

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Jacir Deggerone ¹

RESUMO

Este artigo tem como objetivo geral apresentar o assédio moral e a proteção aos direitos da personalidade nas relações de trabalho, embasando-se no fato de que atualmente, ao celebrar um contrato, o empregador não objetiva somente adquirir a energia traduzida na força do trabalho, mas todas as qualidades pessoais do contratado, impondo-lhe normas comportamentais no vestuário, no procedimento em público e até mesmo em atividades particulares, limitações da locomoção, etc. Trata-se de cláusulas permitidas, não podendo, no entanto, ferir a honra do trabalhador. Verifica-se, pois, uma intenção de proteção da personalidade e da dignidade do empregado, garantindo-lhe instrumentos jurídicos próprios, como a reparação de danos morais, materiais, ação penal, cessação da prática das ofensas e a restituição ao estado anterior. Entretanto, estes não se mostraram suficientes para impedir a erosão do espírito de solidariedade e de paz, que deveria prevalecer no posto do labor.

Palavras-Chave: Assédio, reparação, trabalho.

INTRODUÇÃO

O Assédio é a violência contra a moral dos trabalhadores onde exercem suas atividades laborativas e são práticas tão antigas quanto o próprio trabalho. Porém esta prática tornou-se mais intensa e também de maior gravidade e amplitude no contexto atual.

O assédio moral, já é um tema bastante debatido em caráter doutrinário ao

¹ Acadêmico do Curso de Direito da Escola de Direito e Relações Internacionais das Faculdades Integradas do Brasil – UniBrasil.

longo dos últimos anos e coibidos na esfera da administração pública de diversos municípios e estados brasileiros, carece de especial atenção no contrato de emprego, dado o grau de subordinação que lhe é peculiar.

A busca da maior eficiência e produtividade nas cadeias produtivas, aliada a globalização da economia, não serve para justificar o menosprezo aos valores sociais do trabalho, sendo que este estudo tem como intuito chamar a atenção do Poder Legislativo, o qual deve acelerar a aprovação da lei específica sobre a matéria, concedendo aos empregados brasileiros uma proteção mais ampla contra os abusos psicológicos patronais e a degradação do ambiente de trabalho.

Assim diante do exposto o presente artigo vem a lume apresentar o Assédio moral no ambiente do trabalho .

1 DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude....) por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho².

Nas concepções de SILVA, pode-se citar o assédio moral como:

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 comum em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.³

O assédio sexual é configurado por um ato, já o assédio moral tem que ser continuado, portanto só pode ser assediado no ambiente de trabalho aquele que exerce suas funções de forma não eventual. Para BARRETO ao que tange assédio moral:

² HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: redefinindo o assédio moral/ Marie-France Hirigoyen: tradução \Rejane Janowitzter . Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p.17.

³ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005. p.28.

Assédio Moral 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 anti-éticas 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.⁴

A ocorrência do assédio moral não está restrita, somente, à esfera civil, podendo originar-se em outras áreas do direito público ou privado, alcançando as mais diversas relações sociais.

Já no Campo do direito Alice Monteiro de BARROS define Assédio Moral como:

A situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente e durante um tempo prolongado sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com objetivo de destruir sua reputação, perturbar o exercício de seu trabalho e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.⁵

Desta forma, entende-se que o assédio moral não ocorre somente na linha entre chefes e subordinado, mas também na linha inversa e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência.

A relação de emprego é um campo fértil para o acontecimento de lesões no patrimônio jurídico moral, tanto do empregado, quanto ao empregador. É o que se passa a analisar no presente momento, após terem sido expostos os principais tópicos acerca do dano moral no direito em geral.

Na atual conjuntura, a prática do individualismo reafirma o perfil do “novo” trabalhador: como sendo este “autônomo, flexível”, capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Porém as habilidades que o qualificam para a demanda do mercado que procura a excelência e saúde perfeita. Estar pronto significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpá-los pelo

⁴ BARRETO, M. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000 PUC/SP.

⁵ BARROS. Aline Monteiro de. **Revista do advogado**. Assédio Moral, 2000.

desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, da realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.⁶

Assim sendo, cita-se que o assédio moral no trabalho é definido como 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.

A definição acima destaca a imprecisão e variedade das condutas abusivas caracterizadoras do assédio moral no trabalho, o que se confirma na descrição dos casos espelhados na mídia ou jurisprudência mundiais.

