

Ivan Carlos Caixeta

**O ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES:
um estudo nos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões
Sudeste e Sul do Brasil**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia

Linha de pesquisa: Relações de poder e Dinâmica da organizações

Área de concentração: Organização e estratégia

Belo Horizonte
2010



**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **IVAN CARLOS CAIXETA**
Matrícula: 770245

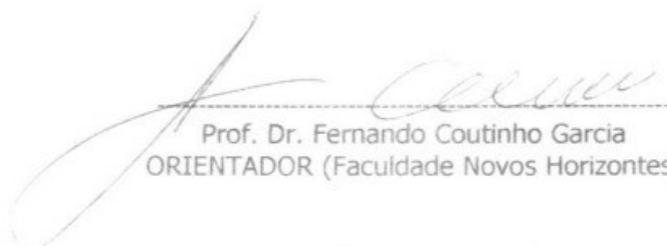
LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia

TÍTULO: **O ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: Um estudo nos Tribunais Regionais do Trabalho das Regiões Sudeste e Sul do Brasil.**

DATA: 03/02/2010

BANCA EXAMINADORA:


Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia
ORIENTADOR (Faculdade Novos Horizontes)


Profª Drª Adriane Vieira
(Faculdade Novos Horizontes)


Profª Drª Taisa Maria Macena de Lima
PUC-MINAS

A minha esposa, Maria Cristina,
e a meus filhos, Fernanda e Daniel.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Professor Doutor Fernando Coutinho Garcia, pela orientação científica precisa e enriquecedora.

Aos Professores do Programa de Pós-Graduação, pela inegável contribuição para a expansão dos meus conhecimentos.

À Professora Leila Brito, pela dedicação e competência na assessoria de metodologia textual, redação e revisão, normalização técnica e edição desta dissertação.

*Não há nada mais desesperador para o homem do que,
vendo-se livre, encontrar a quem sujeitar-se.*

FEDOR DOSTOIEVSKI

RESUMO

Este estudo tem por objetivo identificar e descrever o assédio moral no ambiente de trabalho, a partir da dinâmica do poder diretivo do empregador sobre o empregado, com base na análise e confronto das concepções presentes nos registros científicos, com as práticas consignadas nos acórdãos publicados pelos Tribunais da Justiça do Trabalho das regiões Sul e Sudeste do Brasil, visando identificar os casos considerados pela jurisprudência como práticas de assédio moral nas organizações. O tema se reveste de importância, na medida em que cresce a estatística dos pedidos por parte dos trabalhadores de indenização por danos morais, especialmente quando perdem o emprego, sob a alegação de terem sofrido violência moral. Ao final desta pesquisa, concluiu-se que os acórdãos investigados contemplam, *ipsis litteris*, o conceito de assédio moral consagrado na teoria, com suas inerentes particularidades, como caracterização, tipologia, tempo de duração, fator de opressão, agressão à saúde psicoemocional e física do obreiro e violação da sua dignidade humana. Com base neste resultado, o administrador poderá reavaliar e, até mesmo, alterar o modelo de gestão de pessoas aplicado em sua empresa, adequando-o, pela adoção de programas antiassédio moral, aos princípios de proteção aos direitos do trabalhador, de forma que a política de recursos humanos seja revestida dos mecanismos necessários à preservação da dignidade da pessoa humana, conforme assegurado pelas legislações constitucional e infraconstitucional.

Palavras-chave: Assédio moral. Indenização. Jurisprudência. Trabalhador. Organização.

ABSTRACT

The present study has the purpose of identifying and describing moral siege in the workplace, from the dynamics of the directive power of the employer over the employee, based on the analysis and confrontation of conceptions present in scientific reports with practices registered in collective sentences published by tribunals of Labor Justice in southern and southeastern Brazil, aiming to identify cases considered, by the jurisprudence, as practices of moral siege in organizations. This topic is very important, as there is an increasing statistics of requests, from the employees, of reimbursement due to moral damages, particularly when they lose their jobs, under allegation of having suffered moral violence. In the end of this research, we concluded that the collective sentences investigated have, *ipsis litteris*, the concept of moral siege recognized in theory, with its inherent aspects such as characterization, typology, length, oppressive factor, psycho-emotional and physical health aggression towards the worker and violation of his/her human dignity. Based on this results, the business person may reassess and even change the model of people management applied in his/her company, making it more appropriate, by adopting programs against moral siege, to the principles of worker rights protection, so that the Human Resources policy provides mechanisms which are needed to preserve the human dignity as it is assured by the constitutional and infraconstitutional legislations.

Key words: Moral siege. Reimbursement. Jurisprudence. Employee. Organization.

ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Poder Judiciário Trabalhista da República Federativa do Brasil	82
Quadro 1 - Tribunais que compõem o universo da pesquisa	81

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

IDH – Índice de desenvolvimento Humano

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

PNDU – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PNDU – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PUC-SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

SBPE – Sindicato dos Bancários de Pernambuco

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Problema da pesquisa	16
1.2 Objetivos	17
1.2.1 Objetivo geral	17
1.2.2 Objetivos específicos	17
1.3 Justificativa	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1 Origem etimológica, definição e terminologia	21
2.2 Aspectos conceituais	24
2.2.1 Conceito jurídico de assédio moral	27
2.3 Caracterização e classificação	31
2.3.1. Tipologia de assédio moral no trabalho	32
2.4 Causas e danos do assédio moral	38
2.4.1 Danos ao empregado	40
2.4.2 Danos ao empregador	43
2.5 Prevenção do assédio moral no trabalho	45
2.6 Os contextos que favorecem a ocorrência da violência moral no Trabalho	50
2.7 Evolução histórica	55
2.8 Natureza jurídica	58
2.8.1 O assédio moral na legislação nacional	60
2.9 O assédio moral no Brasil – evidências empíricas	63
2.10 O assédio moral no Brasil – influência cultural	68
3 METODOLOGIA	78
3.1 Tipo de pesquisa quanto à abordagem	78
3.2 Tipo de pesquisa quanto aos fins	79
3.3 Tipo de pesquisa quanto aos meios	80
3.4 Fontes de coleta de dados	81
3.5 Fontes de coleta de dados	83

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	85
4.1 Da acolhida do conceito	85
4.2 Da tipologia do assédio moral no trabalho	87
4.2.1 Assédio moral vertical descendente – predominância	87
4.2.2 Assédio moral horizontal	90
4.2.3 Assédio moral misto	91
4.2.4 Assédio moral vertical ascendente	91
4.3 Da caracterização do assédio moral	92
4.4 Da importância do fator tempo no âmbito da agressão	96
4.5 Da pressão sobre o trabalhador para que peça demissão	98
4.6 Do acolhimento das consequências do assédio moral na saúde da Vítima	100
4.7 Do assédio moral como violador do direito constitucional à dignidade humana	102
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
REFERÊNCIAS	112
ANEXOS	118

1 INTRODUÇÃO

O tema “assédio moral” tem sido alvo de muitos estudos empíricos (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 1998, 2002, 2006a, 2006b; BARRETO, 2000, 2002a, 2002b, 2003; AGUIAR, 2003; RODENAS, 2005; PACHECO, 2007; RUFINO, 2007, PRATA, 2008; GUEDES, 2008, THOME, 2008, 2009, dentre outros), de literaturas especializadas e não especializadas, nacionais e internacionais, que contemplam o fenômeno na sociedade. Porém, foi a partir dos estudos da pesquisadora, psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen que o assédio moral foi reconhecido como um grave problema de natureza social, presente em todos os povos e culturas. Em vista disso, segundo Hirigoyen (2002), deve ser combatido em âmbito mundial, com o apoio de redes de comunicação entre os países, a partir da implantação de métodos preventivos da agressão, de medidas punitivas dos agressores e de meios de socorro e apoio terapêutico às vítimas de sua prática abusiva em todas as esferas das relações sociais.

Observado nas relações humanas desde os primórdios da história, o assédio moral é uma forma de coação que se estabelece em qualquer tipo de relação humana que se sustente na desigualdade social ou no poder autoritário. No dizer de Hirigoyen (2006a, p. 11), “trata-se de perversidade no sentido de perversão moral”. Tem-se, pois,

[...] uma espécie de violência cruel e degradante das relações sociais, mas que sobreviveu por séculos inteiramente ignorada por médicos e juristas, sem que as vítimas encontrassem amparo para seu sofrimento e sem punição adequada para a ação “criminosa” do perverso (GUEDES, 2008, p. 19).

Como as relações de trabalho carregam características de desigualdade social, decorrentes da divisão de classes e de poder autoritário gerado na hierarquia de funções, são vulneráveis ao assédio moral. Com relação à desigualdade que permeia a relação trabalhista, Rufino (2007, p. 31) esclarece: “A relação jurídica existente entre empregado e empregador versa sobre interesses contrapostos, como a força do trabalho e o capital econômico”. Com relação ao poder autoritário,

conforme a autora, a própria lei que rege os contratos de trabalho defere ao empregador o direito de punir seus empregados, muito embora tal direito deva obedecer a parâmetros limitadores. No entanto, o

[...] *exercício* do poder, isto é, a relação permeada pelo código, engendra necessariamente práticas *ideológicas* que estão na base de todo princípio de autoridade e da distinção mesma entre autoridade e poder, em termos de poder legítimo e ilegítimo (RUFINO, 2007, p. 32).

Na prática de sua atividade econômico-empresarial, ao exercer o poder disciplinar delegado pelo Estado, o empregador pode, muitas vezes, extrapolar e atingir os direitos personalísticos do empregado ao valer-se de atitudes arbitrárias, abusivas ou ilegais, que caracterizam o assédio moral. Fato é que muitos empregadores justificam a conduta abusiva pelo direito de propriedade que o inciso XXII do art. 5º da CRFB lhes confere, esquecendo-se, porém, da função social desta propriedade – inciso XXIII (RUFINO, 2007).

Há consenso entre os pesquisadores de que o assédio moral é um problema antigo, porém somente reconhecido na última década do século XX e início do século XXI, em razão de reprovações jurídicas oriundas dos inúmeros processos judiciais que condenaram em indenizações tanto pessoas físicas como jurídicas. O entendimento é que

[...] este problema laboral recentemente reconhecido no âmbito das relações de trabalho, entre os integrantes da empresa como instituição, entre o empregador e um trabalhador e entre trabalhadores, seja por parte de superiores e inferiores hierárquicos ou de colegas, tem se expandido notavelmente nos últimos 10 anos, influenciando no meio ambiente laboral (RAMÍREZ, 2003, p. 1).

Tornou-se frequente as pessoas queixarem-se do ambiente de trabalho, desde uma simples dificuldade de relacionamento entre colegas e com as chefias até o mais grave incômodo relativo às perseguições ou discriminações que caracterizam o assédio moral. A causa é evidente:

[...] o autoritarismo e a hierarquização imperam na sociedade brasileira e nas organizações. No momento atual, em que se focalizam a hipercompetitividade e a agilização dos processos nas organizações (Heloani, 2004), verifica-se que a perversidade que emerge no assédio moral tem assumido seus contornos mais fortes atrás do autoritarismo e da hierarquização (CORRÊA; CARRIERI, 2004, p. 1081).

Segundo Thome (2009, p. 28), “no caso do assédio moral, a competitividade desumana cria um ambiente propício para que empregado(s) assedie(m) um colega que crie algum obstáculo ou que se destaque”. Ao que se deve acrescentar o autoritarismo do empregador que, de posse do poder econômico, o sobrepõe aos princípios humanos.

Fato é que o poder diretivo do empregador na relação de trabalho, uma vez que seu exercício se dá por intermédio de pessoas (supervisores, gerentes, chefias em geral etc.), torna vulnerável o ambiente, e não raro a presença de hostilidades e conflitos descamba em processos judiciais (THOME, 2009). Prova disto é que a Justiça do Trabalho encontra-se abarrotada de ações interpostas por trabalhadores em desfavor de ex-empregadores (patrões) cujo objeto é obter indenização pecuniária em razão de “assédio moral”, o que, para Pamplona Filho (1999, p. 80), deixa claro “que as relações de emprego é um campo fértil para a ocorrência de lesões no patrimônio jurídico (tanto material quanto moral) dos seus contratantes”.

Os conceitos instituídos pelos autores pioneiros do estudo do assédio moral (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 1998, 2002, 2006a, 2006b; BARRETO, 2000, 2002a, 2002b, 2003) permitem apresentar a relação “empresa *versus* trabalhador” pela descrição das nuances desse fenômeno tanto pela ótica de sua caracterização jurídica como de suas consequências judiciais. É o que mostra Thomé:

O assédio moral é um problema estrutural, inerente às atuais relações de trabalho, sendo utilizado para a manutenção da ordem e da perpetuação das relações assimétricas de poder, mas que deve ser considerado como uma afronta à dignidade humana e banido o mais efetivamente possível das relações de emprego. Conforme *Sebastião Geraldo de Oliveira*, o trabalho não precisa ser uma degradação compulsória, uma condenação social dos deserdados, mas sim uma fonte de realização plena (THOME, 2009, p. 28).

Pelas suas características de afronta à dignidade humana, a violência moral constitui-se em figura jurídica de enorme complexidade. Partindo-se, por exemplo, do conceito de Pamplona Filho (1999, p. 34) de que “dano moral” diz respeito a “lesão ou prejuízo que sofre uma pessoa em seus bens vitais naturais – não patrimoniais [...]”, ou seja, diz respeito ao dano físico e emocional causado por outrem a alguém, tem-se que

[...] trata-se de uma lesão que atinge os valores físicos e espirituais, a honra, a ideologia, a paz íntima, a vida nos seus múltiplos aspectos, a personalidade da pessoa, enfim, aquela que afeta de forma profunda não os bens patrimoniais, mas que causa fissuras no âmago do ser, perturbando-lhe a paz que todos nós necessitamos para nos conduzir de forma equilibrada nos tortuosos caminhos da existência (REIS, 1998, p. 205).

Inicialmente, tal agressão aos princípios humanos foi objeto de estudo dos psicólogos e psiquiatras, que criaram a expressão *assédio moral* para designar este fenômeno típico das sociedades mais avançadas, que contam com legislações protetoras dos direitos humanos, como ocorre com a legislação pátria. Posteriormente, porém, explica Hirigoyen (2006b), esses

[...] profissionais especializados (médicos do trabalho, juristas, sindicalistas, psicólogos e psicossociólogos) mobilizaram-se, e associações foram criadas com o intuito de ajudar as vítimas. Parlamentares, igualmente, levaram esse problema a sério, e a noção do assédio moral foi recentemente incluída nas leis trabalhistas (HIRIGOYEN, 2006a, p. 9).

O combate ao assédio moral no trabalho passou a representar uma das formas de defender a dignidade da pessoa humana e a integridade moral do trabalhador. Por isso, entende-se que “combater o assédio moral é, antes de tudo, um imperativo ético, mas, para além disso, constitui uma exigência inevitável para o bom funcionamento das estruturas produtivas e para a sociedade” (CALLEJO, 2003, citado por PACHECO, 2007, p. 22).

Apesar de ser tratado na Sociologia pela sua natureza social e na Psicologia e Medicina por estar relacionado à saúde, o tema vem merecendo a atenção da Ciência da Administração no que diz respeito à sua face judicial, tendo em vista a crescente demanda na Justiça do Trabalho, cujo objetivo é obter indenizações a título de danos morais, o que traz prejuízos às organizações e, em especial, à sociedade (PACHECO, 2007), uma vez que

[...] o assédio moral no trabalho implicará sempre uma perda de força de trabalho, um aumento dos acidentes de trabalho, custos com medicamentos, assistências médicas, reformas precoces, subsídios de desemprego, perda de impostos e outras contribuições que à escala de um país, se traduzirão em milhões de euros (PACHECO, 2007, p. 136-137).

Espera-se, pois, que a referida pesquisa e as constatações consignadas neste estudo sirvam aos empresários, administradores e gerentes que atuam no âmbito organizacional como mais um instrumento de subsídio na busca de um modelo de gestão de pessoas que harmonize os objetivos do capital sem desconsiderar ou menosprezar a dignidade humana. Para tal, contribui o seu caráter pragmático, já que está fundamentada em julgados (decisões) da Justiça do Trabalho consolidados, ou seja, naqueles em que houve a condenação do empregador por assédio moral.

Complementando tal subsídio, será apresentada, além da regulamentação de medidas preventivas instituídas pela Ordenança do Comitê Nacional Sueco de Segurança e Saúde, uma abordagem sobre os projetos de lei em tramitação na Inglaterra e na Itália que, pela explicitação dos atos considerados criminosos, sugere critérios para políticas de prevenção do assédio moral, embasando, conseqüentemente, perfis de modelos de prevenção.

A base teórico-bibliográfica desta pesquisa aborda o assédio moral, contemplando a origem etmológica, a definição e os aspectos da terminologia, a conceituação, caracterização e classificação (tipologia), as causas e os danos ao empregado e ao empregador, a prevenção e os contextos favorecedores da ocorrência do fenômeno, a evolução histórica, a natureza jurídica, as evidências empíricas e as conseqüentes denúncias judiciais ocorridas em duas regiões do Brasil.

1.1 Problema da pesquisa

Os julgamentos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil, sobre as práticas de assédio moral nas organizações, convergem na conformidade do conceito da literatura científica?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar e confrontar as concepções e práticas consignadas nos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil com a teoria.

1.2.2 Objetivos específicos

- . Identificar nos julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil os casos considerados como práticas de assédio moral nas organizações.
- . Identificar quais condutas foram consideradas pelos desembargadores dos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil como práticas de assédio moral nas organizações.
- . Confrontar a concepção de assédio moral considerada na literatura com os acórdãos judiciais.

Em vista da atualidade e importância do tema, este estudo tem o objetivo de identificar e descrever o assédio moral no ambiente de trabalho, a partir da dinâmica do poder diretivo do empregador sobre seus empregados, com base na literatura que trata sobre o tema e nos julgados (acórdãos) publicados por tribunais da Justiça do Trabalho das regiões Sul e Sudeste do Brasil.

1.3 Justificativa

A iniciativa desta pesquisa nasceu da necessidade de analisar o entendimento do fenômeno “assédio moral” sob a ótica do Judiciário Trabalhista, uma vez que tem

sido crescente os pedidos dos trabalhadores de indenização por danos morais, especialmente quando perdem o emprego, sob a alegação de terem sofrido assédio moral no âmbito de suas relações no trabalho.

É inegável que desde a década de 1970 nas economias capitalistas desenvolvidas e, mais especificamente, desde o início da década de 1990 no caso brasileiro o mundo do trabalho vem sofrendo profundas transformações. Constata-se, também, que as novas formas de organização do trabalho (*just in time*, ilhas de produção, flexibilidade, polivalência de atividades) impulsionaram a intensificação do trabalho a um ritmo nunca experimentado pela humanidade.

Aliado a isso, na relação capital e trabalho, no que se refere ao trabalhador, tem-se a subordinação deste ao seu empregador (patrão) que, tendo em vista a retração do mercado de trabalho, em função do avanço tecnológico e das baixas taxas de crescimento da economia mundial, acabou por colocar os trabalhadores em uma nova situação de submissão mais acentuada, em que lhes é quase impossível estabelecer o mínimo de limites para a própria exploração de sua capacidade produtiva.

As consequências sofridas pelos trabalhadores em decorrência do assédio moral são graves, sendo esta a razão pela qual o tema tem sido objeto de reflexão e debates, valendo destacar que no Brasil a discussão ganhou força após a divulgação da pesquisa realizada por Margarida Maria Silveira Barreto, fruto de sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, defendida em 22 de maio de 2000, na PUC-SP, sob o título “Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações”.

As relações de trabalho, não somente aquelas entre patrão e empregado, mas incluindo-se aquelas entre os prestadores de serviços em geral e o tomador desses serviços, naturalmente, apresentam-se como um campo fértil a incidir o fenômeno jurídico do assédio moral, pois todas elas se caracterizam como relações de poder.

Se, inquestionavelmente, existe uma preocupação instalada no mundo organizacional sobre o tema “assédio moral”, por certo este fenômeno passa a ser de seu interesse, incluindo-se a sua repercussão no Judiciário Trabalhista, que, em

última instância, tem o dever de, mediante provocação, decidir sobre os casos concretos que lhe são submetidos por meio dos processos trabalhistas, visando à obtenção de indenizações, a título de danos morais, o que traz prejuízos às organizações e, em especial, à sociedade.

A legislação previdenciária arrola várias doenças consideradas “doença profissional” (a exemplo da lesão por esforço repetitivo – LER), sendo algumas apontadas como decorrentes do assédio moral, quando da comprovação de que o trabalhador sofreu tal violência em seu ambiente de trabalho.

Denota-se, portanto, importante esta pesquisa, que consistirá em uma investigação documental no Judiciário Trabalhista, para verificar se os casos concretos selecionados, levados a ele para análise e decisão, contemplam o conceito de assédio moral consagrado na teoria, com suas inerentes particularidades como caracterização, tempo de duração, classificação (tipologia), fator de opressão e agressão à dignidade humana e à saúde psicoemocional e física do empregado.

