4.742/01, da autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus, o qual estabelece o art. 146-A no Código Penal, com a seguinte redação:

"Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral".

A pena fixada é de detenção de três meses a um ano, além da multa.

O Relator desse projeto, Deputado Aldir Cabral, alterou o texto original e após uma série de justificativas, entendeu que a matéria deveria ser tratada no Capítulo Relativo a Periclitção da Vida e da Saúde, logo após o crime de maus-tratos, com o número 136-A, com a seguinte redação:

"Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica".

9 Decisões judiciais sobre assédio moral

Reproduzem-se, abaixo, três decisões judiciais, mais precisamente acórdãos, a respeito de pedidos de reparação por assédio 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 obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido" (TRT – 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – Relª. Sônia das Dores Dionísia).

I – Dinâmica grupal – Desvirtuamento – Violação ao patrimônio moral do empregado – Assédio moral – Indenização. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconseqüente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor pagamentos de prendas publicamente, tais como, ‘dançar a dança da boquinha da garrafa’, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo ‘diferente’ do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X, da CF/88. (Recurso provido)..." (TRT – 17ª R – RO n. 1294.2002.007.17.00.9 – Relª. Juíza Sônia das Dores Dionísio).

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).

10 Conclusão

O assédio moral embora existente há muito tempo, nos últimos anos vem ganhando contornos mais nítidos no mundo do trabalho, potencializado pelo modo atual de produção capitalista, a globalização, e todos os males que suscita, a exemplo da exacerbada competitividade entre as empresas e entre os trabalhadores, a incessante e desumana busca pelo lucro, a redução dos postos de trabalho, o aumento de oferta de mão-de-obra, a valorização do individualismo, o desprezo ao trabalho em grupo e a inversão da escala hierárquica de valores humanos, tudo em prol da produção e do capitalismo.

Muitos estudos têm sido desenvolvidos em diversas áreas do conhecimento científico, notadamente nos campos do Direito, da sociologia, da medicina do trabalho e da psiquiatria, contribuindo expressivamente para a identificação do assédio moral, objetivando coibi-lo, atuando na escala de prevenção e, caso consumado, fixando as suas conseqüências jurídicas em relação ao assediador, à vítima e ao empregador, bem como, servindo ao diagnóstico de doenças e indicação de tratamento adequado.

Alguns Municípios e Estados brasileiros já têm legislação a respeito do assédio moral, outros têm projetos de leis e, em nível nacional, há projeto de lei objetivando modificações em alguns dispositivos do Código Penal.

O assédio moral, sem dúvida alguma, gera muitas conseqüências jurídicas, incluindo a possibilidade de ocorrência de dano moral, justificando reparação pecuniária a ser exigida do empregador.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC – Editora da Puc-SP, 2000.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O Direito do Trabalho e o assédio moral. Disponível em: www.jus.com.br. Acesso em: 22 maio 2006.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente de trabalho. Disponível em: www.jus.com.br. Acesso em: 22 maio 2006.

EGE, Harald. Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto de lavoro. Bolonha-IT: Pitágoras Editrice, 1996.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

_____. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 2ª ed. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LEYMANN, Heinz. The mobbing encyclopaedia. Home page do autor.

MENDES, Carolina de Aguiar Teixeira. Identificando o assédio moral no trabalho. Disponível em: www.partes.com.br. Acesso em: 22 maio 2006.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Revista da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA). Brasília-DF: maio/2003.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Ética e assédio moral: uma visão filosófica. Disponível em: www.sociologia.org.br. Acesso em: 22 maio 2006.

*juiz titular da Vara do Trabalho de de Porecatu(PR), especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil e mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (PR)

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9021>. Acesso em 18/10/06.