A violência psicológica realmente não assume qualquer formatação específica, abrangendo desde condutas sutis até agressões. A sutileza pode se revelar no silêncio e isolamento (inúmeras vítimas são isoladas no local de trabalho com suas atividades designadas apenas por bilhetes) ou mesmo em suspiros. Porém, a maior dificuldade reside no fato de muitas vezes a conduta abusiva se confundir com as ordens legítimas emanadas no exercício do poder diretivo pelo empregador. Explico melhor: o empregador, durante a jornada de trabalho, pode dizer ao empregado como, onde e em que momento ele deve executar as suas funções, em razão da própria natureza do objeto contratado, a força de trabalho, a qual configura-se em um objeto abstrato que adquire concretude na própria execução do contrato. E certo, contudo, que o poder de direção está limitado pelos contornos da função contratada e não pode ter o intuito de causar constrangimento ou humilhação ao trabalhador, sob pena de configurar uma alteração contratual ilícita ou abuso de direito do empregador⁷. Segundo OLIVEIRA:

Deve haver um processo de conscientização por parte das empresas no que tange ao assédio moral no ambiente de trabalho, pois apesar dos trabalhadores serem os principais atingidos, de forma direta, elas acabam indiretamente perdendo, tanto nos custos tangíveis, como eficiência, aumento de acidentes e doenças no trabalho, como nos intangíveis, que vão desde a sua reputação até as suas relações com a sociedade.⁸

⁶ ALMEIDA, Marcus Elidius Michelli. **Abuso do direito e concorrência desleal**. São Paulo: Quartier Latin, 2004. p.26.

⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. Op. cit., p.17.

⁸ ALMEIDA, Marcus Elidius Michelli. Op. cit., p.45.

As organizações empresariais devem estar atentas às formas e programas de prevenção ao assédio moral, como única forma decisiva de defesa, e a vítima deve reagir, fazendo valer de seus direitos e proteção legal que lhe é garantida e buscar a efetiva reparação para a agressão sofrida no ambiente de trabalho.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A evolução da preocupação com a saúde ocupacional acompanha o desenvolvimento e a compreensão do conceito genérico de saúde e de saúde pública. Segundo OLIVEIRA: foram os romanos os pioneiros a estabelecer a relação entre o trabalho e as doenças⁹. Para o mesmo autor: “Os mineiros e os metalúrgicos foram os primeiros a receber estudos sobre suas doenças ocupacionais. Em 1556, Georg Agrícola, ao escrever um tratado sobre mineração menciona os padecimentos dos mineiros, indicando prevenção e tratamento para as doenças das juntas, pulmões e olhos”.¹⁰

Porém o marco de maior evidência em relação à saúde dos trabalhadores ocorreu sem dúvida no ano de 1700, na cidade de Módena, na Itália, quando o médico Bernardino Ramazzini lançou um livro destinado à Saúde dos Trabalhadores.¹¹

Com o auge da Revolução Industrial veio alterar o cenário, novos e graves problemas ocupacionais. O florescimento da produção em série deixou à mostra a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina; ao lado dos lucros crescentes e da expansão capitalista aumentavam paradoxalmente a miséria, o número de doentes e mutilados, dos órfãos e das viúvas, nos sombrios ambientes de trabalho.¹²

No ano de 1830 Robert Dernham, proprietário de uma indústria têxtil, preocupado com as péssimas condições de saúde dos seus trabalhadores procurou Robert Baker médico inglês, pedindo-lhe orientação. Obtendo em resposta a colocação

⁹ Ibid., p.101.

¹⁰ Ibid., p.102

¹¹ Id.

¹² Ibid., p.105.

de um médico no interior da empresa para guardar de perto a saúde e o bem estar dos trabalhadores. Este fato foi marco no benefício de trabalhadores.¹³

Na seqüência em 1833, após relatório de uma comissão parlamentar de inquérito de grande impacto, foi baixado na Inglaterra o *Factory Act*, 1833, que Diogo Pupo Nogueira considera a primeira legislação eficiente no campo da proteção ao trabalhador.¹⁴

No final do século XIX, mais precisamente no dia 15 de maio de 1891, a Encíclica do Papa Leão XIII, conclama os povos no sentido da justiça social, influenciando legisladores e estadistas para o avanço da proteção social.¹⁵

Em 1919 foram adotadas seis convenções, com visível propósito de proteção à saúde e integridade física dos trabalhadores, tratando de limitação da jornada de trabalho, desemprego, proteção à maternidade, trabalho noturno para mulheres, idade mínima para admissão de crianças e trabalho noturno para menores.¹⁶

O marco histórico da medicina do trabalho data de 1830 no episódio mencionado no tópico anterior, entretanto, a sua expansão só ocorreu da forma significativa na primeira metade do século XX. Os métodos o Taylorismo e do Fordismo necessitavam do operário sadio, com baixo índice de absenteísmo e alta produção. Pra isso o médico contribuía decisivamente no processo de seleção dos mais aptos e no atendimento na própria empresa que o Trabalhador pudesse retornar sem demora, a linha de montagem.¹⁷

A consolidação da etapa da medicina do trabalho pode ser aferida, também pelas Recomendações da Organização Internacional, números 97 e 112, de 1953 e 1959, respectivamente. No Brasil, os serviços médicos (espontaneamente adotados pelas grandes empresas) só passaram a ser obrigatórios a partir de 1976, por força da Portaria do Ministério de Trabalho, n.3237/72, de acordo com o grau de risco e

¹³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica a Saúde do Trabalhador**, 1998. p. 63.