Com base nos resultados deste estudo científico, o administrador poderá reavaliar e, até mesmo, alterar o modelo de gestão de pessoas aplicado em sua empresa, adequando-o aos princípios de proteção aos direitos do trabalhador, de forma que a política de recursos humanos seja revestida dos mecanismos necessários à preservação da dignidade da pessoa humana, conforme assegurado pelas legislações constitucional e infraconstitucional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O uso da humilhação como prática organizacional é tão antigo como o próprio trabalho, por ter servido, desde os primórdios da Humanidade, de fundamento do sistema de controle dos trabalhadores como garantia de manutenção e aumento da produtividade. Com a evolução dos meios de produção, a agressão física praticada na Antiguidade e na Idade Média pode até ter quase desaparecido (RUFINO, 2007) – pois comprovado está que ela subexiste (embora de forma camuflada) em muitos setores produtivos –, mas em seu lugar surgiu uma forma peculiar de pressionar o trabalhador: o assédio moral, cuja ocorrência deve ser avaliada de forma cautelosa, uma vez que pode se originar tanto na relação de domínio do mais forte sobre o mais fraco, caracterizadora das relações de trabalho, como na própria natureza das relações humanas.

Sem dúvida, os conflitos são próprios do ser humano. Por isso, a convivência das pessoas no dia a dia de trabalho pode resultar em atritos que vão desde um simples comentário ferino, em virtude de momento de irritação ou mau humor, até uma atitude mais agressiva carregada de intenção de atingir o outro. Tal possibilidade aponta para a cautela quando do diagnóstico do assédio moral.

Corroborando esse entendimento, Hirigoyen (2006b, p. 19) explica que “nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato. Por isso é preciso ser cauteloso”. É preciso “distinguir o assédio moral do estresse ou da pressão no trabalho, ou mesmo do conflito velado e do desentendimento”. Assim, os desentendimentos que são seguidos de desculpas não caracterizam o assédio. Já as agressões repetidas que resultem em situações vexatórias e humilhantes com o intuito de ferir a vítima, por certo, caracterizam o fenômeno destruidor que os estudiosos do tema classificam como “assédio moral”.

Estudar o assédio moral por todos os ângulos de sua conformação abstrata e concreta e, também, com base na multidisciplinariedade científica que rege o tema (Psicologia, Medicina, Sociologia e Direito) faz-se, pois, importante e fundamental para o seu perfeito entendimento no âmbito da Ciência da Administração, já que

altamente necessário tanto no plano da criação de medidas eficazes de seu combate no ambiente de trabalho quanto no plano das ações corretivas e punitivas de funcionários agressores e de assistência médico-psicológica aos funcionários vítimas da agressão, de forma a resguardar a organização de prejuízos morais, jurídico-processuais e financeiros, inegavelmente nefastos ao seu conceito social e a seus resultados mercadológicos.

2.1 Origem etimológica, definição e terminologia

Em obras antigas, como a *Tiponymia Portuguesa*, de Silveira (1913), o vocábulo *assediar* é mostrado como originário do latim “horripilare”, “offocare”, “obsidiare” etc. No *Dicionário Escolar Latino-Português* (1956, p. 642), tem-se “Obsidio, -onis, subs. f. 1 – Sent. Próprio: 1) Cêrco, bloqueio (T. Lív. 36, 31, 7). II – Sent. Figurado: 2) perigo iminente, laço (Cic. Rab. Perd. 29)”.

Já a *Encyclopedia e Diccionario Internacional*, editada em 1936, traz essa definição mais completa:

Assediar (b. lat. *assediare*; do lat. *ad.* para, e *sedere*, assentar-se, estabelecer-se), v. tr. Fazer o cerco

[...] por anal. Cercar de todas as partes, apertar em volta de: ASSEDIAR as portas de um teatro. I Importunar, enfadar sem cessar; procurar conquistar pelas suas assiduidades: ASSEDIAR os ministros. I atormentar, inquietar continuamente: Os remorsos ASSEDIARAM o culpado.
Syn. Assediar, obsecar. *Assediar*, emprega-se no prop. e no fig.; *obsecar*, só se emprega no figurativo. Obsecar alguém é captival-o¹ para se apossar de seu espirito; assediar é perseguil-o sem cessar para o levar a um fim (ENCYCLOPEDIA E DICCIONARIO INTERNACIONAL, 1936, p. 894).

Em obras atuais, como no *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, de Houaiss e Villar (2001, p. 319), o vocábulo *assédio*, significa “operação militar, ou mesmo conjunto de sinais ao redor ou em frente a um local determinado, estabelecendo um

¹ A ortografia de “captival-o” e “perseguil-o”, como das demais palavras desta citação, está correta, pois conforme as regras ortográficas utilizadas à época desta edição da *Encyclopedia e Diccionario Internacional*: 1936. Obriga as normas da ABNT, em citação direta, a fidelidade à ortografia do texto original.

cerco com a finalidade de exercer o domínio”. Por sua vez, Ferreira (1985, p. 185), em seu *Dicionário Aurélio*, faz a seguinte definição: “Assédio: S. m. 1. Cerco posto a um reduto para tomá-lo; sítio. 2. Fig. Insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, etc. [Cf. *assedio*, do v. assediar]”, caracterizando, de forma clara, o cerco a determinada pessoa.

Infere-se, pois, que o *assédio moral* se constitui de condutas de uma pessoa em relação a outra ou de várias pessoas em relação a alguém praticadas intencionalmente por meio de ações de constrangimentos físicos e/ou psicológicos, em particular e em público, caracterizadoras de um cerco implacável, cruel e danoso, pois destrutivo de sua segurança física e emocional, por expor a pessoa à sensação de impotência em um contexto de perigo iminente.

Nos registros científicos, o assédio moral, entendido como “acoso psicológico” (RAMÍREZ, 2003), “psicoterror” (LEYMANN, 1996), “guerra psicológica (Hirigoyen, 1998, 2002, 2006a, 2006b), “terror psicológico” (GUEDES, 2008; PRATA, 2008) ou, ainda, como: *mobbing*, *bullying* ou *harcèlement* moral (LEYMANN, 1996), consiste na manipulação perversa do agressor com fins destrutivos da vítima.

Como se vê, são várias as designações de assédio moral, considerando-se a influência cultural. Neste âmbito, tem-se que em Portugal o fenômeno é denominado “psicoterrorismo” ou “terror psicológico”; nos países de língua inglesa, é denominado *mobbing*² e *bullying*³; também é denominado *mobbing* nos países de língua germânica e na Itália; e na França, *harcèlement*⁴ *moral*. Na doutrina brasileira, embora termos como *terror psicológico* sejam aceitos, o uso da expressão “assédio moral” tornou-se corrente (THOME, 2008). Explica Prata (2008):

A expressão espanhola equivalente é *acoso moral*. *Acoso* é a ação ou efeito de acossar. Utiliza-se essa palavra para designar a perseguição a cavalo, em campo aberto, de uma rês, geralmente como preliminar da derrubada

² O etnólogo Konrad Lorenz foi, provavelmente, o pioneiro no uso do termo *mobbing* para designar o comportamento agressivo de um bando de animais em relação àquele intruso que pretendiam excluir. Na década de 1960, essa expressão foi repetida pelo médico sueco Paul Heinemann para descrever a atitude hostil de um grupo de meninos em relação a outros nos colégios (PRATA, 2008, p. 42).

³ *Bulling* é o uso da força ou poder para coagir outros pelo medo.

⁴ *Harcèlement* (harcêlemân) – Ação de molestar, de inquietar, de fatigar (BURTIN-VINHOLES S. Dicionário Francês-Português – Português-Francês. 5. ed. São Paulo: Livraria do Globo, 1946, p. 359).

[...]. *Acosar* significa perseguir, sem lhe dar trégua ou repouso, a um animal (PRATA, 2008, p. 43).

Nos Estados Unidos, o assédio moral também é denominado *harassment*, cujo conceito foi desenvolvido pelo psicólogo alemão Heinz Leymann. É caracterizado por “ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la, enfim, provocá-la. Ele assinala efeitos nocivos à saúde e, muito apropriadamente, acrescenta que se trata, provavelmente, apenas da parte não submersa do *iceberg*” (HIRIGOYEN, 2006b, p. 81). Já o termo *whistleblower*, como o assédio moral é conhecido em vários outros países, denomina o indivíduo que denuncia problemas de uma organização e passa a ser perseguido para ser silenciado. No dizer de Hirigoyen (2006b, p. 81), “um *whistleblower* é aquele que aperta a campainha do alarme ou que desfaz o estopim, e em decorrência disso se torna alvo de represálias”. E o *ijime*, termo usado no Japão, serve não apenas para descrever “as ofensas e humilhações infligidas às crianças nos colégios”, como, também “para descrever, nas empresas nipônicas, as pressões de um grupo com o objetivo de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores” (HIRIGOYEN, 2006b, p. 81).

Hirigoyen (2006b, p. 85) disserta sobre as características específicas dos termos, informando que *mobbing*, *bullying* e *assédio moral* possuem diferenças. O primeiro está mais relacionado “às perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo-se desvios que podem acabar em violência física”. *Bullying* tem conotação mais ampla: “vai das chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotação sexual ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional”. *Assédio moral*, segundo a pesquisadora, refere-se às “agressões individuais mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência” (HIRIGOYEN, 2006b, p. 85). Ramírez (2002) entende que o assédio moral pode ser caracterizado tanto por ataques sutis e perceptíveis somente à vítima como também por violência física e psicológica praticadas por grupos.

Diante dessas diferenças sutis, a pesquisadora aponta para a importância de se utilizar o termo exato, segundo a característica da agressão, já que “as diversas terminologias remetem a diferenças culturais e organizacionais dos países”. Isso

porque, “de acordo com a definição adotada, os números apurados, em particular no que concerne ao número de pessoas vitimadas, podem variar” e, conseqüentemente, impedir uma avaliação precisa da ocorrência do assédio moral. Uma das pesquisas que comprovam a sua incidência nas organizações europeias foi a realizada, em 2000, pela Fundação Europeia para Melhoria das Condições de Vida e Trabalho nos quinze países membros, a qual revelou que 9% dos trabalhadores sofreram intimidações no trabalho (HIRIGOYEN, 2006b, p. 85-87).

2.2 Aspectos conceituais

Originariamente, o conceito de *assédio moral* ou *mobbing*, embora presente nas relações humanas e, inclusive, nas relações laborais, não havia sido estabelecido. Somente no final da década de 1980, quando, no campo da Psicologia, o referido termo se populariza, é que passa a receber aceitação no terreno da Psiquiatria, para fins de análise e tratamento das conseqüências produzidas nas pessoas que dele são vítimas (RODENAS, 2005).

Neste contexto evolutivo, sua conceituação é então estabelecida pelos teóricos pioneiros no estudo do tema, como Marie France Hirigoyen, que define o assédio moral como agressões oriundas de um processo consciente do agressor de destruição psicológica do agredido, constituído de atos hostis mascarados ou implícitos, de um ou vários indivíduos sobre um indivíduo específico, por meio de palavras, alusões e sugestões de “não ditos”. Ensina a pesquisadora:

As agressões são sutis, não há vestígios tangíveis, e as testemunhas tendem a interpretar como simples relações conflituosas ou passionais entre duas pessoas de personalidade forte, o que, na verdade, é uma tentativa violenta de destruição moral ou até física do outro, não raro bem-sucedida (HIRIGOYEN, 2006a, p. 21).

Expandindo esse entendimento, Hirigoyen (2002, p. 67) entende que “o assédio moral é um processo perverso, pois permite que o homem seja manipulado à custa do desprezo por sua liberdade, com o único propósito de fazer com que outros aumentem poder e vantagens”. A autora menciona a intencionalidade consciente e a

inconsciente, que estariam ligadas à compulsão e à maldade como agravantes da agressão moral. “A perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos” (HIRIGOYEN, 2002, p. 13).

Com base nessa visão psicológica do fenômeno, Hirigoyen (2006a) afirma que o assédio moral no trabalho pode ser definido como

[...] toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que se configure num atentado – por sua repetição ou sua sistematização – à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2006b, p. 17).

Outro importante precursor do estudo do assédio moral, Leymann (1996, p. 165-184) o conceituou como ações negativas mediante comunicação hostil e antiética por uma ou várias pessoas contra determinado indivíduo “que, devido ao *mobbing*, é empurrado para uma situação de *desamparo*, *abandono*, *desesperança* e *impotência*, sendo mantido ali por intermédio da prática do assédio. Essas ações ocorrem com frequência [...] e por longo período”. No campo profissional, ressalta o pesquisador, trata-se de uma exclusão do indivíduo do grupo de trabalho ao qual pertence, por táticas de terror, dentre elas a confrontação e o constrangimento.

A médica Margarida Maria Silveira Barreto, que inaugurou os estudos do tema no Brasil, definiu 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 comuns em relações hierárquicas 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-a a desistir do emprego (BARRETO, 2000, p. 85).

No entendimento de Rodenas (2005, p. 13), o assédio moral no trabalho tem “por objetivo ou malefício uma degradação de suas condições de trabalho, suscetível de colocar em perigo seus direitos ou sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional”.

Prata (2008, p. 44) considera relevantes no conceito de assédio moral no trabalho “os atos ou o comportamento que por sua gravidade ou repetição continuada sejam hábeis a desestruturar o laborista”. O autor se ancora no conceito do Dr. Harald Ege⁵ (presidente da PRIMA, primeira organização italiana contra o *mobbing*), que vê o assédio moral como “uma forma de terror psicológico que é exercitado no posto de trabalho por meio de ataques repetidos da parte dos colegas ou do patrão”. E, também, no conceito formulado por Zapf, Konorz e Kulla (1996), para os quais

[...] o *mobbing* é a forma extrema de estressor social no trabalho. Ao contrário dos estressores sociais normais, o assédio moral no trabalho é de longa duração (pelo menos seis meses), é um conflito progressivo com frequentes ações de assédio (pelo menos toda semana), mirando sistematicamente uma pessoa determinada e levado a cabo pelos colegas, supervisores ou subordinados (ZAPF; KONORZ; KULLA, 1996, citados por PRATA, 2008, p. 45).

Para Barreto (2002b, p. 13), o assédio moral é “um conjunto de sinais que visam cercar e dominar o outro [...]”, pressupondo “perseguir sem tréguas com o objetivo de impor sujeição”. Como esclarece Rodenas (2005, p. 14), citando em rodapé de página o conceito da LTSJ de Murcia, de 12 de janeiro de 2004 (JUR 2004/190910), o assédio moral se constitui da “criação de um ambiente de trabalho hostil até torná-lo insuportável para o trabalhador”.

Pamplona Filho (2006, p. 2) contribui com a conceituação de assédio moral, entendendo-o como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”. Explica o autor:

Na relação de trabalho subordinado, [...] este "cerco" recebe tons mais dramáticos, por força da própria hipossuficiência de um dos seus sujeitos, em que a possibilidade de perda do posto de trabalho que lhe dá a subsistência faz com que o empregado acabe se submetendo aos mais terríveis caprichos e desvarios, não somente de seu empregador, mas até mesmo de seus próprios colegas de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 2).

Partindo-se da esfera teórico-conceitual, o assédio moral no trabalho constitui um quadro complexo, a ser cuidadosamente avaliado quando da suspeita ou denúncia de sua ocorrência, dada as suas consequências nocivas à vítima e/ou à

⁵ Disponível em: <<http://www.mobbing=prima.it>>. Acesso em: 24 nov. 2003.

organização, razão pela qual há que se buscar o entendimento do conceito jurídico do fenômeno.

2.2.1 Conceito jurídico de assédio moral

Como observa Rufino (2007, p. 60), no Direito pátrio inexistente uma previsão ou um conceito específico sobre o assédio moral trabalhista. Entretanto, os juristas brasileiros têm adotado os conceitos formulados pela Psicologia, reportando-se a eles em suas decisões.

Corrêa e Carrieri (2004) observam que tanto nos registros científicos brasileiros quanto nos internacionais são encontrados variados conceitos de assédio moral. Talvez porque, como justifica Andrade (2002), é um desafio descrever e conceituar o assédio moral, tendo em vista a diversidade de forma como os autores consignam o ato consistente da atitude do agressor, com base nos casos estudados.

Partindo das diversas denominações que identificam o “assédio moral” na jurisdição de outros países, citadas no item anterior, Guedes (2008) formula seu conceito contextualizando-o à situação jurídica do trabalhador e ilustrando-o com a citação de medidas de controle adotadas pelo empregador, as quais mesmo sendo aceitáveis do ponto de vista legal, podem dar espaço à prática do assédio moral:

No mundo do trabalho, assédio moral significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou de colegas que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Sendo a relação de trabalho marcada pela sujeição do empregado e sendo que a corrente de interpretação jurídica, ainda dominante, afere a ilicitude dos atos pelo primado da autonomia privada *pacta sunt servanda*, a intimidade dos trabalhadores está sempre em risco. Assim, diversas situações de flagrante desrespeito da dignidade são relativizadas como aspecto normal do contrato individual de trabalho em nome de defesa do patrimônio do empregador (GUEDES, 2008, p. 33-34).

Segundo a autora, há que se atentar para as ações que violam a intimidade do trabalhador, muito embora nem todas elas possam ser definidas como assédio moral. Antes de tudo, é preciso distinguir entre o que é e o que não é *mobbing*. Neste sentido, há que se entender que a violação ocasional da intimidade verificada na revista corporal (quando não invasiva da intimidade do corpo, ou seja, quando realizada sem afrontar os princípios fundamentais da dignidade humana) e em objetos pessoais não caracteriza assédio moral (GUEDES, 2008).

O que pode ocorrer, todavia, quando se tem a ação do sujeito perverso é ele empregar diversos expedientes, inclusive durante a revista pessoal, para ferir, sistematicamente, a dignidade da pessoa escolhida para ser assediada moralmente. Neste caso, ele se valerá de atitudes humilhantes, mas aparentemente despropositadas e insignificantes, sem sentido mesmo, mas repetidas com uma frequência predeterminada que vai desde o olhar carregado de ódio, desprezo e indiferença, passando pelas ações de desprestígio profissional, como as acusações injustas, até chegar ao tratamento propriamente vexatório, marcado pelo uso de gestos obscenos e de palavras indecorosas, dentre outros recursos funestos, culminando com o isolamento da vítima e descambando desse clima já insuportável para a fase do terror total, com a sua destruição psíquica, emocional e existencial (GUEDES, 2008).

Em outras palavras, uma violência psicológica reiterada desenvolvida por meio de um conjunto de atos voltados para três fatores relevantes ao desempenho profissional da vítima - comunicação, reputação e trabalho - permeia o assédio moral no trabalho. O primeiro conjunto de atos perversos se volta para a comunicação. Assim, com a vítima não se fala; comunica-se por meio de berros, gritos, recriminações, terrorismo por telefone e corte de relações. Quando o fenômeno toma pé e o assediador percebe que domina a situação, a vítima é isolada do grupo de colegas. Um segundo conjunto de atos perversos é direcionado à reputação da vítima. Para derrubar sua autoestima, o perverso utiliza-se de vocabulário rasteiro, derrisão, frases de duplo sentido, comparações indecentes, finge ignorar a pessoa da vítima, cochichando e murmurando na sua presença, criticando seu modo de ser, suas atitudes, seu modo de vestir-se, de andar, de falar, algum defeito físico etc. Um terceiro conjunto de atos perversos se destina à prestação de trabalho da vítima.

Neste plano, é recorrente a transferência ou rebaixamento de função, obrigando-a a realizar trabalhos inúteis ou condenando-a à ociosidade. Confinada, a vítima termina encerrada em uma armadilha, sem chances de defesa (GUEDES, 2008).

Em sua conceituação, Leymann (1996) ressalta o viés jurídico do assédio moral por considerá-lo uma situação de conflito na qual “a vítima é submetida a um sistemático processo de estigmatização e de usurpação de seus direitos civis”. Se prolongado, por um tempo mais longo, o assédio moral “pode, finalmente, levar à sua expulsão do mercado de trabalho, quando então o sujeito passivo é incapaz de encontrar emprego, devido ao dano mental sofrido no antigo trabalho”. O pesquisador exclui os conflitos isolados e mantém o foco na fase do conflito prolongado em que a situação psicossocial começa a acarretar problemas psicológicos ou psicossomáticos na vítima (PRATA, 2008, p. 45).

A Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais do Parlamento Europeu não reconhece apenas uma definição de assédio moral, mas uma série de definições admissíveis. Em seu projeto de relatório, afirma que o assédio moral tem relações estreitas com o estresse e que aspectos culturais influenciam o número de ocorrências, sendo este número provavelmente subestimado. Segundo a Diretoria do Conselho 2000/78/CE, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional,

[...] o assédio moral é considerado discriminação sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado a religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, **com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador**. Nesse contexto, o conceito de ‘assédio’ pode ser definido em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados Membros”, definindo, portanto, apenas o assédio moral baseado em discriminação (grifo nosso) (THOME, 2009 p. 37).

