

ASSÉDIO MORAL E SEUS EFEITOS JURÍDICOS¹

Cláudio Armando Couce de Menezes²

01 - ASSÉDIO MORAL

1.1 - Panorama geral e 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, França, E.U.A., Bélgica, Inglaterra e Portugal, só para citar alguns países, após inúmeros estudos e debates, editaram diplomas legislativos sobre o anexo (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 conseqüências sociais e jurídicas.³

A par das sanções (trabalhistas, administrativas e penais), os legisladores procuram conceituar fixar os contornos do assédio. Exemplo dessa preocupação encontramos na França e em Portugal.^{4 5}

¹Artigo publicado no Caderno Jurídico Ano 3 V. 3 N. 1 Janeiro/Fevereiro 2004.

²Juiz Vice-Presidente do T.R.T. da 17ª Região, Mestre em Direito do Trabalho-PUC/SP, ex-Procurador do Trabalho.

³MARIE-FRANCE HIRIGOYEN ("Mal-Estar no Trabalho, redefinindo o assédio moral", Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002), menciona decisões e estudos jurídicos sobre o assédio.

⁴A Lei de Modernização Social, subseção 2, da seção 6, do título II, do livro 11, do Código de Trabalho:

122-49 "Nenhum trabalhador deve se submeter aos procedimentos repetidos de assédio moral que tenham por finalidade ou por conseqüência uma degradação das condições de

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 n. 13.288, de 10/01/2001, de São Paulo, que procura conceituar o assédio no âmbito da Administração⁶, e a Lei Estadual 3.921/2002 do Rio de Janeiro (a

trabalho suscetível de atingir seus direitos e a sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional.”

⁶ Portugal: Projeto de Lei n. 252/VIII, proteção laboral contra o terrorismo psicológico ou assédio:

Art. 11. (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.

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

11ª lei estadual sobre o assunto). Destarte, assediar é submeter alguém, sem trégua, a ataques repetidos. O conceito de assédio moral requer insistência, repetições, procedimentos, omissões, após palavras contrárias, críticas, piadas.

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".⁷ Art. 21 Considera-se assédio moral no trabalho, para fins de que trata a Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra, gesto, praticado de modo repetitivo e prolongado durante o expediente do órgão ou atividade, e, por seu agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer

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 "bom nome".

⁶ Art. 11, 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; subestimar esforços.

⁷ Art. 11 Fica no âmbito dos órgãos, repartições ou atitudes de administração centralizada, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias de serviços de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte do superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado, e que implique em violação da intimidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes.

representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, por objetivo ou efeito, atingir a auto determinação, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido. "Mal-estar no trabalho", p. 30.

Por sua vez, o pioneiro no assunto, o sueco HEINZ LEYMANN, 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 um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura".⁸

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.

⁸ Página do autor na Internet.

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, etc⁹.

O assédio moral, em face da sua multiplicidade, não raro se apresenta sob a ótica de atos discriminatórios ou deles chega muito próximo¹⁰, quando não concretiza o assédio sexual

⁹ MARIE-FRANCE HIRIGOYEN ("Assédio Moral, a violência perversa do cotidiano", Bertrand do Brasil Editora. Rio de Janeiro, 2002; e na já citada obra "Mal-Estar no Trabalho") oferece inúmeras situações em que estas notas típicas do assédio estão presentes.

¹⁰ "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". (Marie - France Hirigoyen, "Mal-Estar no Trabalho, p. 37)

e vice-versa¹¹, ou até por atos que interferiram na privacidade do trabalhador.

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 análise¹².

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 emprego¹³. 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

¹¹ (Marie - France Hirigoyen, "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 perversas de agentes agressores no ambiente do trabalho, não raro migrando para o assédio moral e deste para aquele.

¹² 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 cargo 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", pp. 31/2).

¹³ Workplace Bullying, ANDY ELLIS.

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 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 empresa¹⁴. Outrossim, pela uniformidade que demanda, gera uma intolerância com a

¹⁴ Os assalariados produzem porque estão obcecados com as ameaças referentes à sobrevivência da empresa, ou pela perspectiva de perder o emprego...” (MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Assédio Moral*, p. 83)

diferença, com aquele que se afasta do padrão esperado pela empresa, que discorda, contesta, denuncia, pois é do novo estado de coisas a submissão e a obediência.¹⁵ 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.¹⁶

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 aquele 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 freqüente

¹⁵ "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." (MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Mal-Estar no Trabalho*, p. 39).

¹⁶ "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." (CHRISTOPHE DEJOURS, *"A banalização da Injustiça Social"*, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 30 edição, 2000).

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;

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. 41, I, da Lei n. 9.029/95), 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.¹⁷

Nem se argumente com a ausência de previsão legal para o assédio moral, uma vez que é assegurado pela Constituição o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do obreiro, inclusive com a indenização por

¹⁷ 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 preconiza 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 Rel. Min. Ellen Gracie, Publicação, DJ data 9.11.01, p. 52 - Ementa v. 2051-03-p.625, Julgamento: 9.10.2001 - Primeira Turma).

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 rescisão 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 T.R.T. 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 em 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 ultrapassado 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 conseqüência, descumprindo a sua principal que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido.”(T.R.T.-17ª Reg.,RO 1315.2000.00.17.00-1).

02 - 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.