¹⁴ Ibid., p.64.

¹⁵ Ibid., p.65.

¹⁶ Id.

¹⁷ VARGAS, Glaci de O. P. **Reparação do Dano Moral**: controvérsias e perspectivas. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 1998. p.61.

quantidade de empregados.¹⁸

Na busca do reconhecimento dos Direitos Humanos fundamentais a assembléia Geral das Nações Unidas, no dia 10 de dezembro de 1948, em Paris, aprovou a Declaração Universal dos Direitos do Homem, cujo teor, na avaliação de Arnaldo SUSSEIND: ”constitui fonte de máxima hierarquia no mundo do Direito, enunciando princípios que devem iluminar a elaboração e aplicação das normas jurídicas.”¹⁹

A etapa saúde ocupacional teve seu marco datado em 1957, quando um comitê misto da Organização Internacional do Trabalho/Organização Mundial da Saúde estabeleceu a definição dos objetivos de saúde ocupacional.

A saúde ocupacional tem como finalidade incentivar e manter o mais elevado nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões: prevenir todo o prejuízo causado a saúde destes pelas condições de seu trabalho; protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter o trabalhador em um emprego que convenha as suas aptidões fisiológicas e psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho.²⁰

Como resultado de inúmeras alterações no que tange a saúde e integridade do trabalhador, em 1970 foi promulgada na Itália a Lei n. 300 (Movimento Renovatório, movimento este chamado “modelo operário italiano” originalmente formulado por um grupo de operários profissionais em Turim, no final dos anos 60. Utilizando-se do lema “saúde não se vende”, os trabalhadores não aceitam a monetização do risco, pelo recebimento de adicionais, e buscam o trabalho digno em ambiente seguro e saudável), onde foi consagrando uma série de avanços na tutela de integridade física, da saúde, da liberdade sindical e do direito de informação do empregado. Pelo art. 9º dessa lei, os trabalhadores, mediante suas representações, tem direito de controlar a aplicação das normas para a prevenção dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais e de promover as pesquisas, a elaboração e a atuação de todas as medidas capazes de tutelar a saúde e a integridade física.²¹

Em sintonia ao movimento renovatório, da década de 70 e diante do quadro

¹⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Op. cit., p.68.

¹⁹ Ibid., p.69.

²⁰ NOGUEIRA, Diogo Pupo, *apud* OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica Saúde do Trabalhador**, 1998. p.57.

²¹ Ibid., p.58.

preocupante das condições de trabalho, a Conferência Internacional do Trabalho OIT aprovou por unanimidade a resolução instituindo o Programa Internacional para o melhoramento das Condições e do meio ambiente de trabalho, denominado PIACT, em razão das Iniciais do programa Francês. O propósito da Organização Internacional de Trabalho é preservar assistência para impulsionar programas locais de melhoria das condições e do meio ambiente de trabalho, assessorando trabalhadores governos e empregados.²²

Um fato marcante que veio revolucionar a saúde o Trabalhador, ocorreu com a fixação da meta Saúde em maio de 1977. Ficou ajustado que a principal meta social dos governos e da Organização Mundial de Saúde nos próximos decênios deveria consistir em alcançar para todos os cidadãos do mundo no ano 2000 um grau de saúde que lhes permita levar uma vida social e economicamente produtiva.²³

Em seqüência no ano de 1991, a convenção n. 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, estabeleceu consideráveis avanços tais como conceito amplo de saúde, obrigatoriedade da fixação de uma política nacional de saúde, adaptação dos processos de produção às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.²⁴

Os trabalhadores brasileiros a exemplo da Europa, começaram a discutir a questão saúde/trabalho. A comissão Intersindical de Saúde do Trabalhador adotou como bandeira de luta o mote: “Saúde não se troca por dinheiro”, durante a realização da I e II semanas de saúde do trabalhador, no ano de 1979. Essa comissão foi transformada em 1980 no Departamento Intersindical de Estudos e pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho- DIESAT, que presta assessoria técnica ao movimento sindical promovendo estudos, pesquisas, seminários, debates e publicações relacionados com a saúde e bem estar do trabalhador.²⁵

A qualidade de vida no trabalho vem sendo discutida desde a década de 70. Em 1977, Guy Roustang noticiava a preocupação dos países ocidentais com o melhoramento da qualidade de vida do trabalho, numa perspectiva muito mais ampla

²² Ibid., p.59.