Também no entendimento de Pacheco (2007), para que o assédio moral adquira relevância jurídica, terá, forçosamente, que violar a dignidade ou, mais concretamente, a integridade moral da pessoa humana do trabalhador, uma vez que o assédio moral tem por finalidade ou efeito tratos objetivamente degradantes, humilhantes ou vexatórios. Ou seja, terá que se constituir em atos que submetam ou pretendam submeter o assediado a um ambiente de trabalho degradado por tratos

humilhantes e vexatórios. A expressão *por finalidade ou efeito* permite configurar o assédio moral por meio dos atos praticados pelo sujeito ativo. Especificam alguns atos dessa natureza:

Com efeito, a revista íntima no ambiente de trabalho é caso de assédio ofensivo do aspecto moral, assim como gritos, grosserias e outras humilhações impostas ao trabalhador, degradantes do relacionamento e atentatórios de sua dignidade (BELMONTE, 2008, p. 1337).

Para o Direito, interessa, pois, “os tratos degradantes e vexatórios ou a humilhação a que o trabalhador se encontra submetido. Pelo que, é neste sentido, que deve ser entendido o objectivo ou o efeito visado pelo assédio moral”. Em outras palavras, este fenômeno deve ser configurado, em termos jurídicos, como violador da integridade moral da pessoa humana do trabalhador (PACHECO, 2007, p. 112).

No Direito pátrio, registra Prata (2008, p. 46) que “o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que introduz o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho, em trânsito na Comissão de Constituição e Justiça e Comissão de Redação”, apresenta o seguinte conceito:

Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o 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 (PRATA, 2008, p. 46).

Já o Projeto de Lei 5.971/2001, que propõe a ementa que altera os dispositivos do Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, tipificando como crime a coação moral no ambiente de trabalho, acrescenta o art. 203-A, com a seguinte redação:

COAÇÃO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. Art. 203-A – Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Para Pacheco (2007, p. 16), pode-se afirmar, com segurança, “que a consciência social unânime considera, hodiernamente, que a prática de quaisquer maus tratos, vexames ou opressões ou qualquer ato que viole a dignidade do trabalhador é intolerável e totalmente inadmissível no trabalho”.

2.3 Caracterização e classificação

Na tentativa de caracterizar o processo de assédio, Hirigoyen (2006a) informa que sua origem remonta a um ato inofensivo, quase imperceptível. Primeiramente, a vítima prefere levar a agressão na brincadeira e não se mostrar ofendida. Porém, quando as práticas se tornam sistemáticas e repetitivas, passa a se sentir acuada, humilhada e inferiorizada. Ao longo do assédio, sente fobia ao ver o agressor. Caso reaja ao medo desencadeado pela sua presença, este pode se valer de uma manobra para confundi-la e fazer com que cometa erros no trabalho, justificando, então, a sua agressão a ela para o grupo a que pertence. Tenta-se com o processo de assédio estigmatizar a vítima, dizendo para o grupo que a pessoa é de difícil convivência, tem personalidade forte ou que é louca. No momento dessa agressão, o perverso pode conseguir a legitimação do processo de assédio pelo grupo, que passa também a ter comportamento diferente com a vítima. Essa fase de hostilidade declarada é conhecida como “psicoterror”, um processo danoso que pode levar a doenças físicas e psíquicas graves, com fortes possibilidade de culminar no suicídio da vítima.

Interessante destacar o caso de assédio moral relatado pelo jornalista João de Barros, cujo preâmbulo ilustra o que a psiquiatra Hirigoyen (1998, 2002, 2006a, 2006b) revela sobre o fenômeno:

Carlos Augusto Lopes da Silva é um homem em frangalhos. Aos 37 anos, toma quinze remédios por dia. É paciente de sete especialidades médicas diferentes – neurologia, cardiologia, cirurgia vascular, dermatologia, endocrinologia, psiquiatria e psicologia. Augusto anda apoiado numa muleta e chora a todo instante. Sempre que se lembra das humilhações a que foi submetido, diz que um calafrio percorre a sua espinha e a sensação de medo, horror, nojo se materializa num fio de diarreia que lhe borra o fraldão. Casado, pai de dois filhos não biológicos, anda com a libido a zero. Quando nem os três comprimidos diários de Lexotan seguram a depressão brava, ele quer morrer. Carlos Augusto é uma das inúmeras vítimas de assédio moral, tortura psicológica cada vez mais frequente no ambiente de trabalho (BARROS, 2004, p. 26).

Assim como o Carlos Augusto, vários outros trabalhadores vêm sofrendo os efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho, sem que o fato seja reconhecido sequer extrajudicialmente. Por esta razão, a pesquisa realizada nos julgados formulados

pelos tribunais brasileiros que originou esta dissertação, mesmo apresentando um número significativo, está distante de apontar o número exato deste fenômeno social, que, como se verá a seguir, apresenta-se em tipologia complexa e variada.

2.3.1 Tipologia de assédio moral no trabalho

Buscando um entendimento mais aprofundado do assédio moral no ambiente laboral, Hirigoyen (2006b) o classificou correlacionando suas principais configurações com as suas motivações.

- a) “Assédio vertical descendente – subordinado(s) é(são) agredido(s) pelo superior, sendo este o tipo mais comum”. Constitui-se de tratamento tirânico com o(s) subordinado(s), com objetivo de promover a eliminação de empregados, a valorização do poder da chefia ou a pressão para pedido de demissão da vítima, visando contornar os procedimentos legais de dispensa. A autora sugere que o desvio de conduta decorre do próprio critério estabelecido para o processo de recrutamento e seleção, ou seja, que faça parte da política da empresa. Segundo a autora, tal tipo de agressão hierárquica se subdivide em três tipos: assédio perverso, que objetiva a eliminação do outro ou a valorização do próprio poder; assédio estratégico, que se destina a forçar o empregado a pedir demissão; e assédio institucional, que objetiva atuar de forma lesiva como um instrumento de gestão do conjunto de pessoal (HIRIGOYEN, 2006b, p. 112-113).
- b) “Assédio horizontal – colega é agredido por colega(s)”. Quando grupos não toleram diferenças (mulher em grupo de homens, homem em grupo de mulheres, resistência à homossexualidade, intolerância à diferença racial, religiosa ou social e preconceito com doenças e deficiências físicas) ou “quando dois empregados disputam a obtenção do mesmo cargo ou uma promoção” (HIRIGOYEN, 2006b, p. 113-114).
- c) “Assédio misto – subordinado agredido, simultaneamente, por superior e colegas: “quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo grupo de trabalho”. A pessoa passa a ser considerada responsável por

tudo que dê errado. Logo, ninguém mais a suporta. E, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não se arriscam a expô-la. Neste caso, tem-se o fenômeno do efeito grupal, que faz com que o grupo siga o líder, mesmo que seu comportamento seja pernicioso (HIRIGOYEN, 2006b, p. 114).

d) “Assédio ascendente – superior é agredido por um ou vários subordinados”, sendo mais raro. O estilo de administrar é reprovado ou não é aceito pelo grupo. A autora alerta para o fato de que este tipo de assédio moral, geralmente, não é levado em consideração, todavia pode ser do mesmo modo destrutivo. “As vítimas, neste caso, não sabem para onde se dirigir para se defender – evidentemente, não aos sindicatos –, mas, também, não à Justiça, que não leva a sério este tipo de queixa” (HIRIGOYEN, 2006b, p. 114-115).

Segundo Saladini (2007, p. 965), a prática do assédio moral “tem propagação insidiosa, normalmente agregando abuso de poder e manipulação”. Em seu entendimento, a situação mais comum de assédio moral no trabalho é na categoria vertical descendente (cerco do superior em relação ao subordinado), em que

[...] o superior agride o subordinado que, com medo de perder o emprego, acaba submetendo-se ao assédio, e termina por imputar a si mesmo a causa do cerco, acreditando na desqualificação promovida pelo empregador, e atribuindo a si mesmo o rótulo de incompetente, incapaz, despreparado etc. (SALADINI, 2007, p. 965).

Segundo Hirigoyen (2006b, citada por Corrêa e Carrieri, 2004, p. 1069), um fator agravante do assédio moral descendente é que “algumas organizações deixam o chefe agir com seus subordinados de maneira perversa, sem intervir, objetivando aumento de produtividade”. Heloani (2004) ressalta que nesta categoria de assédio a perversidade do assediador, destacadamente a frieza e a racionalidade, alia-se às práticas organizacionais e corrói os valores éticos essenciais. Assim, não é raro que os agressores sejam admirados pela eficiência e eficácia do próprio trabalho à custa da arrogância e do menosprezo dispensados aos subordinados.

Sobre o assédio moral horizontal, Barreto (2000a) relata que as situações em que os próprios pares ridicularizam um trabalhador apresentam forte verbalização e são de difícil conciliação. Para Guedes (2008), suas causas mais imediatas

[...] são a competitividade, a preferência pessoal do chefe – porventura gozada pela vítima –, a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente dos colegas. Este tipo de psicoterror tanto ocorre de forma individual quanto coletiva. Neste último caso, o assediado vira o “bode expiatório” do grupo, que, colaborando com o perverso, desafoga sua intolerância, preconceitos, frustrações, inveja, agravando, sensivelmente, o sofrimento da vítima (GUEDES, 2008, p. 40).

Outro motivo para o surgimento do assédio moral horizontal “é a rivalidade existente entre dois colegas diante de uma possibilidade de promoção” (HIRIGOYEN, 2001, p. 92, citada por THOME, 2009, p. 61). Neste caso, para desestabilizar o colega que acredita ser seu concorrente, um dos empregados pode passar a assediá-lo. No entendimento de Thome (2009), o ato mais frequente neste tipo de assédio moral é o corte de relações sociais, como deixar o assediado alimentando-se sozinho e não convidá-lo para participar de festas e comemorações em equipe.

O assédio moral do tipo misto deriva, na maioria dos casos, do assédio moral descendente, como no caso da pessoa assediada pelo chefe que, emocionalmente desestabilizada, passa a cometer vários erros, e por isso seus colegas passam a não mais suportá-la. Em vista disso, faz-se importante neste tipo de assédio distinguir o agressor principal daqueles que, pelas circunstâncias, são levados a agir de forma hostil com o assediado (THOME, 2009). Assim, segundo Thome (2009, p. 62), o assédio moral misto “configura-se pela existência de relações hierárquicas horizontais e verticais concomitantes”. Enfatizando esta tese, mas invertendo o polo de decorrência, Hirigoyen (2006b, p. 114) entende que “é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico”, que, neste caso, é ou se torna cúmplice das agressões.

Apresentando características especiais em razão da multiplicidade de agressores, o assédio moral misto

[...] exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por “todos os lados”, situação esta que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em tempo reduzido (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 5).

O assédio ascendente, segundo Ramírez (2002), ocasiona, na maioria dos casos, a demissão do(s) subordinado(s), e não da chefia assediada. Há casos, e são os mais comuns nesse tipo de assédio, em que um grupo de empregados demonstra uma posição de força contra um chefe, que raramente sofre as mesmas consequências do assédio moral das vítimas em posição de subordinação hierárquica. Por se tratar de um assédio que desafia a posição de poder do assediado, o tipo ascendente é o de menor ocorrência. Ao pesquisar 193 pessoas que se consideravam assediadas na França, Hirigoyen (2006b, p. 111) indicou que “58% dos casos relatados vieram da chefia, 29% de chefes e colegas, 12% de colegas e 1% de um subordinado”. A autora observa que “os estudos quantitativos, quando examinam a origem do assédio, apresentam resultados muito variados”. Mas, a despeito disto, pode-se observar na pesquisa citada a baixa ocorrência do assédio moral ascendente.

Pamplona Filho (2006, p. 4) discorda desta tese, afirmando: “esta violência de ‘baixo para cima’ não é tão rara como se possa imaginar à primeira vista”. Exemplifica citando a situação em que um empregado é designado para um cargo de confiança sem o conhecimento de seus novos subordinados, que, não raro, esperavam a promoção de um colega para tal posto. Para ao autor, esta modalidade de assédio moral é mais comum no serviço público, em que os trabalhadores, em muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho.

Arribas (2001) salienta que no assédio moral laboral o assediador apresenta características de um indivíduo invejoso, competitivo, perverso, com desejo de poder, dinheiro ou prestígio e com facilidades para humilhar pessoas. A vítima, por outro lado, pode representar uma ameaça por ser brilhante, competente, inocente ou, simplesmente, ter uma qualidade ou habilidade que o agressor não possui. Ramírez (2002) ratifica tal entendimento ao asseverar que, sendo o agressor um desajustado psíquico, a vítima do assédio pode ser escolhida em face da inconveniência de possuir determinadas características pessoais que ele não possui, que vão desde dinheiro até habilidades especiais e bom desempenho profissional.

Revisando a classificação de comportamentos de assédio moral, Hirigoyen (2006b) identifica em seu segundo livro quatro categorias, aqui apresentadas em síntese:

- 1) deterioração proposital das condições de trabalho: atitudes que visam a prejudicar o trabalho da vítima, como retirar autonomia, contestar sistematicamente as decisões, criticar o trabalho de forma exagerada, induzir a vítima ao erro etc.;
- 2) isolamento e recusa de comunicação: superiores hierárquicos e colegas não dialogam com a vítima, comunicação efetuada somente por escrito etc.;
- 3) atentado contra a dignidade: fazer insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, espalhar rumores, desacreditar a vítima diante de colegas, atribuir-lhe tarefas humilhantes etc.;
- 4) violência verbal, física ou sexual: ameaças de violência física, falar com a vítima aos gritos, assediar ou agredir sexualmente (gestos ou propostas) etc. (HIRIGOYEN, 2006b, p. 107-111).

Segundo Hirigoyen (2006b), os comportamentos contra o trabalhador na produção ocorrem de forma direta (verbal e física). Em hierarquias superiores, as agressões tornam-se mais sutis e difíceis de caracterizar. Geralmente, são percebidas somente pela vítima. Essa diferenciação pode ser explicada pelo fato de que na produção as atividades são mais definidas e o trabalhador pode verificar se a tarefa foi executada corretamente, ao passo que na área administrativa existem ambiguidades, já que as tarefas são flexíveis e, muitas vezes, subjetivas, dificultando a avaliação por parte do empregado.

No processo de assédio, os sentimentos da vítima são confusos, indo do medo à vergonha, insegurança, impotência, abatimento e depressão. O prolongamento do processo é fator agravante, uma vez que pode ocasionar problemas graves de saúde à vítima, como redução da autoestima, distúrbios psicossomáticos (por exemplo, emagrecimentos ou ganho de peso e crises de hipertensão), estresse, crises de insônia e angústia, podendo provocar absenteísmo, licenças para tratamento de saúde, pedidos de demissão ou, até mesmo, situações extremas de suicídios e de tentativas neste sentido (HIRIGOYEN, 2006b).

Saladini (2007) apresenta variado número de casos de abuso psicológico levado aos Tribunais por meio de reclamações judiciais, alguns deles relatados na mídia. Destacam-se, dentre as situações revoltantes:

Ridicularização pelo chefe em decorrência de características do empregado (tique nervoso, opção sexual, peso, altura etc.); gerente que instala, por

conta própria, câmara filmadora no banheiro reservado às empregadas, pretensamente para evitar furtos; insinuações sobre a manutenção do emprego depender de um *teste íntimo* sobre as *habilidades com sexo oral*; submissão de empregados ao detector de mentiras. [...] chefe que, chegando ao setor com a garrafa de café fresco, indaga se os subordinados desejam tomar café, e depois da resposta afirmativa, em frente de todos, despeja o café quente no ralo da pia; superior hierárquico que, a pretexto de aumento de produtividade, faz o empregado vendedor que menos se destacou, durante o expediente, usar, por ocasião da reunião diária com a equipe de vendas, um *chapéu de burro*, do tipo cômico, permanecendo sentado em um banco alto; coordenador de equipe que manda *pagar prendas* como dançar uma música ridícula e com conotação sexual, fazer flexões ao estilo do exército, e uma gama de atividades criadas por uma mente perversa e arbitrária que busca *apenas* se divertir à custa do sofrimento alheio, e que justifica sua conduta como *técnica de implemento de produção, técnica de venda ou treinamento de recursos humanos* (SALADINI, 2007, p. 966).

Pamplona Filho (2006) também ressalta a importância da repetição das agressões, concordando com Leymann (1996), o que pode ser questionável especialmente se o assédio moral somar agressões de conotação sexual:

O assédio moral se caracteriza, visivelmente, através da prática de condutas repetitivas e prolongadas, de conteúdo ofensivo e/ou humilhante. Como regra geral, tanto o assédio moral quanto o sexual depende, para a sua configuração, de que a conduta do assediante seja reiterada. É sempre importante mencionar que a idéia de assédio lembra "cerco", o que, normalmente, não é algo tópico ou esporádico. Um ato isolado geralmente não tem o condão de caracterizar, doutrinariamente, tal doença social (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 6).

Para Pacheco (2007, p. 112-113), em função do caráter "pluriofensivo" e da própria complexidade do assédio moral, somente mediante uma análise global e objetiva - ou seja, somente tomando em perspectiva o conjunto de todos os atos praticados pelo sujeito ativo - será possível comprovar os elementos que o caracterizam: "o objetivo ou o efeito de afetar a integridade moral do trabalhador, através de uma atuação que se prolonga no tempo".

Quanto à exigência do abuso prolongado, Hasson (2008, p. 1355) alerta que "a continuação do abuso também remete a certa subjetividade, já que não há parâmetros temporais especificados". Ainda para o autor, "o meio físico em que se verifica o abuso, bem como o alvo do agressor, devem ser claramente identificados no ambiente de trabalho e nas funções profissionais do ofendido".

Neste sentido, pode-se considerar como fator que caracteriza o assédio moral no trabalho um conjunto de elementos geradores de danos à saúde do trabalhador:

A submissão a condições de trabalho degradantes, em ambiente de trabalho autoritário, hostil, aético, atemorizador, extremamente competitivo e exigente, pode gerar danos à saúde do trabalhador e levá-lo à exaustão emocional ou estresse, atingindo assim o aspecto físico da personalidade (BELMONTE, 2008, p. 1332).

Hirigoyen (2006b) ensina que a guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos: o abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; e as manobras perversas, que se instalam de forma mais insidiosa e que, no entanto, causam devastações psíquicas e orgânicas mais extensas e mais graves na vítima. Para a autora, tal violência deve ser combatida em suas causas, sob o risco de se tornar impossível combater seus danos ao empregado e ao empregador.

2.4 Causas e danos do assédio moral

Quanto às causas do assédio moral, dentre os teóricos internacionais, Zapf (1999) defende que pode existir causas múltiplas. Ou seja, o assédio pode ser motivado por mais de um fator relacionado à organização, ao agressor, ao sistema social de grupo de trabalho e à própria vítima. Pamplona Filho (2006) dá ênfase às campanhas motivacionais para alcance de metas de venda como a causa principal. Explica o autor:

O elemento comum, porém, em todos os processos, que pululam em pontos diversos da jurisdição nacional, é que a finalidade de exclusão era apenas implicitamente reconhecida, pois todas se travestiam de campanhas motivacionais de alcance de metas empresariais (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 11).

Para Zapf (1999), tanto o agressor pode objetivar a exclusão da vítima do quadro de empregados como a organização pode apresentar fatores que favoreçam o assédio moral, como uma cultura organizacional geradora de alto nível de estresse grupal ou o indivíduo apresentar problemas de depressão, obsessão e/ou ansiedade, motivadores de reações negativas no grupo social. No último caso, torna-se difícil

dizer se a causa foi gerada pela vítima ou pelo grupo de trabalho, que, por esta razão, não interagiu bem com o colega. Por outro lado, a predominância de fatores como pressão para a execução de tarefas, falta de clareza das responsabilidades e ambiguidades e condições ruins de trabalho (como falta e erro de comunicação geradores de conflitos que impactam a cooperação e o fluxo de informações) pode resultar em altas taxas de problemas organizacionais, levando o indivíduo a cometer muitos erros no trabalho e, conseqüentemente, ficar mais vulnerável ao assédio moral. Ressalte-se, porém, que no caso de um representante da empresa ser o agressor (supervisor, gerente etc.) o assédio se sobrepõe ao sistema de interação social e organizacional.

Leymann (1996) defende que são quatro as causas do assédio moral: deficiências na organização do trabalho; falha no comportamento da liderança; posição socialmente desamparada das vítimas; e baixos padrões morais no departamento. O autor chama a atenção para o fato de que o agravamento do assédio estaria relacionado à falta de intervenção da gerência em resolver o conflito, silenciando-se. Porém, quando a gerência é forçada a tomar atitudes, é usual que a vítima seja punida administrativamente, ao invés de se investigar a verdade dos acontecimentos.

Concentrando-se na chefia, para Vartia (1996), as principais causas do assédio moral na organização laboral são:

[...] um fluxo ruim de informação, uma forma autoritária de resolver diferenças de opinião, falta de diálogo a respeito das tarefas e dos objetivos da unidade de trabalho, bem como insuficientes possibilidades de o trabalhador exercer influência nos assuntos a este concernentes (VARTIA, 1996, citado por PRATA, 2008, p. 402).

A propósito do líder incompetente, Ravisy (2002) ensina que em caso de dificuldade sua reação é imprevisível, podendo facilmente levá-lo a atentados contra a dignidade do trabalhador que não se predispõe a satisfizê-lo. O chefe inábil eleva facilmente a voz, nunca está satisfeito ou se fecha em um mutismo total, evitando quem o critica. Assim, a incompreensão se instala entre o superior e o subordinado, com aquele passando a sentir-se magnânimo apenas por não mais repreender este. Na maior parte dos casos, a situação degenera a tal ponto de o chefe deixar o

subordinado no ostracismo. O mesmo autor sugere que a “avaliação de 360º” dos chefes é uma medida preventiva contra o assédio moral muito útil, uma vez que lhes permite corrigir suas falhas e, em consequência, ser apreciado pelos seus pares, subordinados e superiores (RAVISY, 2002, citado por PRATA, 2008, p. 402).

Prevenir é, pois, a medida mais eficaz para inibir a violência moral, que, como enfatiza Rufino (2007, p. 84), “atinge, de forma invisível as relações entre empregados e empregadores, por meio de atos autoritários repetitivos, de ironia e arrogância pelos superiores hierárquicos, os quais menosprezam o sofrimento dos trabalhadores”. Tal situação se torna mais grave para aqueles mais fracos ou para os adoecidos, que, frequentemente, passam a ser os culpados pela queda da produção, pela desqualificação profissional do grupo e, até mesmo, pelo desemprego de colegas de grupo.

2.4.1 Danos ao empregado

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira as desavenças e maus tratos. Em seguida, esses ataques vão se multiplicando, e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior (HIRIGOYEN, 2006a). Segundo a autora,

[...] se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudesce, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. A pessoa assediada apresenta, então, apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. Assim, como consequência do assédio moral no trabalho, a vítima pode passar a sofrer de doenças psicossomáticas como distúrbios alimentares e do sono, aumento da pressão arterial, depressão, insegurança, podendo chegar à morte, inclusive por suicídio (HIRIGOYEN, 2006a, p. 159).

Hirigoyen (2006b) garante que o ato reiterado de uma pessoa dirigido a outrem revestido de intenção perversa tem a capacidade de destruir a vítima como se fosse uma máquina que se põe em movimento e pode atropelar tudo. Trata-se de um

fenômeno assustador, porque é desumano, ou seja, destituído de sensibilidade e piedade. Os que estão em torno, por preguiça, egoísmo ou medo, preferem manter-se fora da questão. Mas quando esse tipo de interação assimétrica e destrutiva se processa só tende a crescer se ninguém de fora intervir energicamente.

Na realidade, em um momento de crise tende-se a acentuar o mecanismo mais habitual: uma empresa rígida torna-se ainda mais rígida, um empregado depressivo torna-se ainda mais depressivo, um agressivo ainda mais agressivo, etc. Acentua-se em cada indivíduo que faz parte da organização o que ele realmente tem de positivo e de negativo. Assim, uma situação de crise tende tanto a estimular um indivíduo e levá-lo a dar o melhor de si para encontrar soluções como a desencadear uma situação de violência perversa e a desestimular e alienar a vítima, levando-a a dar o pior de si (HIRIGOYEN, 2006b). Entende Pacheco (2007):

As consequências do assédio moral no trabalho são extraordinariamente nefastas, com possíveis reflexos ao nível da saúde física e psíquica do assediado, influenciando negativamente na sua própria família, tal como nas suas relações sociais. Os seus efeitos nocivos poderão estender-se mesmo à própria empresa que permite este fenómeno, mas, por fim, repercutir-se-ão sempre sobre a sociedade em geral (PACHECO, 2007, p. 119).

O autor esclarece que os danos do assédio variam de vítima para vítima, pois sua extensão decorre de fatores como a personalidade de cada uma delas, algumas mais seguras e outras mais inseguras por natureza, algumas com a autoestima e a autoconfiança mais elevadas e outras com baixa autoestima e autoconfiança, dependendo também do apoio prestado pelos colegas de trabalho e pela família, que, se efetivos, tendem a reduzir ou amenizar os danos (PACHECO, 2007).

O fato é que o assédio moral no trabalho nem sempre comporta danos à saúde do sujeito passivo. Certas pessoas, protegidas pela própria força psíquica, podem não vir a sofrer qualquer patologia em decorrência da agressão moral. Mesmo quando diagnosticadas, as patologias não são sempre as mesmas, nem são sentidas de modo igual e na mesma medida pelos assediados (PACHECO, 2007). Assim,

[...] o assediado está sujeito a toda uma conjuntura que poderá contribuir ou impedir o surgimento de determinadas patologias, como para exponenciar os seus efeitos, como até para os atenuar (LUNA, YELA; ANATÓN, 2003, p. 70, citado por PACHECO, 2007, p. 120).

Os efeitos nocivos provocados por uma situação de assédio moral, apesar de parecerem inofensivos, quando analisados do exterior, podem ser arrasadores para a saúde dos assediados. Este fenômeno permite destruir a autoconfiança da vítima, origina sentimentos de culpabilidade, submete a vítima a um estresse permanente e a sensações de solidão e de indefensibilidade, que dão lugar aos mais diversos danos em médio ou longo prazo (PACHECO, 2007, p. 120-121).

O autor elenca algumas patologias que a Psicologia do Trabalho já referenciou. Quanto aos efeitos cognitivos, são destacados: problemas de memória, dificuldade de concentração, depressão, falta de iniciativa, apatia, irritabilidade, cansaço geral, agressividade e insegurança. No plano psicológico, “o trabalhador inicialmente válido ou até mesmo brilhante passa a ser uma sombra do que foi” e, no médio ou no longo prazo, os danos psicológicos podem ser extremos (PIÑUEL; CANTERO, 2002, p. 39, citados por PACHECO, 2007, p. 122).

Complementando a lista de efeitos nocivos à saúde do empregado, o assédio moral pode provocar uma espiral de efeitos em nível psicossomático como pesadelos, dores abdominais ou de estômago, diarreia, vômitos, sensação constante de se estar adoentado, perda de apetite, nó na garganta, choro, sensação de solidão e incapacidade para o estabelecimento de relações interpessoais. E, mais, problemas relacionados à produção dos hormônios corticotropina, adrenalina e noradrenalina, e ao sistema nervoso, que provocam dores no peito, suores, boca seca, palpitações e falta de ar, entre outros efeitos negativos. “Deste modo, é possível vislumbrar a verdadeira dimensão deste fenômeno que, em última análise, pode até mesmo levar ao suicídio um trabalhador” (PACHECO, 2007, p. 127).

Importante citar também os efeitos previdenciários dos danos à saúde do empregado causados pelo assédio moral. Sobre isso, Rufino (2007, p. 86) explica que “os danos de natureza física, psíquica ou moral, podem ensejar a impossibilidade do mesmo continuar a exercer suas atividades laborais, incidindo, pois, consequências de natureza previdenciária”. No caso de afastamento do empregado, configura-se a doença profissional ou a doença do trabalho, as quais se equiparam ao acidente do trabalho, de acordo com o art. 20, I e II, da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991).

2.4.2 Danos ao empregador

Os reflexos do assédio recaem igualmente na empresa, ficando a quantidade e a qualidade do trabalho conseqüentemente afetadas, porque a violência moral reflete negativamente na produtividade dos trabalhadores assediados. Desde logo, quando tem início o processo, a fadiga dos trabalhadores, quer no plano psíquico, quer no plano físico, contribui para o surgimento de acidentes inexplicáveis e repetitivos. Ou seja, o abuso moral contribui para o crescimento da sinistralidade no local de trabalho (PACHECO, 2007).

Outro fator muito afetado pelos danos gerados pelo assédio moral é a degradação ambiental que se instala e acaba por se generalizar, afetando, direta ou indiretamente, os trabalhadores contextualmente envolvidos com o agressor e a vítima. Com a comunicação afetada e o fluxo de informação bloqueado, o rendimento do trabalho cai vertiginosamente. Ocorre, também, a redução do envolvimento interpessoal, da motivação e da criatividade da equipe de trabalho, afetando de forma incontornável sua eficiência e produtividade, gerando, conseqüentemente, a perda de clientes (PACHECO, 2007).

A ausência de coesão, de colaboração e de confiança nas relações interpessoais criam mal-estar entre os trabalhadores, gerando o absentéismo, que é mais sentido na prestação daqueles trabalhos rotineiros, desumanizados e pouco gratificantes. O absentéismo vai ser engrossado diretamente pelos problemas de saúde da(s) própria(s) vítima(s) do assédio e, indiretamente, pelos colegas da vítima, em face do sentimento de mal-estar generalizado, que tem a sua origem na insegurança, na falta de expectativas e na baixa motivação, em virtude de o próximo assediado poder ser qualquer um (LUNA, YELA; ANATÓN, 2003, p. 78-79).

Outro prejuízo, segundo Prata (2008), é que o empresário que ignora o assédio moral em sua organização está sujeito à perda de talentos para outras empresas e, conseqüentemente, do capital investido em seleção e treinamento de pessoal. O autor destaca, ainda, a publicidade negativa para a corporação envolvida em casos

de assédio moral no trabalho. Segundo Hirigoyen (2006a), tais prejuízos podem ser evitados.

Levantamento realizado nos Estados Unidos, mostrou que 85% dos empregados disseram que não desejariam mais sair da empresa se ela fosse democrática. As empresas que respeitam as pessoas atraem e tornam fiéis os melhores empregados. Do que decorre uma produtividade crescente (HIRIGOYEN, 2006a, p. 321).

Pesquisas realizadas na Europa comprovaram o prejuízo sofrido pelas organizações empresariais com a ocorrência do assédio moral. Na Suécia, conforme relata Núñez (2003, p. 79), citado por Pacheco, (2007, p. 135), estudo realizado pela Volvo verificou que “as relações interpessoais e os fatores psicossociais, ou seja, as relações sociais entre os trabalhadores e o ambiente de trabalho, representam a principal causa de absentismo na empresa”.

Atestou-se na referida pesquisa que a queda na qualidade dos produtos, resultante de um ambiente de trabalho conflituoso, foi responsável por uma perda de cerca de 17 milhões em dinheiro, sendo que 50% desse valor era devido ao absentismo e às flutuações ou rotação de pessoal. Para além disso, foi possível demonstrar que o absentismo e a rotação de pessoal representavam dois terços no decréscimo de produtividade, que se estimava em 24 milhões em dinheiro. Portanto, feitas as contas por especialistas na matéria, conclui-se que a má qualidade das relações interpessoais desenvolvidas na empresa representava um custo aproximado de 30 milhões em moeda sueca da época, que na atual moeda europeia, representa cerca de três milhões de euros (PACHECO, 2007).

Em 1995, segundo Luna, Yela e Anatón (2003, p. 79), citado por Pacheco (2007, p. 136), pesquisa realizada na Alemanha “calculou o custo anual do assédio moral no trabalho, em suas empresas, em 195 milhões de euros”. Em relação à Inglaterra, pesquisa realizada por Cari Cooper, do Instituto de Ciência e Tecnologia da Universidade de Manchester, demonstrou que “o assédio moral no trabalho representava para a indústria britânica uma perda, por ano, próxima de um valor situado à volta dos 19 milhões de euros” (PACHECO, 2007, p. 136). Em suma, infere Pacheco (2007, p. 136) que “os custos sociais que, a médio ou a longo prazo

se vão repercutir sobre a sociedade, em geral, são enormes, embora difíceis de quantificar”.

De outro lado, tem-se que o empregador pode atuar contra tais prejuízos, evitando o assédio moral na sua organização. O melhor caminho neste caso é a prevenção. O que se tem de levar em conta é que as consequências judiciais do assédio moral para os trabalhadores não atingem apenas o autor do assédio, mas também a empresa. Ela pode ser condenada a indenizar a vítima do assédio porque é sua a responsabilidade de escolher seus funcionários e de manter um ambiente de trabalho saudável. Além disso, está sujeita a enfrentar problemas trabalhistas, pois se o assediado pedir rescisão indireta, um direito que gera os mesmos efeitos de uma demissão sem justa causa, a empresa tem de pagar todos os direitos trabalhistas.

Quanto ao assediador, a empresa pode demiti-lo por justa causa. Mas tudo isso traz não só o aborrecimento de se enfrentar a Justiça, como também e principalmente a perda de funcionários que eventualmente já teriam sido treinados ou que já estivessem contribuindo para o crescimento da empresa. Esta, em vista dessas demissões, terá de selecionar novos candidatos para as funções. No caso do assédio sexual, o autor ainda tem de responder criminalmente (Lei 10.224/2001), por tratar-se de crime previsto no art. 216-A do Código Penal: detenção de um a dois anos. Menos conhecido, mas cada vez mais frequente, o assédio moral ainda não é crime, mas já há projetos de lei neste sentido.

2.5 Prevenção do assédio moral no trabalho

Como observava Hirigoyen (2006b, p. 311), já em 1998 “a sociedade começou a se conscientizar da realidade do problema acarretado pelo assédio moral e, nos últimos dois anos, algumas vítimas ousaram apresentar seus casos diante da justiça”. Isso levou a ciência do Direito pátrio a evoluir suas leis, de forma a propiciar a punição dos agressores, mesmo não havendo legislação específica para o caso. Todavia, ressalta a autora:

Mesmo que seja imprescindível uma lei para lembrar das proibições e responsabilizar cada qual pela maneira de se comportar em relação ao outro, ela não será capaz de resolver tudo; sempre vão existir indivíduos com um prazer mórbido em descumprir as leis, ou que conseguirão utilizá-las em benefício próprio. É preciso, pois, agir com antecedência, obrigando as empresas e os poderes públicos a pôr em prática políticas de prevenção eficazes (HIRIGOYEN, 2006b, p. 311).

Dessa forma, não é necessário esperar por um número formal significativo de vítimas para reagir. No momento em que um caso vem à tona já pode ser tarde demais para uma vítima que tem urgência de um auxílio médico e psicoterapêutico imediato. “É preciso intervir antes de qualquer indício, partindo do princípio de que casos semelhantes provavelmente estão ocorrendo de forma velada ou vão ocorrer” (HIRIGOYEN, 2006b, p. 311).

Apesar da gravidade do problema e, até, do reconhecimento jurídico que se alcançou em vista dos danos irreparáveis tanto para o empregado como para o empregador, como atesta Prata (2008, p. 403), verifica-se grande resistência por parte das organizações na adoção de um “programa antiassédio moral”, “uma vez que isso implica um reconhecimento da existência do problema. Afinal, nenhuma instituição se sente confortável em admitir a presença em seu quadro de um *bully* – agressor estereotipado como insensível e cruel pela mídia”. Por outro lado, as organizações defendem que se o *mobbing* é proveniente de um clima ruim de trabalho, os “programas antiestresse” já seriam suficientes para preveni-lo. Assim:

É preciso, quase sempre, que algum caso escandaloso de *harcèlement moral au travail* ocorra, ou haja um movimento sindical nesse sentido, para pressionar a empregadora a adotar um programa preventivo. Os estudos sobre o tema compararam os *antimobbings programmes* com os de prevenção ao alcoolismo, afirmando que estes últimos levaram 15 anos para serem adotados, a contar da primeira pressão da opinião pública (PRATA, 2008, p. 403).

Em função dessa resistência, notam-se já algumas reações importantes, como na Suécia, onde se tem a Ordenança do Comitê Nacional Sueco de Segurança e Saúde Ocupacional, contendo “Provisões” sobre medidas contra a “Vitimização no Trabalho”, junto com “Recomendações Gerais”, para a implementação das “Provisões”, e detalhando medidas contra o assédio moral no trabalho, aqui resumidas nas cinco principais: a) o empregador deve planejar e organizar o trabalho de modo a prevenir, na medida do possível, a vitimização; b) o empregador

deve deixar claro que a vitimização não pode ser aceita na atividade empresarial; c) nas atividades da empresa devem haver rotinas para a detecção precoce de indícios de condições de trabalho insatisfatórias, problemas de organização do trabalho ou deficiências de cooperação, quando puderem servir de base para a vitimização, de modo que as retificações necessárias possam ser adotadas a tempo; d) se indícios de vitimização aparecerem, devem ser adotadas as medidas de combate imediatas e, feito isso, uma investigação especial deve ser procedida para descobrir se as causas das falhas de cooperação se devem à maneira segundo a qual o trabalho está organizado; e) os empregados submetidos ao assédio moral no trabalho devem receber, imediatamente, ajuda ou apoio, sendo que o empregador deve estabelecer rotinas especiais para isso (PRATA, 2008).

Na Inglaterra, conforme o autor, tem-se o Projeto de Lei de dezembro de 1997 – *Dignity at Work Bill*, segundo o qual a “Política de Dignidade no Trabalho” deve incluir uma explanação dos direitos garantidos pela citada lei e uma declaração de que a sua infração não será tolerada. Deve ainda conter “exemplos de tipos de comportamento” que não se conformem com ela e de condutas que poderão acarretar procedimento disciplinar. É mister haver uma “declaração clara” quanto ao procedimento de encaminhamento de reclamações. As queixas devem ser levadas “a sério” e investigadas, “objetiva e sigilosamente”. Ao queixoso deve ser permitido indicar um “representante” em todos os estágios do procedimento (PRATA, 2008, p. 407). Sobre a necessidade do “representante”, Hirigoyen (2006b) explica:

O assédio provoca nas vítimas confusão, dúvida e vergonha. Elas ficam sem condição de se defender sozinhas, tomar providências corretas e até mesmo ousar falar. Precisam, portanto, de um porta-voz dentro da empresa, desvinculado da hierarquia (HIRGOYEN, 2006a, p. 224).

É necessário, outrossim, a designação de “uma pessoa competente” a quem as reclamações devem ser dirigidas. Leyman (1996) constatou que a omissão dos supervisores em caso de assédio se devia à sua total insegurança quanto ao seu papel a desempenhar nessas situações. Devem ser expressos na diretriz antiassédio os nomes e telefones de contato das pessoas designadas para “aconselhar, assistir e orientar” os indivíduos que fazem queixa e, também, aqueles que são objeto de reclamação. Esses conselheiros e orientadores devem ser pessoas neutras - portanto, de outro departamento - e, de preferência, escolhidas

entre os representantes dos empregados ou do departamento de pessoal. Considerando que tais representantes não têm competência para resolver os casos mais complexos de assédio moral, o sistema de apoio à vítima deve ser complementado com a figura de uma espécie de *ombudsman* (*clearing post*) e de profissionais do Direito e da Psicologia, cujas “competências e tarefas devem estar expressas por escrito, de forma clara, garantindo-se a sua independência e imparcialidade em relação a todos os escalões da instituição” (PRATA, 2008, p. 407-408).

Por outro lado, esclarece o autor, “na diretriz antiassédio devem haver medidas destinadas a treinar todos os ocupantes de qualquer posição de chefia, assim como os demais empregados, de maneira que ela possa ser implementada” (PRATA, 2008, p. 408). Porém, para que haja “mudança no comportamento da chefia, é necessário que os gerentes sejam treinados para desenvolverem habilidade de reconhecerem indícios de conflitos e administrá-los produtivamente” (RESCH e SCHUBINSKI, 1996, citados por PRATA, 2008, p. 408).

Resch e Schubinsk (1996) chamam atenção para o fato de que este novo estilo de liderar deve ser implantado pelo administrador principal da empresa, de modo que se torne um exemplo para os demais, “facilitando-se a absorção do novo modelo, por meio de aconselhamento e treinamento de cima para baixo na hierarquia institucional”. Assim, “a nova liderança deve ser aprendida na prática, no cotidiano da atividade laboral, reduzindo-se a dificuldade em transferir as novas competências”. Importante, também, que o resultado do treinamento dos líderes seja avaliado por meio de pesquisas com os liderados, por ser uma forma segura de se obter um *feedback* da qualidade de suas lideranças (RESCH e SCHUBINSKI, 1996, citados por PRATA, 2008, p. 408).

Segundo os juristas ingleses Vanessa Edmunds, Martin Hopkins e Audrey Williams:

Uma boa diretriz empresarial contra o assédio moral no trabalho contribui para *evitar ações judiciais e reduzir os custos potenciais* com o aumento do *absenteísmo*, alta rotatividade de mão de obra, elevados índices de enfermidades e baixa produtividade. Isso para não falar do tempo desperdiçado em lidar com as alegações de assédio (PRATA, 2008, p. 409).

Na Itália, “o Projeto de Lei nº 6.410/99 prevê que os trabalhadores têm direito de *se reunirem* fora do horário de trabalho, dentro do limite de duas horas por ano, para tratar do tema da violência e da perseguição psicológica no local de trabalho”, com a participação dos representantes dos sindicatos das empresas e dos empregados e, ainda, dos expertos. Já o Projeto de Lei nº 4313/99 estabelece a criação de um órgão público contra os abusos no local de trabalho, objetivando disponibilizar consultoria aos interessados nos atos e comportamentos persecutórios, para o qual serão designados um advogado, um psicólogo e especialistas em Medicina do Trabalho, com a oferta adicional de um número telefônico para consultas gratuitas (PRATA, 2008, p. 411).