²³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Op. cit., p.58.

²⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. Op. cit., p.78.

²⁵ Id.

do que a saúde do trabalhador, freqüentemente assimilada como satisfação no trabalho.²⁶

3 COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser vertical, horizontal ou ascendente. A sua característica é a violência continuada, que tem por finalidade a exclusão da vítima no mundo do trabalho, fazendo com esta venha, a aposentar-se antes do devido tempo, pedir licença para tratamento de saúde. No assédio moral, o agressor usa gestos obscenos, palavras de baixo calão, enfim ele humilha a sua vítima O assédio moral é diferente do sexual, pois neste quer dominar a vítima sexualmente, enquanto que o moral, quer afastar a vítima do trabalho.²⁷

Ocorre o assédio moral vertical ascendente quando for praticado do subordinado para com o seu encarregado, é um tipo de assédio raro de acontecer. Geralmente ocorre quando um recém formado é contratado para comandar um grupo onde há varias pessoas qualificadas para aquele cargo, e não o foi simplesmente por não existir na empresa uma política de carreira. E essa prática desencadeia o assédio moral, pois este superior já entra neste trabalho com um descrédito quanto a sua capacidade profissional.

Outra forma de ocorrer o assédio é alguém do departamento ser promovido sem a consulta dos demais ou sem que haja um processo de seleção, e às vezes quando há, sabe-se que é apenas para legalizar o fulano no cargo. Isto acontece geralmente em empresa familiares, onde mesmo havendo departamentos para a seleção de funcionários, a palavra final sempre será do dono da empresa, enfim mesmo que o funcionário seja competente para aquele cargo, talvez não terá a promoção, pois o dono da empresa prefere outra pessoa.

Mesmo sendo um tipo de assédio raro, não deixa de ser repugnante, pois pode

²⁶ Ibid., p.79.

²⁷ ALKIMIN. Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá Editora, 2005. p.60.

ocorrer de ter uma pessoa competente para aquele cargo, mas seus subordinados com pirraça, simplesmente boicotam todas as suas idéias, fazendo com que ele caia em descrédito, chegando a ponto de pedir demissão por não agüentar a pressão dos subordinados. Pois sabemos, que uma empresa somente terá produtividade, se tiver à união de seus funcionários, quando digo funcionários, estou me referindo a todos sem exceção, pois todo tem uma função primordial dentro da empresa, desde o funcionário que exerce o cargo de serviços gerais até o diretor financeiro.²⁸

Este é o tipo de assédio mais comum hoje em dia, é àquele onde os subordinados são assediados pelos seus superiores hierárquicos, este usa do seu poder de comando em excesso, e seus subordinados acreditam que tem que fazer tudo que lhe é ordenado, simplesmente por medo de serem demitidos. ALKIMIM, diz que: “O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado”.²⁹

Nesta espécie de assédio moral, a saúde do assediado fica mais prejudicada, pois a vítima sente mais isolada e tem mais dificuldades de pedir ajuda.

Sentem-se geralmente as razões que levam o agressor a cometer o assédio moral, é a insegurança no ambiente de trabalho, este reconhece que é incompetente e quando percebe que existe alguém que pode ter uma promoção e ele ser dispensando, este começa a rebaixar esta pessoa para se engrandecer.

Muitas vezes pode acontecer deste superior hierárquico contar com a ajuda de colegas de trabalho, geralmente os chamados puxa saco de chefe, pois estes não têm personalidade própria e dizem amém a tudo que seus superiores dizem.

Enfim, este tipo de assédio é o mais preocupante de todos, pois a vítima fica a deriva de seu superior, pois muitas vezes o próprio encarregado tem o aval da empresa, dá ao tirano, carta branca, para que dirija o seu departamento com punhos de aço.

²⁸ Ibid., p.62.

²⁹ ALKIMIN. Maria Aparecida. Op. cit., p.63.

Este tipo de assédio acontece quando dois funcionários do mesmo nível de hierarquia disputam cargos, neste caso pode agravar a situação se os grupos não conseguem conviver com as diferenças, como por exemplo, mulher em grupo de homens, homens em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa, etc.

Segundo ALKIMIM, Assédio Moral na Relação de Emprego diz "trata-se de assédio moral cometido por colega de serviço; manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento".³⁰

A característica deste tipo de assédio é agressão entre colegas do mesmo nível hierárquico, e pode acontecer que seu superior não faça absolutamente nada para intervir no caso, somente interfere quando a produção pode ser prejudicada, geralmente pela falta de uma das partes envolvidas no assédio.