Prata (2008, p. 410) ainda cita a política antiassédio da Royal Mail, tida como exemplo de diretriz institucional na Inglaterra, que orienta o empregado para antes de qualquer denúncia pedir ao assediador que pare de assediá-lo e somente se ele insistir apresentar a queixa. A empresa destaca a importância “da participação do sindicato ou dos representantes dos empregados na elaboração da política antiassédio e na conscientização dos empregados”. Isso porque tal medida aumenta a probabilidade de aceitação de um conselheiro confidencial quando no processo de sua escolha sejam ouvidos todos os empregados.

A divulgação da norma antiassédio deve se dar da forma o mais ampla possível, em murais, circulares, no contrato de trabalho ou em notificação individual dirigida aos empregados, de preferência acompanhada de uma carta explicativa do diretor geral da empresa. Já o monitoramento da política antiassédio deve ficar concentrado na pessoa de um só funcionário de alto escalão, em parceria com os encarregados do setor de Recursos Humanos, que deverá fazer avaliações em intervalos regulares, em conjunto com o sindicato, para assegurar a consistência e a adequação da política. É fundamental manter um controle do número de casos denunciados e analisados para saber quantos foram resolvidos informalmente e quantos foram formalmente investigados. Neste caso, quanto tempo durou a investigação e qual foi o resultado. Dependendo dos dados dessa avaliação geral, devem ser sugeridas mudanças na diretriz da política de gestão de pessoal adotada. Importante ressaltar que um aumento no número de queixas indica que a política está funcionando com sucesso (PRATA, 2008, p. 410).

Acima de tudo, há que considerar o entendimento de Hirigoyen (2006b, p. 324) de que “falar em prevenção ao assédio moral dentro de uma organização pode ser compreendido por algumas pessoas como uma revisão das técnicas de gestão de pessoal”. Entretanto, ressalta que “nenhuma prevenção pode ser levada a efeito sem a adesão dos diferentes parceiros”. De todo modo, orienta: “é preciso preparar o terreno descobrindo bons executores para o projeto. [...] É necessário que a estrutura seja suficientemente sólida para suportar as reações e enfrentar os conflitos que não deixarão de ocorrer”.

2.6 Os contextos que favorecem a ocorrência da violência moral no trabalho

Considerando-se que o assédio moral está atrelado à natureza humana e que sempre existiu nos locais de trabalho, há que se considerar que ele está recrudescendo; ou seja, está aumentando e tornando-se mais intenso. Tal severidade de sua ocorrência impõe que sejam examinados os fatores que o estimulam: “Seriam as modificações na natureza do trabalho que estariam abrindo espaços à prática de tais procedimentos?” (HIRIGOYEN, 2006b, p. 187).

Certo é que “se não existe um perfil psicológico padrão para as vítimas, existem, incontestavelmente, contextos profissionais em que os procedimentos de assédio moral podem se desenvolver mais livremente”. Neste sentido, é preciso atentar para o fato de que sua ocorrência não se restringe ao meio ambiente onde prevalece alto nível de estresse e desorganização. O fato é que o principal fator responsável para a ocorrência do assédio moral são as práticas de gestão pouco claras ou, mesmo, francamente perversas, que, por tal razão, constituem-se “em uma autorização implícita às atitudes perversas individuais” (HIRIGOYEN, 2006b, p. 187). Em síntese, são as práticas de gestão pouco claras que desencadeiam a desorganização e o estresse individual e coletivo geradores do assédio moral. A autora deixa claro que:

Não é o excesso de trabalho o responsável pelo assédio moral, pois se pode assediar em trabalhos onde as pessoas estão subempregadas; o que favorece o assédio é, acima de tudo, o ambiente de trabalho no qual não existem regras internas, nem para os comportamentos nem para os

métodos; tudo parece permitido, o poder das chefias não têm limites, assim como o que pedem aos subordinados (HIRIGOYEN, 2006b, p. 188).

Cada vez mais exigidos em produtividade, os assalariados se alienam do mundo exterior, sendo consumidos em todo seu tempo, até mesmo fora do local de trabalho, incluindo o sagrado período de descanso diário e semanal, levando-os a perder o tempo que lhes é necessário para refletir e interagir com a família e os amigos. “Em um mundo profissional que funciona com urgência, não se tem mais tempo de escutar” (HIRIGOYEN, 2006b, p. 189). A autora expõe a situação em que são colocados os trabalhadores no ambiente propício ao assédio moral:

Quando estão nos pressionando, cobrando, pisando, esquecemos do outro como pessoa, não temos mais tempo de nos deixar envolver emocionalmente por ele, não temos mais tempo de o “encontrar”, no sentido próprio do termo. Existem, claro, contatos, mas não companheirismo, fraternidade, solidariedade. Quando se chega a esse ponto de negação de si mesmo e do próprio corpo, é difícil levar em conta os outros. Não enxergamos mais o sofrimento ao nosso redor e se, por acaso, percebemos qualquer coisa, não podemos perder tempo para não comprometer a produção (HIRIGOYEN, 2006b, p. 189).

A pesquisadora critica ferrenhamente o sistema organizacional atual. Cita como exemplo os executivos, que, sofrendo de estafa constante, são levados a participar de seminários de gestão de estresse e gestão de tempo, que não visam discutir as causas de seu estresse e seu devido tratamento médico, e sim, longe disso, apenas esclarecer um pouco mais sobre os limites de seu estresse, a fim de que se tornem ainda mais eficientes, ainda mais rápidos, ainda mais capazes de aproveitar melhor o ínfimo tempo disponível para suas inúmeras tarefas e responsabilidade de resultados positivos para a empresa. Ou seja:

Ensinam-lhes o desenvolvimento pessoal, para que possam resistir melhor aos ataques narcisistas gerados pelas situações de trabalho, pois, além da competência profissional, é preciso que o assalariado saiba resistir às incertezas, às rejeições, às frustrações, que não deixarão de fazê-lo experimentar. Quando um assalariado se desmotiva, ninguém lhe pergunta sobre as razões de seu desânimo, mas ele é rejeitado por não-conformidade, por não ser suficientemente combativo. Mas é evidente que os benefícios dos cursos de gestão do estresse, cujo objetivo é fazer com que os assalariados tenham um desempenho ainda maior, é antes de tudo voltado para as empresas, que querem funcionários estáveis. E aliás, para se ter certeza disso, desde as entrevistas de contratação, sua eventual fraqueza é testada, fazendo-os passar por provas de resistência para desestabilizá-los. Em um certo nível de hierarquia, não se recrutam pessoas por sua competências, mas pela capacidade de resistência (teoricamente) a tudo (HIRIGOYEN, 2006b, p. 189-190).

No entendimento da autora, tais métodos de trabalho levam à robotização das pessoas. Exige-se dos assalariados que tenham alto desempenho, que permaneçam motivados, que sejam devotados e que estejam prontos para fazer além do que está previsto no contrato. Por outro lado, não lhes oferecem em troca a segurança de que necessitam e muito menos as condições ideais de trabalho, especialmente no plano do relacionamento humano, que lhes permitam crescer como profissionais e como pessoas (HIRIGOYEN, 2006b, p. 190).

Avalizando tal entendimento, Rufino (2007, p. 35) defende o respeito ao direito do trabalhador a um ambiente saudável de trabalho, considerando, neste contexto, “qualquer local onde se desenvolve o exercício da atividade laboral, inserindo-se nele todas as suas interações. A boa preservação desse ambiente é primordial para a proteção à vida e à integridade física e moral do empregado”. Segundo a autora:

Com o avanço dos processos industriais, os juristas abandonaram a visão dos aspectos puramente técnicos e econômicos da produção de bens, não mais desprezando as condições mínimas para que o homem desenvolva suas atividades, obrigando o empregador a assegurar o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores em ambiente moral e cercado de segurança e higiene, salientando a importância da preservação da sua personalidade, dentre outros direitos (RUFINO, 2007, p. 36).

Ao interligar o meio ambiente ao direito do Trabalho, Fiorillo (1997) asseverou:

O mesmo se aplica com relação ao “direito do trabalho”, já que a saúde trata-se de um objetivo intrínseco ao meio ambiente, que dele não se separa. Em virtude disso, a doutrina, motivada pelo tratamento dado ao tema pela CF (arts. 200, VIII, 7º, XIV, XXXIII, entre outros incisos do referido artigo), “criou” o chamado meio ambiente do trabalho, qual seja, local onde se exerce qualquer atividade laboral. Também aí, o meio ambiente deve ser ecologicamente equilibrado, com qualidade de vida, sob pena de inviabilizar o próprio exercício desta garantia prevista no artigo 6º da CF: o direito ao trabalho (FIORILLO, 1997, p. 28, citado por RUFINO, 2001, p. 37).

Por ser o espaço de trabalho o ambiente em que o trabalhador passa a maior parte de seu tempo e, conseqüentemente, sofre as influências dos elementos negativos nele existentes, sobretudo em sua saúde, é que o legislador despendeu maior atenção às circunstâncias que o rodeiam, a fim de garantir tanto a qualidade de sua vida quanto sua integridade física e bem-estar (RUFINO, 2007).

Com relação ao direito conquistado pelo trabalhador a um ambiente laboral salutar, Hirigoyen (2006b, p. 203) chama a atenção para o fato de que “certas organizações

não se preocupam em proteger as pessoas que empregam e permitem, por indiferença, que um clima de assédio moral seja instalado”. Outras, segundo a pesquisadora, “funcionam de maneira cínica e não hesitam em utilizar a manipulação e a mentira para obter melhor rendimento de seus contratados e aumentar o faturamento”. Outras, ainda, prossegue a autora, “são estruturalmente perversas, prontas a enganar e destruir os adversários, mas também os funcionários, caso isto seja útil ao seu progresso”. Fato é que cada vez mais um maior número de empresas estimula o desenvolvimento de um clima de trabalho desagradável, no qual é difícil designar nominalmente um agressor, naturalmente, com o fito de burlar as leis. Nesses casos, pode-se atestar apenas a existência de um ambiente destrutivo, de um clima mental indigesto ou tóxico, mas jamais identificar o assediador (HIRIGOYEN, 2006b, p. 203-204).

Tal manipulação empresarial reflete um fenômeno que se generalizou na sociedade contemporânea: “ninguém mais quer ser considerado responsável por seja o que for, e todos acham um meio de transferir a responsabilidade para os outros, e na qual cada um se faz de vítima, mesmo que não esteja passando por nenhuma provação particular” (HIRIGOYEN, 2006b, p. 205). Segundo a autora:

Numa época em que, dentro das empresas, a hierarquia piramidal deu lugar à hierarquia em rede, é fácil não se sentir responsável: “Não fui eu, foi o outro!”. Ou então: “É a lei do mercado!”. É desse modo que dirigentes responsáveis por megafracassos nunca assumem suas consequências. É também desse modo que aqueles que assediam colegas e subordinados têm a tendência a acusar os outros ou o sistema (HIRIGOYEN, 2006b, p. 2005).

Para a autora, prevalece a perversidade do sistema. Se essa perversidade “consiste em levar os indivíduos na direção do que existe de pior neles e incutir comportamentos perversos, pode-se dizer que, incontestavelmente existem empresas perversas”. Ao contrário de incentivar cada trabalhador a dar o melhor de si no seu próprio interesse e no da empresa, acirram as rivalidades, fazendo com que nesse ambiente de alta competitividade seus funcionários façam uso de procedimentos desleais. O objetivo é fazer valer o princípio equivocado de que se as pessoas colocam seus interesses de lado serão mais produtivas no interesse da empresa. Outro expediente danoso ao trabalhador é a manipulação pela empresa

visando a sua autodemissão, em lugar de demiti-lo, arcando com os custos da indenização (HIRIGOYEN, 2006b, p. 208).

Assim, relata a autora, quando ocorrem fusões ou reestruturações é costumeiro, por exemplo, colocar funcionários concorrentes nos mesmos cargos, “com alguma palavra de encorajamento à rivalidade entre eles e algumas maledicências destiladas aqui e ali”, esperando-se que um deles fraqueje, veja-se em dificuldade profissional e, então, entre em crise, caia doente ou peça demissão. Por outro lado, costuma-se também semear o problema deliberadamente, por exemplo tomando o cuidado de colocar um alto funcionário sob as ordens de um colega de nível hierárquico inferior para promover este com o pretexto de ele ser mais antigo na empresa, ou nem mesmo levando em conta fatores como qualificações e tempo de serviço, para fazer tal jogo de interesse. O sentimento de insegurança provocado com esse tipo de manipulação pode incitar comportamentos desleais (HIRIGOYEN, 2006b, p. 208-209).

Em uma empresa de tal nível, existem regras ocultas “perversas”: nenhum limite é imposto ao poder dos dirigentes, e não se respeitam as suscetibilidades alheias. A linguagem ambígua e o paradoxo são utilizados para melhor dominar os assalariados, e mente-se para melhor driblar os procedimentos legais. Em certas empresas, o cinismo, a mentira e o desrespeito da palavra se tornam corriqueiros. [...] Podemos comparar essas mentiras paliativas (para quem as diz) às mentiras habituais de certos políticos. O que é falado não tem importância. Mentira ou conversa fiada, não se pode mais confiar no que é dito (HIRIGOYEN, 2006b, p. 209).

Diante dessa realidade empresarial vigente, não surpreende a possibilidade de existir em uma empresa corrupção, assédio moral e mentira, decorrentes do descaso com o ser humano e da falta de rigor moral. Em contexto tão perverso não é raro que grupos de funcionários exerçam pressão sobre os recém-chegados, visando a sua submissão às regras comuns, mesmo que consistam em total ilegalidade. Ou estes aceitam o comportamento proposto por cinismo ou por medo de retaliação ou recusam, transformando a resistência em heroísmo, já que passam a correr alto risco de assédio moral (HIRIGOYEN, 2006b, p. 211).

(2006b, p. 213) alerta para o fato de que as empresas precisam estar atentas, “pois todo sistema que não se controla, corre o risco de descambar para a perversidade”. Ela explica que não se pode classificar de fatalidade os desvios que possibilitam a

ocorrência do assédio moral e que as organizações têm tudo a ganhar se sanearem seus métodos de administração. Isso poderia ser feito pela introdução de políticas de prevenção. Mesmo que sejam legalmente obrigadas a isso, caso não o façam por conta própria. Importante lembrar, assevera a autora, “que uma empresa não pode existir sem as pessoas que fazem parte dela”. E conclui: “existem empresas que privilegiam o respeito e a escuta dos problemas dos assalariados e que se esforçam para funcionar de maneira sadia, apesar do estresse e da pressão do mercado”, ressaltando que nem por isso o desempenho delas deixa a desejar.

2.7 Evolução histórica

Decorrente das relações de poder, o fenômeno “assédio moral” sempre esteve presente nos relacionamentos interpessoais, independente do âmbito em que ele se processa, sendo por isso tão antigo que é citado na Bíblia, Gênesis, capítulo 37, versículos 3 a 24:

José, filho de Jacó, foi vítima de assédio moral por parte dos irmãos. Estes, com ciúmes do amor do pai pelo irmão mais novo, tramaram sua morte. Como não tiveram coragem de subtrair sua vida física, tentaram privá-lo da presença e do amor do pai. José era odiado pelos irmãos, não somente pelo fato de o pai amá-lo mais, e sim, também, por ter mais responsabilidade e desempenhar melhor a tarefa que os demais. [...] Vendo, pois, seus irmãos, que o pai o amava mais que a todos, os outros filhos odiaram-no e já não podia falar pacificamente (BÍBLIA SAGRADA, 1962, p. 44-45).

Hirigoyen (2006b, p. 19) que inaugura o debate sobre o assédio moral, afirma que “essa destruição moral sempre existiu, quer nas famílias, onde permanece oculta, quer nas empresas, onde as pessoas não a levavam em conta na época de muita oferta de emprego, porque as vítimas tinham a possibilidade de trocar por outro”. Hoje, em vista de um novo contexto mercadológico sublinhado por crises econômicas,

[...] elas se agarram desesperadamente ao seu trabalho, em detrimento de sua saúde, tanto física quanto psíquica. Algumas se revoltam e tentam abrir processos, e o fenômeno começa a ser trazido à mídia, o que vem levando a própria sociedade a questionar-se (HIRIGOYEN, 2006a, p. 19).

Tem-se, pois, que o assédio moral está indissociavelmente ligado ao desenvolvimento do ser humano, influenciando, conseqüentemente, no desenvolvimento das capacidades psicossociativas do indivíduo (PACHECO, 2007). Segundo o autor,

[...] a Agência Européia para a Segurança e Saúde no Trabalho verificou que a maior oferta no setor dos serviços pode provocar alterações e/ou implicações para a segurança e saúde dos trabalhadores, dado que, entre outras coisas, este setor conta com sistemas e práticas de segurança e saúde no trabalho menos desenvolvidas, aglutina uma grande quantidade de pequenas e médias empresas, emprega trabalhadores com vínculos precários e as tarefas que se desenvolvem em muitos casos implicam uma relação com o público com possíveis riscos de violência e *stress* (PACHECO, 2007, p. 16).

Na realidade, nestes últimos anos todas as transformações verificadas na sociedade em função do avanço das exigências capitalistas impostas pela globalização da economia têm refletido no âmbito laboral, impondo uma nova concepção de trabalho. Há que se considerar, nesse contexto desafiador, a submissão do empregado ao seu empregador em duas dimensões: a “dependência econômica” e a “dependência técnica”. A primeira relaciona-se a sua necessidade básica para a sobrevivência material, juntamente com sua família. A segunda prende-se ao fato de o trabalhador qualificado e altamente especializado ser independente na execução dos seus trabalhos na empresa, mas, por outro lado, dependente desta porque o contrato de trabalho caracteriza-se pela subordinação ao tomador dos serviços, fator decorrente da própria natureza da organização empresarial. Mas, a despeito disso, o poder diretivo do empregador deverá limitar-se ao respeito à dignidade da pessoa humana, sob pena de ocorrer abuso de direito e, conseqüentemente, ficar caracterizado o assédio moral (SILVA, 2007).

É, pois, em vista dessa nova realidade desafiadora tanto para o empregado como para o empregador que é preciso descobrir o sentido e a função social do atual Direito do Trabalho. Fato é que “a nossa relação com os outros é constitutiva da nossa personalidade. A existência humana do homem não é estar no mundo, mas sim, estar com os outros. O homem é essencialmente um ser de relação” (MÜLLER, 1995, *apud* LUNA; YELA; ANATÓN, 2003, p. 10).

Também segundo Pacheco (2007, p. 15), “não se pode deixar de notar que o trabalho está indissociavelmente ligado ao desenvolvimento da pessoa do

trabalhador, com influência no próprio desenvolvimento das suas capacidades psicossociais”. Esclarece Ramalho:

A profunda implicação da personalidade do trabalhador na prestação laboral emerge, desde logo, da qualificação da atividade de trabalho como prestação de fato positiva – correspondendo a uma atividade intelectual ou manual. Valorizada em si mesma, ela implica mais profundamente a pessoa do prestador do que uma prestação de dar. Para esta mesma implicação concorre também o relevo das qualidades pessoais do trabalhador no contrato de trabalho, por isso mesmo caracterizando a prestação pessoal do serviço (RAMALHO, 2003, p. 160).

Com base nessas considerações, é possível observar, no atual contexto organizacional, o aumento crescente da ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho, reconhecidamente motivado pelo fenômeno da globalização da economia advinda da explosão do capitalismo, gerador de um individualismo exacerbado e por sua vez, causador do confronto entre empregados, os quais atingem uns aos outros para a obtenção ou manutenção de uma vaga no concorrido mercado de trabalho sustentado na prevalência do lucro como objetivo maior dos empresários em detrimento da dignidade humana do trabalhador. Sobre tal fenômeno, Saladini (2007) explica:

O problema não nasceu aqui nem é limitado ao Brasil. Num mundo *globalizado*, as práticas de gestão também são generalizadas. Assim, nem mesmo a Organização Internacional do Trabalho escapa de críticas: a revista semanal *Época*, editada em 27.09.2004, noticiou que a ONU acolheu queixa de assédio moral feita por empregado em face da OIT, sua empregadora (SALADINI, 2007, p. 966).

Segundo Aguiar (2003), é de fácil constatação o aumento de pesquisas sobre o assédio moral, fato este que indica que o fenômeno está correlacionado às atuais demandas organizacionais, que têm trazido para o ambiente empresarial relações interpessoais fragilizadas e estressantes, ocasionadas pelas modernas políticas de gestão e pela mudança do perfil do empregado, requerendo dele maior produtividade e adequação permanente às novas relações de trabalho. Essas exigências, aliadas à eliminação de postos de trabalho, favorecem um ambiente organizacional de autoritarismo e competitividade.

Vive-se uma contradição, pois as novas tecnologias, que deveriam proporcionar ao homem mais momentos de lazer, desfrutados junto aos seus, fazem com que as exigências em relação ao trabalhador sejam ainda maiores, em não raros casos, até por uma questão de sobrevivência num mercado totalmente integrado e em constantes transformações (SILVA, 2007, p. 972).

É inquestionável, pois, que o objetivo do assédio moral no trabalho é a exclusão do indivíduo do ambiente laboral, expondo-o, sem motivo legítimo e de forma propositada, à situação de desigualdade. Segundo Guedes (2008, p. 62), “a Vitimologia classifica o agressor como um sujeito perverso”. Hirigoyen retrata bem como se desenvolve o processo do assédio moral para desestabilizar emocionalmente o trabalhador e tirar dele o seu emprego:

[...] quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro (HIRIGOYEN, 2006a, p. 69).

Deve-se considerar nesse contexto de agressão aos direitos humanos, segundo Rufino (2007, p. 24), que “a dignidade do trabalhador é uma característica inerente ao ser, de valor imensurável, não se resumindo à satisfação dos interesses capitalistas, como se o operário fosse uma coisa descartável”. Opostamente, ela deve ser valorizada e priorizada, pois “o trabalho humano, em qualquer modalidade, enaltece a dignidade do homem, sendo um bem indispensável para realização social e pessoal do ser” (RUFINO, 2007, p. 26).

No entendimento da Recomendação nº 193 da OIT, conforme registra Silva (2007, p. 977), “as políticas públicas devem estar voltadas para este objetivo, e todos, sem exceção, devem contribuir para este fim, seja o empregador, seja, enfim, qualquer cidadão do Brasil e do mundo”, pois no âmbito da globalização da economia o que acontece em qualquer parte do mundo interfere na vida de todos.

2.8 Natureza jurídica

A natureza jurídica do assédio moral, segundo Prata (2008, p. 58), “varia conforme a visão de cada ramo do Direito que o abrigue, *lato sensu*”, podendo-se considerá-lo como um “ato ilícito”. Para o autor, no âmbito trabalhista,

[...] o assédio moral é encarado como *falta grave* capaz de justificar a *perda da estabilidade* no emprego e ser considerado *justa causa para a rescisão do contrato de trabalho*, tanto por parte do empregador como por parte do empregado. O assédio moral no trabalho justifica, outrossim, a chamada *despedida indireta* (PRATA, 2008, p. 58).

Reza a Consolidação das Leis do Trabalho: “Art. 493 – Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representa séria violação dos deveres e obrigação do empregado” (PRATA, 2008, p. 59). Ou seja:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] b) [...] mau procedimento; [...] d) condenação criminal do empregado, passado em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; [...] h) ato de indisciplina ou de insubordinação; [...] j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem [...] (PRATA, 2008, p. 59).

Em contrapartida à legislação que penaliza o trabalhador por violação a deveres e obrigação, para o autor é indispensável a existência de uma lei expressa que regulamente a violação a deveres e obrigação pelo empregador; ou seja, que regulamente a figura do assédio moral no trabalho, pois o que o sistema jurídico ora oferece são regras e princípios, em especial os de direitos fundamentais, capazes de solucionar a questão do *mobbing*, como demonstram inúmeros julgados a seu respeito (PRATA, 2008, p. 59). No seu entendimento,

[...] na medida em que a legislação trabalhista torna-se *ansiosada* para falta de uma reforma capaz de adaptá-la às exigências socioeconômicas atuais, cresce a importância da atividade criativa do juiz, no sentido de colmatar as lacunas existentes, lançando mão dos instrumentos que o sistema jurídico lhe oferece (PRATA, 2008, p. 59).

Sobre a questão jurídica que permeia o assédio moral no trabalho, Pamplona Filho (1999, p. 81) argumenta que se a subordinação jurídica, requisito essencial da relação de trabalho subordinado, implica a “submissão contratual” do empregado ao empregador, normalmente acompanhada de uma subordinação socioeconômica, “não há dúvida de que a relação de emprego é um campo fértil para a ocorrência de lesões no patrimônio jurídico, tanto material quanto moral, dos seus contratantes”. Principalmente, considerando-se que as relações entre as partes podem se tornar

mais tensas, quando o próprio Direito reconhece a desigualdade fática entre os contratantes, como é o caso do vínculo trabalhista.

Cardone (1993, p. 322) corrobora esse entendimento afirmando que “causa espanto que alguns queiram isolar empregado e empregador deste círculo no qual está inserida a prática dos chamados atos ilícitos”. Para Vialard (1988, p. 755), “em razão da circunstância de subordinação a que está sujeito o trabalhador no cumprimento de seu débito, ele fica vulnerável à atuação da outra parte que dirige essa atividade humana”.

Assim, apesar de a falta de uma legislação específica sobre assédio moral no trabalho não impedir que tal atentado seja coibido e seus danos ressarcidos,

[...] a existência de uma legislação específica será de grande utilidade para o combate ao assédio moral, quanto ao enfoque pedagógico, já que divulgará tal fenômeno de maneira negativa, disfórica, como uma atitude a ser combatida e considerada pela sociedade e pelo ordenamento jurídico, não como algo natural contra o qual nada se pode fazer e com a qual as pessoas deverão se acostumar (THOME, 2009, p. 106).

Rufino (2007, p. 102) lembra que, pelo fato de o art. 216-A da Lei 10.224/2001 nada mencionar sobre a caracterização do assédio moral, o empregador não pode ser punido criminalmente pela prática do segundo assédio, de acordo com o princípio maior do Direito Penal: “não há crime sem lei anterior que o defina, nem penal, sem a respectiva cominação legal”.

Dessa forma, também no entendimento de Ferreira (2004), a atuação do Estado em regular o assédio moral por meio de uma atividade legislativa que preveja medidas protetivas é essencial, sendo necessária a delimitação do conceito para garantir sua eficácia.

2.8.1 O assédio moral na legislação nacional

Segundo Belmonte (2008, p. 1333), a legislação federal não cuida especificamente

do assédio moral no trabalho, porém invoca normas isoladas, aplicáveis a casos específicos e mediante interpretação e integração, a saber:

Art. 5º, X, da CF/1988: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 2006, p. 43).

Art. 8º, *caput*, da CF/1988: “É livre a associação profissional ou sindical, observado [...]”

Art. 9º, da CF/1988: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.

Art. 5º, XXII, da CF/1988: “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, Belmonte (2008, p. 1333) destaca os arts. 483, 474 e 373-A:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização, quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra eles ou pessoas de suas famílias, ato lesivo de honra e boa fama; f) o empregado ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Art. 474 – “A suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”.

Art. 373-A – “Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”.

Formulando uma síntese, Belmonte (2008) infere:

Assim, o empregador que reiterada e sistematicamente expõe o empregado a risco no trabalho, veda o uso de sanitários durante a jornada, trata os trabalhadores com rigor excessivo, reduz o salário ou o trabalho para forçar a demissão do trabalhador, impede a sua liberdade de expressão ou de associação, ou então atenta contra o devido respeito ao trabalhador, humilhando-o com atos, palavras ou gestos, ou então abusivamente penaliza o empregado, estará cometendo assédio moral (BELMONTE, 2008, p. 1334).

O autor cita ainda o art. 1º da Lei 3.291, de 23/08/2002, do estado do Rio de Janeiro, que, embora aplicável no âmbito das administrações direta e indireta, e nas

concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, ao regular o assédio moral, dá maior amplitude às hipóteses de sua ocorrência:

O exercício de qualquer ato ou atividade que possa se caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação de sua dignidade ou sujeição a condições de trabalho humilhantes e degradantes (RIO DE JANEIRO, 2002).

O mesmo pode-se dizer da Lei Municipal da cidade de São Paulo, 13.228, de 10/01/2002, que em seu art. 1º, define o assédio moral como:

Todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima 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: 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 (SÃO PAULO, 2002).

O assédio moral, contudo e como visto, conclui Belmonte (2008, p. 1334): “não se esgota na casuística das normas pinçadas, muito menos nos dispositivos estadual e municipal supracitados, estando a merecer uma regulação genérica”, opinião que merece uma correção, uma vez que a necessidade é de uma legislação “específica”.

Convém lembrar, também, com Ramírez (2003), que a Organização Mundial de Saúde (OSM) define a violência como

[...] o uso deliberado da força física ou do poder, que seja em grau de ameaça ou efetiva contra a própria pessoa, contra outra pessoa, um grupo ou comunidade. E que cause ou tenha muitas possibilidades de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos ou privações (RAMÍREZ, 2003, p. 4).

Conforme a autora, além da morte e das lesões, a definição engloba inúmeras consequências do comportamento violento, frequentemente menos notórias, como os danos psíquicos, privações e deficiências do desenvolvimento, que comprometem o bem-estar dos indivíduos, das famílias e das comunidades (RAMIREZ, 2003).

Nesse contexto insere-se a violência sexual no trabalho, que se manifesta mais comumente pelo assédio sexual contra a mulher. O art. 216-A do Código Penal, inserido pela Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, define o assédio sexual:

Assédio sexual

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (AC) (BRASIL, 2001b).

Como esclarece Pamplona Filho (2006), há que se distinguir o assédio sexual do assédio moral e do dano moral, pois mesmo que

[...] os interesses violados sejam direitos da personalidade, não há que se confundir as duas condutas lesivas, embora seja possível visualizar, na conduta reiterada do assédio sexual, a prática de atos que também atentam contra a integridade psicológica da vítima (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 4).

No Brasil, embora seja de aplicação no âmbito das relações domésticas e/ou familiares, a Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006, conceitua a violência psicológica contra a mulher no art. 7º, inciso II, e diferencia a violência psicológica da moral, definindo esta como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (art. 7º, inciso V) (BRASIL, 2006).

2.9 O assédio moral nas organizações brasileiras – evidências empíricas

Os autores consignam que as práticas de assédio moral são tão antigas quanto o próprio trabalho organizado. Assim, este não é um fenômeno novo. A própria história atesta as condições de discriminação e constrangimento vividas pelos trabalhadores no âmbito do relacionamento com superiores hierárquicos. Segundo Rufino (2007), o assédio moral surgiu da prática da servidão absoluta do trabalhador escravo:

A ausência de regulamentação das condições de trabalho, no século XVI, enaltecia o poder do patrão em estabelecer regras, segundo sua vontade, fazendo com que o operário prestasse uma servidão sem limites e, muitas vezes, por longo prazo (RUFINO, 2007, p. 23).

No final do século XVIII, com o evento da Revolução Industrial, instituiu-se a proteção do Estado ao trabalhador impossibilitado de se defender do poder econômico da grande indústria, decaindo a ideia do poder total e absoluto do senhor feudal sobre seus servos, originando desse movimento evolutivo o Direito do Trabalho. Porém, o Estado liberal não intervinha para deixar livre a “negociação” entre patrões e proletários, comprovando que a liberdade não basta para assegurar a igualdade de direitos, possibilitando aos mais fortes se tornarem opressores. Abandonado pelo Estado Liberal, o operário se submeteu aos desmandos do patrão, que o enxergava apenas como um meio de produção (RUFINO, 2007).

Essa realidade laboral instituída sobre a impossibilidade de defesa do trabalhador e sobre o seu desamparo ante o poder patronal incentivou a manutenção do assédio moral pelo empregador, tornando-o uma prática comum e corriqueira em organizações de todos os portes. Isso até o momento em que os trabalhadores conquistaram o direito a condições mais dignas de trabalho, ensejando o surgimento da tutela estatal. A partir de então, passou a prevalecer o cumprimento das leis de proteção aos Direitos do Homem, especialmente no que se refere à sua dignidade como pessoa humana, proporcionando ao trabalhador a efetivação da tutela estatal em caso de assédio moral no trabalho (RUFINO, 2007).

No Brasil, a reflexão e o debate sobre o tema é recente, tendo ganhado força com a repercussão da publicação na França do livro de Marie France Hirigoyen, *Harcelement Moral: la violence perverse au quotidien* (HIRIGOYEN, 1998), com sua posterior tradução e publicação no Brasil, em 2000, pela Editora Bertrand, sob o título: *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Até então, as indenizações por danos morais eram deferidas pelo Poder Judiciário, com base somente na doutrina, uma vez que não havia uma norma legal que estabelecesse um comando neste sentido. Assim, por razões óbvias, especialmente no campo das relações trabalhistas, o fenômeno vem sendo identificado e divulgado após um significativo lapso de tempo para sua maturação.

Também em outros países essa discussão sobre o reconhecimento do assédio moral como um fenômeno perturbador da sociedade foi morosa, provavelmente, devido à confusão que seus sintomas e sua origem (PRATA, 2007).

Salvador (2002) confirma que até recentemente a questão do assédio moral era pouco debatida, sendo, muitas vezes, confundida com situações gerais de estresse e conflitos naturais entre empregados. Aliás, até hoje ainda paira uma relativa confusão no meio jurídico, principalmente quando se analisam algumas ações propostas por advogados, que, interpretando situações gerais de estresse e conflitos naturais decorrentes da relação de trabalho, pleiteiam na Justiça do Trabalho indenizações a título de assédio moral.

Com o advento da Constituição da República, em 5 de outubro de 1988, a sociedade brasileira passou a contar com norma expressa que orienta que os danos morais são passíveis de indenização, conforme se infere no art. 5º, inciso X: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 2006, p. 43).

Ferreira (2004) citado por Ferrari e Martins (2005, p. 82) esclarece que atualmente a figura do assédio moral já se tornou conhecida dos trabalhadores brasileiros, em razão de políticas agressivas e cruéis de gerenciamento, podendo ser vista como sintomática de nossa época. Explica que o fenômeno

[...] é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida (FERREIRA, 2004, citado por FERRARI; MARTINS, 2005, p. 82).

Prata (2008) ilustra o fenômeno da crueldade empresarial com um caso brasileiro de assédio moral considerado por ele como paradigmático, publicado pela revista *Exame*⁶, no ano 2000, mostrando um quadro estarrecedor de ambiente de trabalho em uma das maiores organizações nacionais, AmBev, líder na fabricação de bebidas no País. Os executivos deveriam se dedicar integralmente ao trabalho – em total

⁶ Revista Exame. *Bônus, tomates e patos*. Edição n. 729, 13 dez. 2000.

detrimento do convívio familiar, do descanso, do lazer e da própria saúde – para fazerem jus a um *bônus* significativo, em jornadas de trabalho de no mínimo 12 horas. Dado este alto nível de renúncia, esse era o perfil predominante entre seus executivos: média de 29 anos, solteiro ou divorciado e sem filhos. Um deles quase foi expulso do curso de MBA promovido pela empresa por ter sido obrigado a faltar a quatro aulas para assistir ao nascimento do filho. Outra executiva, receando as consequências de uma recusa, sujeitou-se à transferência para outro país, levando o filho de apenas 25 dias de nascido (ou seja, dentro do prazo legal da licença maternidade a que tem direito), passando a encontrar o marido apenas cinco dias por mês. Como se não bastasse todo o sacrifício imposto aos executivos, se as metas estipuladas (geralmente impossíveis) não fossem alcançadas pela indústria o alto funcionário, por mais que tivesse se esforçado, nada receberia de prêmio. Dessa forma, o clima de trabalho nesta organização era de permanente tensão, ou seja, perfeitamente ajustado à *lei da selva*. Tal evento comprova a prática do assédio moral como estratégia gerencial pelas empresas brasileiras.

A juíza do trabalho de Jacarezinho-PR Ana Paula Sefrin Saladini, em artigo publicado como doutrina na *Revista LTr*, destaca a pesquisa nacional da médica do trabalho Maria Margarida Silveira Barreto sobre assédio moral realizada no início de 2002 que sustentou sua tese de doutorado na PUC-SP e cuja divulgação do resultado foi objeto de publicação no jornal *Folha de S. Paulo*, suplemento especial *Folha Equilíbrio*, em 21/02/02, recebendo, ainda, intensa divulgação em outros órgãos de informação e na rede mundial de computadores.

Saladini (2007) apresenta resultado de pesquisa de Barreto (2002a), destacando sua importância científica:

No estudo que serve como referência a diversos trabalhos posteriores sobre o tema, foram ouvidos 4.718 trabalhadores, dos quais 68% declararam que sofriam assédio no ambiente de trabalho várias vezes por semana, 20% relataram que o assédio ocorria em média uma vez por semana, e 12% afirmaram que a prática era sofrida uma vez por mês. Esses números indicam que o assédio vem fazendo parte da rotina de trabalho do brasileiro. Dentre as principais ações de assédio apresentadas na pesquisa, destacaram-se: dar instruções confusas e imprecisas, atribuir erros imaginários, ignorar a presença do empregado em frente a outras pessoas, não cumprimentá-lo e não dirigir a palavra a ele, insinuar que o empregado tem problema mental ou familiar. Segundo a pesquisa, 89% das agressões partem do superior hierárquico (SALADINI, 2007, p. 966).

Neste sentido, é importante citar também o resultado da pesquisa de Anchises (2006), reveladora do índice crescente de casos de assédio moral:

No campo da prática cotidiana, o aumento do número de queixas é evidente: em 2002 foram registrados, nas delegacias regionais do trabalho brasileiras, 231 atendimentos em razão de queixas de assédio moral; o ano de 2004 apontou um aumento de cerca de 110%, com registro de 484 queixas (ANCHISES, 2006, p. 47).

O assédio moral tem sido detectado em todos os segmentos da economia no Brasil. Pesquisa nacional realizada pelo Sindicato dos Bancários de Pernambuco dá conta de que 40% dos bancários sofrem essa violência. Segundo se apurou nessa pesquisa, os males decorrentes do assédio moral refletem-se na saúde física ou mental de 60,72% dos trabalhadores, que se dizem nervosos, tensos ou preocupados, sofrendo cansaço, depressão, insônia e dor de cabeça. Outro dado interessante da pesquisa indica que apenas 5,2% dos bancários que sofreram assédio moral disseram ter falado sobre o assunto com alguém. A maioria (34,65%) busca apoio na família, enquanto 14,83% falam com amigos, 10,89% comentam com um colega de banco e somente 6,52% procuram o sindicato (SBPE, 2006).

Entre os fatores que podem resultar no assédio moral, o principal apontado pelos bancários foi o excesso de trabalho, reclamado por 19,66%. Um total de 12,73% afirma que o chefe prejudica a sua saúde. A chefia dá instruções confusas e imprecisas para 10,35% e para 9,51% os gestores pedem trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade (SBPE, 2006).

As formas de assédio moral sofrida pelos bancários mais relatadas na pesquisa foram: chefe não cumprimenta e nem fala mais com o subordinado; atribui erros imaginários; bloqueia o andamento dos trabalhos; manda cartas de advertência protocoladas; impõe horários injustificados; ignora a presença do bancário na frente dos outros; fala mal do funcionário em público; manda executar tarefas sem interesse; circula maldades e calúnias; providencia transferência de setor para isolar o bancário; e proíbe os colegas de falar ou almoçar com a vítima, forçando-a a pedir demissão (SBPE, 2006).

Mas o que favorece o assédio moral? Para 70,97% dos entrevistados falta pessoal no banco, o que causa sobrecarga excessiva de trabalho, apontada por 54,66%, o

que, por sua vez, gera um novo problema: a extrapolação da jornada (27,36%). Outra questão apontada é competição entre as pessoas (34,09%). Para 35% dos entrevistados, o chefe decide sem consultar os subordinados. A falta de comunicação é outro problema. Mais da metade (52,89%) diz que existem boatos que geram insegurança e 66,84% afirmam que há pessoas que não passam informações (SBPE, 2006).

Analisando o assédio moral na Polícia Militar de Minas Gerais, Andrade (2002, p. 115) citado por Corrêa e Carrieri, (2004, p. 1072) constatou que o abuso surgiu “do autoritarismo decorrente do ambiente hierarquizado e disciplinado que, por consequência, pode camuflar o abuso de poder e a manipulação perversa”. Muito embora 73,58% dos 353 policiais pesquisados tenham se considerado não assediados, foram manifestadas as seguintes formas de assédio moral, com base na categorização de Hirigoyen (2006b): desqualificar (14,91%), desacreditar (14,75%), vexar (11,97%), recusar a comunicação direta (11,23%), isolar (11,01%), induzir ao erro (10,89%) e assédio sexual (5,34%).

Bom lembrar que as evidências da prática do assédio moral nas organizações brasileiras também podem ser informalmente identificadas em histórias narradas por trabalhadores de todas as idades, empregados e desempregados, mas em especial por trabalhadores mais velhos, em sua grande maioria, aposentados, muitos por invalidez, mas que, pelo fato de este tipo de violência ainda não ter reconhecimento público à época, ficaram sem o devido ressarcimento judicial e indenizatório. Importante lembrar que até bem pouco tempo apenas a CLT garantia proteção contra o assédio moral (como mostrado no item 2.8.1), porém uma proteção que não alcançava o funcionário público, totalmente desprotegido nos casos de ocorrência de assédio moral.