Geralmente os fatores que levam a este tipo de assédio são a competição, a preferência pessoal do chefe pela vítima, a inveja, o racismo e motivos políticos. A vítima pode ser assediada tanto por uma pessoa como por um grupo de colegas de trabalho.

O papel da empresa neste caso seria a justiça, isto é, punindo os funcionários responsáveis pelo assédio, para que não desencadeie um processo de assédio moral em toda a empresa, pois se os funcionários perceberem que a empresa está agindo de forma educativa atenta quanto a este assunto, este irá pensar duas vezes antes de praticar o assédio moral, pois saberão que poderão ser penalizados, até mesmo pela dispensa.

Enfim, este tipo de procedimento da empresa seria uma forma de coagir o funcionário à não praticar o assédio moral no ambiente de trabalho.

A respeito do assédio moral no trabalho, tem-se a dizer que há empresa que usa seus funcionários para cometerem o assédio moral no ambiente de trabalho, pois o que importa para este é cumprir a meta global. Com este pensamento, a empresa quer selecionar os funcionários utilizando o próprio funcionário, fazendo com que ele se sinta coagido e saia da empresa, pois os culpa pelo não cumprimento das metas. E com

³⁰ Ibid., p.61.

isso a empresa ganha, pois não terá que pagar totalmente as verbas trabalhistas.

Pode-se citar o exemplo da empresa que utiliza o tão famoso Plano de Metas, fazendo com seus empregados extrapolem sua jornada de trabalho para cumprirem suas metas. E caso algum departamento não cumpra suas metas, estes serão visto como os funcionários culpados pelo não cumprimento, estes serão colocados de lado, farão gracejos com os mesmos.

Como exemplificativamente na hipótese de um trabalhador, chefe do setor técnico, ter-se, indisposto com a empresa porque denunciou (mesmo que internamente) a insuficiência das medidas de segurança adotadas e em seguida é transferido para a chefia do setor de almoxarifado (setor menos valorizado na empresa). Ainda que o valor nominal do salário tenha se mantido e a denominação do cargo (chefe de setor), indubitavelmente a transferência de setor pretende servir como represália à denúncia, sendo ilícita. Outro exemplo, trabalhadores que não atingiram as metas de produção e imediatamente são transferidos para uma sala envidraçada na entrada da empresa, onde tem a incumbência de recaptar antigos clientes, com restrições no uso da máquina de xerox, fax e acesso ao banheiro. Aqui também a medida tem caráter punitivo, o que é proibido pelo ordenamento jurídico que somente admite a punição do trabalhador quando configurada falta funcional, cujo exemplo pode ser extraído do art. 482 da CLT, e no qual não se enquadra a baixa produtividade.

Segundo Barreto, algumas condutas assediadoras podem ser mais explícitas, como aquelas indicadas no acórdão analisado, chegando inclusive a caracterizar individualmente um ilícito penal. Situação bastante corriqueira é aquela em que o trabalhador é isolado e impedido de desenvolver qualquer atividade durante a jornada de trabalho, como os trabalhadores da indústria química paulista que, ao ficarem doentes em decorrência das condições de trabalho, passavam a jornada inteira sentados em frente à linha de produção, vendo os outros trabalharem. Ou casos mais graves, de trabalhadores que são caluniados, têm sua correspondência violada ou são confinados em salas no local de trabalho durante toda a jornada até cederem em suas posições (desistirem de reclamações trabalhistas, aderirem ao PDV ou assinarem pedido de

demissão).³¹

4 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL DO ASSÉDIO MORAL

As primeiras preocupações ao que tange a integridade física e mental do trabalhador foram com a segurança do Trabalho, para afastar a agressão mais visível dos acidentes de trabalho; posteriormente, preocupou-se, também com a medicina do trabalho, para curar as doenças; em seguida ampliou-se a pesquisa para a higiene industrial, visando a prevenir doenças e garantir a saúde ocupacional; mais tarde o questionamento passou a ser a saúde do trabalhador visando também o seu bem estar, ou seja qualidade de vida.³²

A próxima preocupação foi à qualidade de vida no trabalho, respeito e dignidade dos trabalhadores.

A ênfase da preocupação com o trabalhador passou a estudar a violência moral no Trabalho.

A violência moral nos locais de trabalho tornou-se objeto de estudo inicialmente na Suécia e depois na Alemanha, sobretudo por mérito de um pesquisador em psicologia do trabalho, Heinz Leymann, que em 1984 identificou pela primeira vez o fenômeno. Na França, a psiquiatra Marie-France Hirigoyen foi uma das pioneiras a desenvolver estudos nesse sentido, revelando em 1998, através do seu livro Assédio Moral, e depois em 2001, na obra Mal-Estar no Trabalho, que este tipo de assédio é uma 'guerra psicológica', envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, fatores responsáveis por prejuízos à saúde mental e física das pessoas.

Segundo Maria Helena DINIZ, "Dano moral ou violência moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo".³³

Para BARRETO, assédio moral é o mesmo que violência moral:

³¹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo-EDUC, 2003.

³² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Op. cit., p.59.

³³ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2002, p.81.

...trata-se da exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Isto caracteriza uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho praticada por um, ou mais chefes contra seus subordinados, visando desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, pondo em risco a saúde e a própria vida da vítima. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde e na qualidade de vida podendo até levar à morte.³⁴

A violência moral é, portanto, a ação de um sujeito que, ao subjugar um outro, seja pela força física, pelo assédio moral ou sexual, obriga-o a fazer algo que por sua livre escolha não faria. Ação de quem se julga - por um momento, ou indefinidamente - no direito de impor a sua vontade ou desejo a outra pessoa, tendo ou não consciência plena desse julgamento.

É imprescindível poder colocar-se no lugar do outro, adotando por um momento, o seu modo de ver as coisas, seu ponto de vista, seu lugar ou sua posição. A humanização como processo relacional, baseia-se na capacidade dos indivíduos - que se adquire, desenvolve e aprimora - de compartilhar os sentimentos dos semelhantes, sendo capaz de perceber o sofrimento, compadecer-se, buscar minorá-lo e evitá-lo se for possível.³⁵

No Brasil, existem leis e projetos de lei em tramite no âmbito federal e estadual, uma vez que o assédio moral vem se tornando cada vez mais ostensivo. Existem, também, algumas leis e projetos de lei municipais sobre o assunto. Essa manifestação do Legislativo vem afirmar a disposição inequívoca de se coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.

³⁴ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000 PUC/SP-p.70.

³⁵ *Ibid.*, p.71.

5 A OFENSA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR NA CF/88. (artigo 1º, inciso III da CF/88.)

Em decorrência da subordinação peculiar ao contrato com vínculo empregatício, o empregado está sob o poder diretivo e disciplinar do empregador, cabendo a este último a organização da produção e assumir os ônus decorrentes do seu empreendimento.

Na sociedade pós-industrial, o Direito do Trabalho voltou-se para a busca do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, objetivando fixar parâmetros de igualdade.

Os direitos fundamentais passam a ter uma função limitadora do exercício do poder do empregador e representam um entrave contra a flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva.

O empregador deve ater-se à concretização dos valores que o Direito do Trabalho pretende realizar, encontrando seus limites na dignidade do ser humano, sendo o detentor do poder diretivo e disciplinar. Possui, ainda, a incumbência de proporcionar condições garantidoras do bem-estar físico e mental do trabalhador, empenhando-se em coibir todos os excessos.

No desenvolvimento dos ideais da Revolução Francesa (liberdade, igualdade e fraternidade), buscou-se, no início, o florescimento da liberdade, que é uma classe de direito oposta ao Estado (direito fundamental de 1-dimensão). Depois veio a luta pela igualdade (direito fundamental de 2-dimensão), consistente no direito à prestação do Estado em relação ao trabalho, à previdência e à assistência social.

O conteúdo básico do contrato de trabalho, por ser institucional, não depende da vontade dos contratantes. Por conseguinte, conclui-se que a função primordial do Direito do Trabalho ainda é tutelar, uma vez que sua legislação, que faz grande utilização dos vocábulos "tutela e proteção", representa um dos instrumentos de intervenção do Estado em proveito de toda a sociedade, pois almeja que todos os

trabalhadores tenham acesso à aposentadoria e à saúde protegida.³⁶

O ser humano foi supervalorizado na Constituição de 1988, o que resta comprovado pela própria esquematização do texto, que coloca os Direitos e as Garantias Fundamentais antes da Organização do Estado, mudando o eixo de prioridade do Estado para o homem.

A Constituição de 1988 contemplou a matéria trabalhista com os mais variados artigos. O Capítulo I Título II, embora intitulado Dos Direitos Sociais, só relaciona a matéria trabalhista. Os demais direitos sociais estão dispersos em outros capítulos, como o do título VIII - Da Ordem Social.

Direito social é a expressão que ultrapassa os direitos do trabalhador e corresponde ao segundo postulado da Revolução Francesa (igualdade), enquanto o direito de liberdade corresponde ao primeiro pelo qual a pessoa clama para que o Estado deixe de interferir, exceto quando para assegurar o exercício do direito. No segundo, a pessoa clama pela intervenção do Estado, com o fito de assegurar a sua dignidade.