2.10 O assédio moral no Brasil – influência cultural

Atualmente, tem-se na Justiça do Trabalho, ou seja, nas denúncias geradoras dos processos julgados pelos Tribunais brasileiros, a confirmação irrefutável da prática

costumeira desse verdadeiro atentado à dignidade humana pelas organizações nacionais (públicas e privadas) e internacionais sediadas no Brasil. Certamente que todas as denúncias, considerando-se o seu reconhecimento como ocorrências de assédio moral no trabalho, com algumas apresentando características atípicas⁷, demonstram a complexidade que permeia as ações caracterizadoras deste tipo de violência objeto dos julgados que conformam esta pesquisa documental, julgados

⁷ TRT do Mato Grosso aumenta o valor de reparação moral em ação movida por ex-funcionária do Unibanco – Nº do processo: 01173.2008.003.23.00-4

O TRT de Mato Grosso aumentou de R\$ 37 mil para R\$ 80 mil o valor da reparação moral na ação movida pela trabalhadora P.C.L.N. contra o Unibanco - União de Bancos Brasileiros. A ação teve como motivo o fato de a funcionária ser obrigada, por sua superior hierárquica, a usar roupas sensuais e a participar de happy hours para se aproximar dos clientes e fechar negócios. A decisão unânime é da 1ª Turma do TRT-MT.

A juíza Rafaela de Barros Pantaroto, da 3ª Vara do Trabalho de Cuiabá, havia condenado o Unibanco a indenizar a funcionária em R\$ 37 mil, com base em depoimentos. Testemunhas referiram que a gerente da agência assediava moralmente as funcionárias com ordens para que "se insinuassem" para os clientes como uma tática para aumentar o faturamento do banco.

Como a bancária se recusou a trabalhar de "forma insinuante", foi demitida sem justa causa, depois de cinco anos e um mês de atividades no banco. Na contestação, o banco refutou veementemente as teses da petição inicial.

A trabalhadora recorreu ao TRT pedindo o aumento no valor da reparação. O Unibanco pugnou pela improcedência da ação. No relatório do julgado vem referido que "diante das reiteradas imposições dos prepostos do reclamado, a auto-estima da reclamante restou consideravelmente abalada, porquanto não era considerada a sua competência profissional, já que era tratada como uma verdadeira prostituta, pois o banco reclamado determinou que esta oferecesse o corpo para clientes do sexo masculino em troca de negócios para o banco" (folha 5).

Segundo o desembargador Edson Bueno, relator do caso, a partir das provas orais foi possível concluir que houve dano moral. "A bancária teve violada sua intimidade, sua vida privada e sua honra ao ser obrigada a usar roupas curtas e a se insinuar para clientes masculinos a fim de não perder o seu emprego"- diz o acórdão.

Para aumentar o valor da condenação, o TRT levou em conta o porte do banco e o grau de ofensa. Cabe recurso de revista ao TST.

Depoimentos

* A reclamante afirmou, em depoimento pessoal, que "sua superior hierárquica (Marta) determinava que todas as empregadas usassem uniforme curto, maquiagem e que se insinuassem para os clientes". Sempre marcava happy hour com os clientes e obrigava a reclamante a participar. Dizia à funcionária que para receber promoção, tinha que aderir às determinações, bem como se utilizava do seguinte lema: "venda na mão, calcinha no chão". Afirmou que a gerente era quem escolhia quais as assistentes obrigadas a participar do happy hour.

* A primeira testemunha, K.M.D., afirmou que a gerente da agência determinava que as empregadas se insinuassem para os clientes a fim de atraí-los e aumentar as vendas de produtos. A gerente pediu que usassem acessórios para valorizar o visual e que não deixassem o joelho coberto, sob pena de advertência ou suspensão. Ademais, marcava happy hour com os clientes, com a participação do diretor do banco, e determinava o comparecimento das empregadas do banco, sendo que a frase que a gerente sempre usava era a seguinte: "Venda na mão, calcinha no chão".

* A segunda testemunha, A.P.A.G., afirmou que a gerente determinava que as empregadas do banco usassem uniformes curtos e se insinuassem para os clientes com a finalidade de obtenção de novas metas, sendo que usava a seguinte frase: "Dinheiro na mão, calcinha no chão". Disse que a gerente marcava happy hour com os clientes e determinava o comparecimento das empregadas do banco com ameaças de dispensá-las se não comparecessem. Também ratificou que o diretor do banco também participava desses compromissos com os clientes. O nome do diretor do banco não foi referido textualmente no acórdão (Fonte: Agência Brasil).

estes que possibilitam uma visão realista das motivações de cunho sociocultural de sua prática sistemática.

Um desses indicadores motivacionais do assédio moral no Brasil é o resultado da pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizada no País para fins de verificação da discriminação no trabalho (principal fator motivacional da violência laboral), a qual detectou que o desemprego está diretamente relacionado ao nível de atividade econômica. Na década de 1990, a taxa de desemprego cresceu para ambos os sexos, porém as mulheres são as mais afetadas, principalmente as negras, que saíram de uma taxa de 8,1% em 1995 para 14,1% em 2005. Os homens brancos apresentam as menores taxas de desemprego, além de um aumento menos acelerado nessas taxas, saindo de 4,9% em 1995 e chegando a 6,3% em 2005 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2007).

É fato, pois, que o desemprego afeta predominantemente as categorias de trabalhadores socioculturalmente mais discriminados. Considerando-se que o trabalho está indissocialmente ligado ao desenvolvimento da pessoa do trabalhador, com influência no próprio desenvolvimento de suas capacidades psicossociais (PACHECO, 2007), pode-se inferir sobre os prejuízos no exercício da atividade laboral decorrentes da marginalização social, em especial quando esta incentiva o assédio moral, expondo o trabalhador à prática de maustratos, vexames, opressões e atos violadores da sua dignidade.

Tal inferição decorre da constatação do desequilíbrio das relações sociais, permeadas pela supremacia do poder oriundo da desigualdade econômica que permeia a sociedade capitalista. É fato que esse desequilíbrio tem relação direta com a prática do assédio moral, como tão bem ressaltam teóricos do tema (PRATA, 2008; PACHECO, 2007). Sem dúvida, trata-se de um problema que afeta atualmente a maioria dos países, mas principalmente os menos desenvolvidos. Isso se dá pela distribuição desigual de renda. Dentre eles, o Brasil apresenta-se no rol dos dez primeiros com o maior índice de desigualdade econômica e social do mundo.

Para se ter uma ideia do que ocorre no Brasil no âmbito do desequilíbrio nas relações sociais, permeadas pela supremacia do poder oriundo da desigualdade econômica que permeia a sociedade capitalista, o relatório de 2001 do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) sobre o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 162 países referente a 1988/99, período em que ocorreram recessões no Brasil, registra que o País passou da 74^a posição no *ranking* mundial em 1988 para o 69^o lugar. Mesmo assim, continuou atrás de seus principais vizinhos sul-americanos: Argentina (34^a) e Uruguai (37^a). De acordo com o citado relatório, as mudanças nos indicadores de melhoria de vida da população brasileira não se processaram de forma significativa, tendendo para a estabilidade. Por exemplo, em 2000 as políticas sociais do País consumiam 23% do orçamento federal, sendo que pequena parte desses recursos chegava efetivamente aos mais pobres. O relatório também indica que enquanto 9% da população vive com menos de US\$ 1 por dia 46,7% da renda nacional está concentrada nas mãos de apenas 10% da população. A expectativa de vida do brasileiro permaneceu praticamente inalterada desde o último PNUD, indicando a média de 67,2 anos de vida para a população (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2001).

É neste cenário econômico altamente desfavorável que as relações trabalhistas acontecem, evidenciando-se forte dependência do trabalhador ao empregador, permeada pelo poder diretivo e disciplinar deste (RODENAS, 2005), ensejando, em muitos casos, um tratamento desigual no ambiente de trabalho, motivado pela discriminação de toda ordem (gênero, raça, religião, opção sexual, doença, sequelas físicas e condição social, dentre outras), chegando a práticas de atos que extrapolam o que se considera razoável e esperado no comando e na direção do contrato de trabalho, que vão dar no desemprego e, muito frequentemente, na expulsão do trabalhador do mercado de trabalho.

Hirigoyen (2006b, p. 120) atesta que “dentre as pessoas desempregadas, com dificuldade de conseguir uma nova colocação, algumas conservam as marcas das violências sofridas decorrentes de assédio moral antes da perda do emprego”. Leymann (1996) avaliza tal entendimento, asseverando que o prolongamento do assédio moral nas organizações gera consequências graves à vítima, que pode não

ter mais condições de manter-se empregada por causa do dano psicológico, sendo expulsa do mercado de trabalho.

A pesquisa empreendida por Hirigoyen (2006b, p. 120) corrobora tal constatação, pois demonstrou “66% de casos de pessoas efetivamente excluídas do mundo do trabalho, pelo menos temporariamente”, pessoas que deixaram o trabalho por causa do adoecimento ou desemprego. Quando o assédio é imposto de forma sutil, frequentemente o trabalhador somente se conscientiza da situação quando se encontra em licença médica.

No artigo *Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho*, em que não utiliza o termo *assédio moral* para retratar os comportamentos ditados por humilhações sofridas pelos trabalhadores no ambiente laboral, Barreto (2002a) ressalta que o assédio moral pode ser adotado como uma política da organização, sendo os atos executados por seus representantes legais, para que trabalhadores peçam demissão. Ele enumera o perfil dos empregados inconvenientes sujeitos à violência moral com este fim: os adoecidos⁸, os sindicalizados, aqueles no final de

⁸ Empregador que dificulta processo de reabilitação de empregado acidentado responde por assédio moral – Processo RO 01361-2007-134-03-00-7 – TRT 3ª Região

Caracteriza assédio moral a conduta abusiva, de natureza psicológica, exercida por representante da empregadora, com o objetivo de prejudicar a atuação da vítima e comprometer o seu equilíbrio emocional, ocasionando o agravamento do seu estado de saúde. Com base nesse fundamento, a 7ª Turma do TRT-MG reformou a sentença, condenando a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em decorrência das atitudes abusivas do seu preposto, que dificultou o processo de reabilitação de empregado acidentado, perseguindo-o, intimidando-o e transferindo-o para funções incompatíveis com a sua real condição física.

No caso, o reclamante sofreu um acidente provocado pela aplicação de medicação endovenosa, tendo ficado com um pedaço da agulha retido na veia, o que desencadeou na vítima um processo de trombose venosa profunda. Essa circunstância ocasionou internação e afastamento do trabalho por quatro meses, com perda da funcionalidade do braço atingido. Ao retornar ao trabalho, ainda se recuperando do trauma provocado pelo acidente, o reclamante se deparou com o tratamento hostil por parte de seu superior hierárquico, que fez de tudo para dificultar o seu processo de readaptação, tratando-o com grosserias e dirigindo-lhe palavras de baixo calão na presença dos demais empregados. O supervisor passou a fazer ainda constantes mudanças de função com o intuito de desestabilizar o reclamante para que pedisse demissão, sempre delegando-lhe tarefas que exigiam muito esforço físico, o que chegou a provocar a abertura da cirurgia no braço atingido. Quando o reclamante perguntou ao supervisor qual era a finalidade das constantes mudanças de função incompatíveis com a sua condição física, este respondeu que o reclamante era um inútil e que não prestava mais para a empresa.

O reclamante relatou ainda que era obrigado a aguardar quarenta minutos na fila do vestiário, trajando somente roupas íntimas, até que recebesse o uniforme da empresa para vestir. Isso ocorria duas vezes ao dia, no início e no fim da jornada de trabalho. Para o relator do recurso, desembargador Paulo Roberto de Castro, o uso do vestiário coletivo para troca de roupas é hoje comum e, por si só, não caracteriza situação vexatória. Mas, neste caso específico, há uma particularidade, que foi atestada pelo laudo pericial. O médico psiquiatra, ao examinar e interrogar o

estabilidade pós-acidente de trabalho, as mulheres após o parto, maiores de 35 anos com altos salários, os questionadores de políticas organizacionais, os solidários e os que resistem ao abuso de poder.

Da mesma forma, ou seja, deixando de utilizar o termo *assédio moral*, Ades (1999, p. 76) citado por Corrêa e Carrieri (2004, p. 1073) analisou a reação de indivíduos usando um dilema fictício, no qual um personagem é constantemente humilhado pelo superior hierárquico no ambiente de trabalho na presença de colegas, mas suporta o assédio por necessidade de continuar no emprego para garantir o bem-estar da família. “O dilema está em reagir às situações de humilhação, defendendo a honra, ou mantendo-se passivo para continuar no emprego e sustentar a família”. A partir desse estudo de caso fictício, “a autora aponta três consequências decorrentes das situações humilhantes: a queda do desempenho profissional, a destruição da dignidade e os efeitos negativos nos relacionamentos afetivos devido à depressão e infelicidade”. Observou-se que entre ficar e sair do emprego, “a maioria dos pesquisados decidiu ficar no emprego e tentar modificar a situação, conversando com o superior hierárquico”. Essa atitude pode evidenciar, segundo a autora, que “[...] o participante está consciente da dificuldade de arranjar um emprego, do momento complicado do mercado de trabalho no Brasil”. Por outro lado, “a maioria dos entrevistados informou que aceitaria outro emprego de menor prestígio e remuneração para sair do estado de humilhação contínua”.

Corrêa e Carrieri (2004) pesquisaram um caso de assédio moral no qual as vítimas não aceitaram os desmandos do superior hierárquico e, por se tratar de um órgão do Poder Judiciário, resolveram denunciá-lo ao Tribunal de Justiça. Na análise dos depoimentos dos assediados, apuraram-se os seguintes comportamentos do assediador:

reclamante, relatou que o mesmo possui uma personalidade introvertida, é evangélico e segue rigorosamente a crença religiosa que lhe impõe certos rigores em relação a mostrar o corpo. Por isso, essa situação representava, para o autor, constrangimento e mal estar íntimo, contribuindo para a evolução do estresse no ambiente de trabalho.

O perito garantiu que esse conjunto de fatores vivenciados no trabalho desencadeou o quadro depressivo do reclamante, razão pela qual a Turma decidiu que ele faz jus à reparação pelo dano moral sofrido. “A indenização por danos morais não tem a pretensão de substituir o sofrimento, o constrangimento e a dor moral, posto que impagáveis. A quantia arbitrada deve servir como lenitivo para a dor ou compensação pela ofensa ao estar íntimo, à intimidade, à vida ou à integridade física.” – concluiu o relator, deferindo ao reclamante uma indenização no valor de R\$7.500,00.

[...] ânsia por produtividade, geração de conflitos, controle exagerado, pressão para que a vítima não faça valer seus direitos, desvio de função, humilhações, utilização de insinuações desdenhosas para desqualificar os funcionários e reuniões diárias (CORRÊA; CARRIERI, 2004, p. 1077).

Entre as consequências desse assédio moral, os servidores citaram: estresse, instabilidade emocional, alteração do sono, tristeza, ansiedade, diminuição da libido, depressão, sentimento de perseguição e fracasso, falta de concentração, baixa autoestima e nervosismo (CORRÊA; CARRIERI, 2004).

Tomando como base dados levantados em pesquisas sobre assédio moral, Barreto (2002a) constatou que as mulheres pertencem ao grupo mais assediado. Segundo a pesquisadora, em categorias tradicionais reservadas aos homens as mulheres quando chegam recebem brincadeiras grosseiras e têm o trabalho desconsiderado. Isto se deve, no entendimento de Hirigoyen (2006b, p. 103), a fatores culturais: “as mulheres não são educadas para reagir de maneira violenta [...]. Acostumadas aos elementos de sua educação familiar, elas entram mais facilmente em relações de dominação”.

Em sua pesquisa histórica realizada em 2000 que originou sua dissertação de mestrado, Barreto (2000) evidenciava a marginalização da mulher no âmbito laboral no Brasil. Apesar de não se valer do termo *assédio moral*, a pesquisadora retratou os comportamentos ditados por humilhações sofridas pelos trabalhadores na triangulação saúde, doença e trabalho. Barreto (2000) entrevistou 2072 trabalhadores e constatou que 42% já haviam passado por alguma forma de assédio moral. Para a análise dos dados, Barreto (2000, p. 212) selecionou dez histórias, as mais significativas, que sintetizavam toda a diversidade de assédio. Elas apontaram uma predominância de sexo das vítimas envolvidas: seis mulheres e quatro homens, concluindo: “[...] em minha pesquisa, na análise dos dados, detecta-se que as mulheres vivenciaram um número maior de situações em que foram humilhadas do que o homem”.

Costa (1995) considera que o assédio moral, incluindo o do tipo sexual, é um reflexo cultural, pois os fatores históricos, sociais e econômicos de uma sociedade influenciam a visão dos indivíduos em relação a sexo, trabalho e papel social. Os

dados apresentados nas pesquisas podem estar relacionados às significações culturais brasileiras provindas do regime escravocrata, demarcando uma sociedade paternalista, autoritária e hierarquizada, com ênfase na relação dominante-dominado. A mulher é, muitas vezes, vítima de domínio ou do abuso do parceiro (do machismo), reprimida sexual e socialmente e menos acostumada a processos competitivos e relações de poder. O homem é menos sensível e intuitivo. No processo de industrialização, verifica-se que os desmandos dos senhores de engenho são apreendidos por capatazes organizacionais, que humilham e maltratam os empregados, especialmente as mulheres. Assim, nas organizações atuais, os fatores culturais somados às novas demandas e à exclusão de postos de trabalho, fazem com que o assédio moral se torne mais crítico e rotineiro, criando dificuldades de reconhecimento do fenômeno tanto para a vítima como para a legislação brasileira (COSTA, 1995; AGUIAR, 2003).

No Brasil, embora seja de aplicação no âmbito das relações domésticas e/ou familiares, a Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006, conceitua a violência psicológica contra a mulher no art. 7º, inciso II, e diferencia a violência psicológica da moral, definindo esta última como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (art. 7º, inciso V) (BRASIL, 2006).

Há que se registrar também no plano da ação judicial a importância do nexo causal entre o dano e a atividade desenvolvida pelo empregador na configuração da responsabilidade civil. Segundo Delgado (2004, p. 618, citado por Thome, 2009, p. 133), é “decisivo que haja evidência bastante da relação de causalidade entre a conduta do empregador ou de seus prepostos e o dano sofrido pelo empregado”, relação esta, ressalta Thome (2009, p. 133), “de caráter fático e não jurídico”. No entendimento de Dallegre Neto (2005):

[...] a teoria mais adequada para a responsabilidade civil, no ordenamento jurídico brasileiro, é a teoria da causalidade adequada e imediata, segundo a qual a causa é não apenas o precedente necessário, mas, também, o adequado e imediato à ultimação concreta do resultado (DALLEGRAVE NETO 2005, p. 151, citado por THOME, 2009, p. 133).

Por último, é importante registrar o entendimento de Thome (2008, p. 14) de que “a atual organização do trabalho, fruto de neoliberalismo, propicia um ambiente em que

o assédio moral pode ocorrer mais facilmente, pois o sofrimento no trabalho é utilizado para perpetuar as relações de poder”. Porém, não se pode considerar tal violência como uma situação inexorável. Ao contrário, deve-se combatê-la incansavelmente, mediante sistema repressivo eficaz.

No Brasil, com o objetivo de cientificar os trabalhadores, mediante criação de mecanismos de identificação do problema e do estabelecimento de estratégias de defesa, diversos sindicatos, a exemplo dos Sindicatos dos Bancários e dos Sindicatos dos Servidores Públicos Federais, vêm elaborando e distribuindo cartilhas aos integrantes dessas categorias profissionais alertando sobre as práticas de assédio moral no trabalho e seus direitos à rescisão contratual indireta.

Por outro lado, é importante que o empregador saiba que o fato de o empregado vítima de assédio moral, “eventualmente não alegar ou não pleitear a declaração de rescisão indireta, não importa a renúncia de quaisquer outros pedidos além da rescisão, como indenização por dano moral” ou, até mesmo, estabilidade provisória, isto porque, dada a atual situação econômica no Brasil, ele não pode abrir mão de seu meio de sobrevivência e arriscar-se a não mais encontrar emprego (THOME, 2009, p. 156).

Também segundo Thome (2009), a falta de uma legislação específica sobre assédio moral nas relações de trabalho não impede uma resposta judicial às agressões, já que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de um aparato legal para fazer frente à proteção do trabalhador em face do assédio moral sofrido. Todavia, uma legislação específica poderá ser útil, na medida em que demonstra à sociedade com maior clareza que o assédio moral no trabalho é repudiado juridicamente, ensejando severa punição, motivo pelo qual sua prática deve ser evitada pelas organizações públicas e privadas.⁹

⁹ **Assédio Moral – Prova efetuada com a gravação de conversa por um dos interlocutores é válida como prova (30/07/2009)**

O entendimento dominante na jurisprudência é o de que a gravação, quando realizada por um dos interlocutores, é válida como meio de prova. Nesse contexto, a 6ª Turma do TRT-MG considerou lícita a gravação de conversa pela trabalhadora com o objetivo de demonstrar o assédio moral que sofria.

A reclamante contou que desde que entrou em licença maternidade começou a sofrer pressão psicológica. O gerente chegou a pedir que ela não retornasse. Quando voltou ao trabalho, a sua sala já estava ocupada por outra empregada e os seus pertences estavam dentro de caixas de papelão.

Em situações de assédio moral, cabe à Justiça do Trabalho a análise e o julgamento dos casos, imputando ao(s) agressor(es) a pena cabível, especialmente no que se refere à indenização por danos morais, uma vez que o processo criminal escapa a sua competência. A Justiça do Trabalho brasileira está estruturada e dividida, no âmbito dos estados da Federação, em 24 regiões. Por isso, a grande maioria das ações trabalhistas que envolvem pedidos de indenização por assédio moral tem início nas Varas do Trabalho e culmina nos denominados “Tribunais Regionais”.