6 VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DA VÍTIMA. (artigos 11 a 21 do CC/02)

Atualmente, ao celebrar um contrato, o empregador não objetiva somente adquirir a energia traduzida na força do trabalho, mas todas as qualidades pessoais do contratado, impondo-lhe normas comportamentais no vestuário, no procedimento em público e até mesmo em atividades particulares, limitações da locomoção, etc. Trata-se de cláusulas permitidas, não podendo, no entanto, ferir a honra do trabalhador.

Verifica-se, pois, uma intenção de proteção da personalidade e da dignidade do empregado, garantindo-lhe instrumentos jurídicos próprios, como a reparação de danos morais, materiais, ação penal, cessação da prática das ofensas e a restituição ao estado anterior. Entretanto, estes não se mostraram suficientes para impedir a erosão do

³⁶ ARAUJO. Adriane reis de. **Revista de Direito Público da economia RDPE**; Assédio Moral coletivo TRT da 21ª Região. Belo Horizonte: Fórum, jan, 2007, p.214.

espírito de solidariedade e de paz, que deveria prevalecer no posto do labor.

É claro que o lugar onde se presta serviço sempre foi um campo fecundo para maus-tratos, porém, recentemente, afloram em maior número os casos de perseguição organizada, tornando-se cada vez mais escassa a boa vontade entre os colegas, transformando a localidade em um campo de guerra. Alastra-se a inquietação dos que almejam impedir tal procedimento de intimidação.

As táticas de acozamento vão desde a simples rejeição até a lesão criminosa. O empregado visado é submetido à difamação, achincalhamento verbal, conduta agressiva e tratamento frio e impessoal. Dentro deste quadro, algumas vítimas, com frequência, são escolhidas para fazer as tarefas mais desagradáveis possíveis, aquelas que ninguém mais quer executar, ou propositalmente, trabalhos excessivos, os esforços de trabalhar definitivamente são sabotados, não lhes são fornecidas - ou são retidas - as formações necessárias para o desempenho da atividade, recebem apelidos pejorativos, sofrem isolamento, recebendo sempre comentários depreciativos, etc.³⁷

7 O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO

Em Pesquisa feita pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 1996 revelou que 8% dos trabalhadores da União Européia, 12 milhões de pessoas, sofrem de assédio moral. Na Suécia, onde é reconhecido desde 1993, estima-se que ele atinja 9% dos trabalhadores. Na França, um caso de suicídio foi admitido como acidente de trabalho, resultado de pressão moral sofrida pelo trabalhador.³⁸

Desta forma, cita-se que mesmo que a França já tivesse preceitos legais capazes de enquadrar o assédio moral, adotou o modelo legislativo específico em janeiro de 2002, dando ênfase em seu Código do Trabalho (art. 122-49) tipos de estratégias reiteradas de assédio moral, cujo efeito é a degradação das condições de trabalho suscetível de atentar contra os direitos e dignidade do trabalhador, alterar sua

³⁷ ARAUJO. Adriane reis de. Op. cit., p.217.

³⁸ BARRETO, Margarida. **Uma...**, p.72.

saúde psíquica, mental ou comprometer seu futuro profissional.³⁹

Segundo BARRETO, na atual legislação francesa também preserva os direitos ao trabalho a todo aquele que se tiver insurgido contra o assédio moral, ou tiver testemunhado ou relatado situações configuradoras de assédio moral, e estabelece sanções a quem o praticou: um ano de prisão ou multa de quinze mil euros, isso faz valer as leis do país.

Na Bélgica, a legislação sobre assédio moral, chegou em 11/06/2000 visando erradicar a violência no trabalho, incluindo nesse contexto o assédio moral e sexual no local de trabalho. Sendo que a legislação Belga, cita que o assédio moral é definido nessa legislação como "todo tipo de condutas abusivas e repetidas, de qualquer origem, que se manifestam mediante palavras, comportamentos, atos, escritos ou gestos que visem atentar contra a personalidade, a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador ou pôr em perigo seu emprego ou ainda criar um ambiente degradante, humilhante ou ofensivo".

Prevê a lei que o empregador deve prevenir o assédio, por meio de medidas formativas e informativas no local de trabalho, e atuar de forma inteligente e educada, quando evidenciado o assédio. A empresa deve manter um responsável para solucionar problemas dos riscos sociais no seu conjunto, entre os quais se incluem o assédio moral e o sexual. Enfatiza-se que a legislação cita que o empregado pode recorrer aos procedimentos internos ou judiciais, podendo ajuizar a ação pessoalmente ou por meio do sindicato.

Na Suécia, é um país pioneiro na erradicação do assédio moral, pois foi feito lá a edição de normas preventivas do assédio moral, tendo publicado, em 1993, uma Ordenação definindo o assédio moral como "repetidas ações reprováveis ou negativas de várias maneiras, dirigidas contra determinado empregado ou empregados, de forma ofensiva, capazes de provocar a exclusão da comunidade laboral."⁴⁰

No Reino Unido tramita projeto de lei sobre a dignidade no trabalho. Segundo pesquisa feita pelo Instituto de Ciência e Tecnologia de Manchester, 1/3 à metade das

³⁹ ALKIMIN. Maria Aparecida. Op. cit., p.69.

⁴⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. Op. cit., p.77.

doenças provocadas por estresse no trabalho são geradas por assédio no emprego, sendo que 1 entre 8 empregados no Reino Unido já sofreu esse terror psicológico, o que equivale a 3 milhões de empregados assediados.

Na Espanha, há punição severa para os crimes de assédio moral no serviço público, onde as despedidas são mais difíceis e as chefias são cargos políticos ocupados por pessoas de baixo nível de formação, que se negam a trabalhar com funcionários independentes que não se prestam à subserviência.⁴¹

Na Europa, aprovou-se no ano de 2001 uma resolução, que atenta para o fenômeno do assédio moral e seus diferentes aspectos. As leis européias admitem a dificuldade de configurar o assédio moral, mas recomenda que os Estados-membros lutem contra ele no local de trabalho, que seja revista a legislação existente e complementada, se possível, com preceitos uniformes.⁴²

⁴¹ Id.

⁴² BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma...**, p.82.

CONCLUSÃO

Conclui-se com o presente artigo que na atual conjuntura econômica empresarial, a prática do assédio moral vem sendo utilizada, de forma mais sofisticada e sutil, ou seja, humilhação maquiada, como mais um dos instrumentos de controle da subjetividade dos trabalhadores. Pelo temor da humilhação ou o medo do ridículo, os trabalhadores são impulsionados a produzir mais e se calar diante de irregularidades.

As represálias se apresentam como um elemento do duplo sistema de gratificação-sanção, complementando a distribuição de prêmios aos vencedores e qualificando não apenas os atos, mas os próprios indivíduos como bons/maus, produtivos/improdutivos, comprometidos/ descompromissados.

A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causa dor e sofrimento, independente do tempo por que se prolongou o comportamento.

Desta forma, chama-se a atenção para a necessidade de leis específicas que visam proteger a integridade do trabalhador em relação ao assédio moral e dar um basta nesses casos de humilhação que por hora passa despercebido pelos nossos legisladores.

REFERENCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALMEIDA, Marcus Elidius Michelli. **Abuso do direito e concorrência desleal**. São Paulo: Quartier Latin, 2004.
- ARAUJO, Adriane reis de. **Revista de Direito Público da economia RDPE**; Assédio Moral coletivo TRT da 21º Região. Belo Horizonte: Fórum, jan, 2007.
- ARRION, Valentim. **Comentários às Consolidações das Leis do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraivava, 2000.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000 PUC/SP.
- _____. **Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.
- CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.
- DALAZEN, João Oreste. **Competência Material Trabalhista**. 1. ed. São Paulo, LTR Editora, 1994.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2003.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1a. ed. Campinas: Russel Editores, 2004.
- FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o direito do trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1999.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Perspectivas da utilização do assédio moral na proteção e defesa de representantes unitários e não-sindicais de trabalhadores nos locais de trabalho**. Revista Trabalhista, v. 2, n. 3, p. 65-96, out 2004.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São. Paulo: Atlas, 2004.

MORAES, Gardênia Borges. **Dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do trabalho**. 28. ed. Rev. E atual. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica a Saúde do Trabalhador**, 1998.

PACHE, Pedro Paulo Bezerra. Assédio Moral no trabalho e a responsabilidade civil. **Revista Jurídica da Universidade de Cuiabá**, V.8 n.1 jan/jun, 2006.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 1998.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense. 2001.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. **O contrato coletivo no direito privado: contribuições do direito do trabalho para a teoria geral do contrato**. São Paulo: LTr, 1999.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2001.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. **Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral** Revista LTr. São Paulo, n. 08, p. 965-71, ago. 2007.

SALVADOR, Luiz. **Jornal O Estado do Paraná**, Curitiba, 24 nov. 2002.

SILVA FILHO, Cicero Virgulino. **Contrato de Trabalho**. São Paulo: Bestbook, 2004.

SOARES, Orlando apud. REVISTA IOB Trabalhista e previdenciária. Ano XVIII. Nº 208 outubro de 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo MARANHÃO Délio, VIANNA Segadas. **Instituições do Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 1992.

VALLER, Wladimir. **A reparação do dano moral no direito brasileiro**. 2.ed. São Paulo: E.V., 1994.

VARGAS, Glaci de O. P. **Reparação do Dano Moral: controvérsias e perspectivas**. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 1998.