É pela sua eficácia em proporcionar informações confiáveis que os casos submetidos à Justiça do Trabalho e os julgamentos proferidos nos referidos Tribunais Regionais compõem a fonte de pesquisa deste estudo. A opção pela análise dos julgados se justifica, uma vez que proporcionará uma visão ampla do pensamento dos juízes do trabalho do Brasil, em sua análise do fenômeno do assédio moral.

Além disso, nenhuma atividade lhe era passada. Para comprovar o assédio moral, a trabalhadora gravou algumas conversas que teve com o gerente. A defesa alegou que essa prova é ilegal porque a gravação foi feita sem autorização das pessoas que participaram das conversas.

O desembargador Jorge Berg de Mendonça ponderou que, em regra, a violação do sigilo das comunicações sem autorização dos interlocutores é mesmo proibida, pois a Constituição assegura o respeito à intimidade e vida privada das pessoas, bem como o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas e telefônicas. Mas, de acordo com o relator, é necessário diferenciar entre a gravação da conversa alheia essa, sim, ilegal e abusiva – e o registro de conversa própria. Nessa hipótese, ela é considerada no processo do trabalho como exercício legítimo do direito de defesa.

Nesse caso, a situação vivida pela trabalhadora somente poderia ser demonstrada por meio das gravações realizadas. E é claro que não haveria a possibilidade de pedir autorização aos interlocutores, pois as conversas já não corresponderiam à realidade. *“Sendo assim, mostra-se razoável a gravação efetivada pela reclamante, sendo a forma mais viável de demonstrar suas alegações; ao revés, estaria impedida de comprovar suas pretensões, o que caracterizaria flagrante cerceio ao direito de produção de provas”*, concluiu o relator, acrescentando que há decisões do TST e do STF reconhecendo a litude da gravação de conversa, quando realizada por um dos interlocutores (RO nº 00866-2006-018-03-00-6).

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa quanto à abordagem

Esta pesquisa apresenta-se como documental de cunho qualitativo, tendo como método a análise de múltiplos casos. Segundo Lüdke e André (1996) e Martins (2006), a pesquisa qualitativa exige do pesquisador um contato real e em profundidade com o ambiente e o cenário que está sendo investigado, além de auxiliar o pesquisador a adequar seu conteúdo teórico ao problema da pesquisa no decorrer do processo.

Para Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (1999), a principal característica das pesquisas qualitativas é o fato de seguirem a tradição compreensiva ou interpretativa. Isso significa que tais pesquisas partem do pressuposto de que as pessoas agem de acordo com suas crenças, percepções, sentimentos e valores, e que seu comportamento precisa ser desvelado, uma vez que não é conhecido de imediato.

No entendimento de Vieira e Zouain (2005), uma importante característica da pesquisa qualitativa é que ela geralmente oferece descrições ricas e bem fundamentadas, além de explicações sobre processos em contextos locais identificáveis, tornando-se, ainda, um instrumento de ajuda ao pesquisador, no sentido de avançar em relação às concepções iniciais ou de revisar sua estrutura teórica. Além do mais, favorece o pesquisador na adequação do estudo teórico ao estudo do fenômeno administrativo e organizacional que deseja analisar, já que possui um maior grau de flexibilidade.

Assim, será por meio de análise qualitativa que serão identificadas e descritas as formas de assédio moral dos empregados nas organizações (públicas e privadas), objeto desta pesquisa, abrangendo tanto os níveis de gerência e de supervisão em geral quanto dos colegas de trabalho, seguindo tipologia de Hirigoyen (2006b),

apresentada no item 2.3.1: vertical descendente, horizontal, misto e vertical ascendente. Buscar-se-á, pela análise documental identificar nos acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho (por estado da Federação) os casos submetidos ao Poder Judiciário Trabalhista reconhecidos como prática de assédio moral nas organizações. A seguir, será feita a descrição minuciosa, detalhada, rigorosa e exata da identificação do fenômeno “assédio moral” no entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões brasileiras Sudeste e Sul.

Para possibilitar tal descrição, o método aplicado à pesquisa ditou o estudo das manifestações consignadas em obras dos principais estudiosos do tema “assédio moral” e de outros autores das Ciências Humanas, com destaque para a Psicologia, Psiquiatria e Medicina, bem como nas doutrinas do Direito e em documentos jurisprudenciais.

3.2 Tipo de pesquisa quanto aos fins

Neste plano, esta pesquisa se caracteriza como descritiva. Goulart e Carvalho (2002) e Vergara (2007) classificam a pesquisa descritiva como aquela que objetiva descrever as características de uma população ou fenômeno estudados ou, ainda, estabelecer uma relação entre variáveis, o que não é o caso desta pesquisa.

Triviños (1987) ressalta que para realizar uma pesquisa descritiva o pesquisador necessita deter conhecimento acerca do tema a ser pesquisado, uma vez que sua pretensão é descrever os fatos e fenômenos observados.

A pesquisa ora proposta é descritiva, exatamente por objetivar identificar e descrever a configuração do assédio moral nas relações de trabalho e o tratamento deste fenômeno na Justiça do Trabalho. A investigação do fenômeno “assédio moral” nesta pesquisa visa esclarecer quais são as atitudes pessoais no ambiente de trabalho contribuem para a sua configuração, tendo em vista a percepção dos juízes trabalhistas.

3.3 Tipo de pesquisa quanto aos meios

Quanto aos meios de investigação, tem-se a opção pelo estudo de documentos, ou seja, a estratégia da pesquisa terá como principal fonte de consulta a análise das decisões judiciais proferidas pelos dos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões brasileiras Sudeste e Sul.

Tem-se, pois, que nesta pesquisa, optou-se pela exploração de julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões brasileiras Sudeste e Sul, o que permitirá uma compreensão mais expansiva do fenômeno “assédio moral”.

A pesquisa documental, segundo May (2002, p. 221), “requer não apenas alguma prática, mas também uma reflexividade por parte do pesquisador”. Vergara a define como sendo aquela que:

[...] é realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas: registros, anais, regulamentos, circulares, ofícios, memorandos, balancetes, comunicações informais, filmes, microfilmes, fotografias, videoteipe, informações em disquete, diários, cartas pessoais e outros (VERGARA, 2007, p. 48).

Para May (2002, p. 205), a pesquisa documental permite “fazer comparações entre as interpretações dos eventos feitas pelo observador e aquelas registradas nos documentos relacionados aos mesmos. Ao mesmo tempo essas fontes podem ser utilizadas por seu próprio mérito”.

Segundo Goulart (2006, p. 164) “a escolha dos documentos pode ser feita *a priori* ou mediante uma predefinição do objetivo”. May (2002, p. 207) defende o entendimento de que “as maneiras como os documentos são utilizados é claramente metodológica e teórica, assim como a temática relativa às tecnicidades que cercam o método”.

3.4 Fontes de coleta de dados

Com relação à amostra, Vergara (2007, p. 50) a estabelece como sendo “parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade”. A autora acrescenta que a amostragem pode ser probabilística ou não probabilística, sendo que o diferencial entre elas é o fato de a primeira basear-se em procedimentos estatísticos e a segunda, não. Como essa pesquisa não envolverá procedimentos estatísticos, pode-se classificar sua amostra como não-probabilística.

A coleta da amostra (acórdãos da Justiça do Trabalho) será realizada por meio de pesquisa nos sites dos TRTs e do TST nos vários meios eletrônicos da Júris Síntese IOB e em publicações doutrinárias especializadas, sendo que no processo de tratamento dos acórdãos eles serão interpretados com base em seu conteúdo e na visão dos julgadores, em confronto com as teorias desenvolvidas pelos estudiosos do tema, apresentadas no Referencial Teórico.

Tal amostra se comporá de acórdãos (julgados) relativos a casos reconhecidos como prática de assédio moral nas organizações proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul que compõem o Poder Judiciário Trabalhista brasileiro, conforme pormenorizado no QUADRO 1:

REGIÃO	ESTADO DA FEDERAÇÃO	TRIBUNAL
Sudeste	Rio de Janeiro Minas Gerais São Paulo Campinas/SP Espírito Santo	TRT da 1ª Região TRT da 3ª Região TRT da 2ª Região TRT da 15ª Região TRT da 17ª Região
Sul	Rio Grande do Sul Paraná Santa Catarina	TRT da 4ª Região TRT da 9ª Região TRT 12ª Região

Quadro 1 - Tribunais que compõem o universo da pesquisa

Fonte: Elaboração do autor.

A escolha dessas duas regiões do Brasil se deveu a dois motivos: primeiro, ao fato de ser inviável pesquisar todos os TRTs do País; segundo, à possibilidade de os TRTs escolhidos (FIG. 1) fornecerem uma amostra significativa, haja vista a

importância das regiões Sul e Sudeste no contexto econômico nacional, considerando-se sua superioridade estatística quanto ao número de indústrias e, por extensão, de trabalhadores, uma vez que concentram os grandes polos industriais do País.

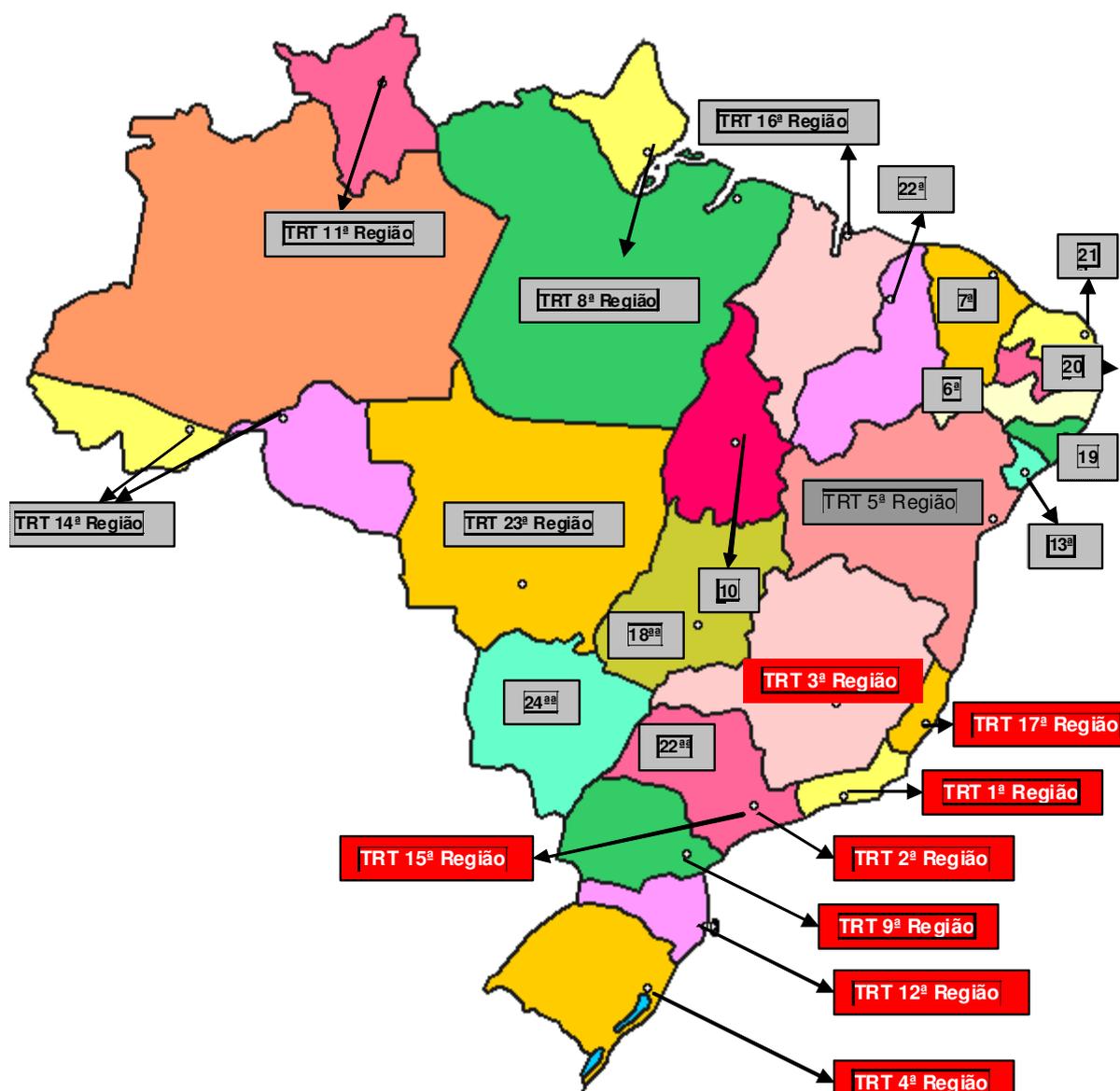


Figura 1 - Poder Judiciário Trabalhista da República Federativa do Brasil
Fonte: Elaborado pelo autor

3.5 Análise de conteúdo

“A análise de conteúdo pode ser definida como a utilização de métodos confiáveis, fiéis e válidos para fazer inferências específicas a partir de um texto” (KRIPPENDORF, 1967, citado por Goulart, 2006, p. 160), cuja “abordagem qualitativa é válida na elaboração de deduções sobre um acontecimento ou uma variável de inferência precisa” (GOULART, 2006, p. 162).

Como os documentos não existem isolados, segundo May (2002), eles precisam estar situados em uma estrutura teórica para que seu conteúdo seja entendido. É com esse propósito que se utiliza a análise de conteúdo, que incluiu três estágios: a) estabelecer o problema de pesquisa; (b) recuperar o texto; (c) e empregar métodos de amostragem, interpretação e análise. Esse enfoque

[...] considera a frequência com que certas palavras ou frases particulares ocorrem no texto como um meio de identificar as suas características. A estrutura analítica resultante dá sentido aos dados através de categorias teóricas geradas. Esse método toma tanto a forma quantitativa quanto a qualitativa (MAY, 2002, p. 222).

Considerando a análise qualitativa de conteúdo, segundo May (2002, p. 224), tem-se que ela “começa com a idéia de processo, ou contexto social, e vê o autor como um ator consciente que se dirige a um público em circunstâncias particulares”. Assim, “a tarefa do analista torna-se uma ‘leitura’ do texto em termos de seus símbolos. Com isso em mente, o texto é abordado a partir do entendimento do contexto da sua produção pelos próprios analistas”.

May (2002) destaca o fato de que uma “pesquisa documental” reflete um espectro mais amplo tanto de perspectivas como de fontes de pesquisa. Assim, os documentos, embora podendo ser parte das contingências práticas da vida organizacional, são vistos como parte de um contexto social mais amplo.

Neste sentido, buscar-se-á na análise de conteúdo dos documentos (julgados dos TRTs das regiões sudeste e sul do Brasil sobre assédio moral no trabalho) responder ao problema de pesquisa (A concepção e as práticas de assédio moral

presentes nos acórdãos selecionados convergem na conformidade do conceito da literatura científica?), porém abarcando os aspectos teóricos primordiais: 1º) a variedade conceitual que marca o referido fenômeno, dado o reconhecimento unânime entre os teóricos da complexidade de sua conformação; 2º) a separação do conceito da categorização (tipologia), dado que os teóricos adotam esse método; e 3º) as particularidades extensivas, porém fundamentais, no plano do seu reconhecimento jurisprudencial, a saber: a) tempo de duração; b) ações caracterizadoras; c) instrumento de pressão para demissão; d) danos à saúde psico-emocional e física do trabalhador; e e) crime contra a dignidade humana.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste ponto do desenvolvimento desta dissertação, o confronto dos elementos da pesquisa teórica com os elementos da pesquisa de campo (julgados da lavra de juízes e desembargadores dos TRTs de duas regiões brasileiras (Sudeste e Sul) tem o objetivo de verificar, ou não, a plena aceitação pela Justiça brasileira dos parâmetros teóricos de conformação e delimitação do “assédio moral no trabalho” desenvolvidos pelos estudiosos que os formularam, a saber, o médico alemão Heinz Leymann (1996) e a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (1998, 2002, 2006a, 2006b) e, posteriormente, no Brasil, a médica ginecologista e do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto (2000, 2002a, 2002b e 2003), parâmetros estes posteriormente avalizados por pesquisadores da Medicina, Psiquiatria, Psicologia, Sociologia e doutrinadores do Direito brasileiros e estrangeiros.

4.1 Da acolhida do conceito

Abstrai-se, de início, a confirmação da aceitação do conceito de “assédio moral” formulado pelos mencionados pioneiros no estudo do tema: Leymann (1996, p. 165-184), que entende que o terror psicológico envolve “comunicação hostil e antiética [...] dirigida de uma forma sistemática por um ou alguns indivíduos [...] na direção de um outro sujeito [...] que, devido a *mobbing*, é empurrado para uma situação de desamparo, abandono, desesperança e impotência [...]”; Hirigoyen (1998, 2002, 2006a, 2006b), que entende que o assédio moral “se manifesta por um comportamento no limite da discriminação”, motivado, na maioria dos casos, pela recusa da diferença e pela inveja, ciúme, rivalidade e competitividade (HIRIGOYEN, 2006b, p. 37-43); e Barreto (2000, 2002a, 2002b, 2003), pioneira do estudo da violência moral laboral no Brasil, que a definiu como “atitudes e condutas [...] em que predominam as desqualificações e desmoralizações, constrangimentos e humilhações repetitivas” (BARRETO, 2003, p. 1). Um grande número de acórdãos,

como se verá, para acolher ou recusar a denúncia, descreve, *ipsis litteris*, os conceitos formulados por estes importantes teóricos do tema. Assim, embora tido pelos empregadores como muito rigoroso, o conceito é acolhido pelo Judiciário brasileiro:

a) TRT 2ª Região:

De início, os doutrinadores o definiam como **'a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego'**. [...] O conceito é criticado por ser muito rigoroso. [...] (TRT 3ª R. – RO 01292.2003.057.03.00.3 – 2ª T. – Relª Juíza Alice Monteiro de Barros – DJMG 11.08.2004 – p. 13) (grifo nosso).

[...] 2. **O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções** [...] (Súmula nº 341, STF). (TRT 2ª R. – RO 02146200390202006 – 4ª T. – Rel. Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto – DJSP 01.08.2003 – p. 58) (JCF.5 JCF.5.V JCF.5.X JCCB.159 JNCCB.186) (grifo nosso).

b) TRT 17ª Região

A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar 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 [...] (TRT - 17ª R. - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20.08.2002) (grifo nosso).

É a exposição dos trabalhadores 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, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas 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. [...] (TRT 17ª R. - RO 1142.2001.006.17.00-9, Rel. Juiz JOSÉ CARLOS RIZK, publicado no DO em 15.10.2002) (grifo nosso).

c) TRT 1ª Região

"Entende-se por assédio moral em um local de trabalho qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". [...] (TRT1ª R. – RO 00136-2005-022-01-00-4 – 6ª T. – Rel.

Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo. Julgado em 09/05/2007, por Unanimidade - DORJ de 18/05/2007, p. lii, s. li, Federal) (grifo nosso).

Segundo Rodolfo Pamplona Filho, o assédio moral é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. É manipulação perversa, sub-reptícia, centrada na idéia de cerco, configurando-se em um conjunto de comportamentos omissivos ou comissivos que desestabilizam a vítima, atando-a de tal forma que impedem reação. Não por acaso o assédio moral também é chamado de terror psicológico e suas conseqüências são de tamanha gravidade, para a vítima, para o empregador e para o assediante, que não há de merecer chancela de banalização da figura ainda não contemplada por lei federal (01518-2007-027-01-00-9. Julgado em 03/12/2008, por maioria. DOERJ de 19/12/2008, P. III, S. II, FEDERAL. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. 7ª turma) (grifo nosso).

d) TRT 15ª Região

O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" [...] (TRT 15ª R. – RO 0350-2005-020-15-00-1 – (52805/06) – 10ªC – Rel. Juiz José Antonio Pancotti – DOESP 10.11.2006 – p. 65) (grifo nosso)

4.2 Da tipologia do assédio moral no trabalho

Os tipos de assédio moral no trabalho, segundo a classificação de Hirigoeyen (2006b), são quatro: a) assédio vertical descendente (chefia sobre subordinado); b) assédio horizontal (colega ou colegas sobre colega); c) assédio misto (grupo de trabalho – chafia e subordinados – sobre um determinado subordinado/colega); e d) assédio vertical ascendente (subordinado ou subordinados sobre a chafia).

4.2.1 Assédio moral vertical descendente – predominância

No entendimento de Pacheco, o assédio moral vertical descendente é o que causa maior dano para a vítima, já que pelo fato de ela se encontrar em posição de total

submissão não tem como se defender do seu agressor. Assim, sugere o autor, “não seria descabida uma outra solução legal que tivesse em vista punir mais severamente o assédio proveniente de um superior hierárquico”.

Confirmando os resultados de pesquisas de outros estudiosos do tema, foi constatada neste estudo a predominância do tipo vertical descendente, comprovando-se, pois, ser o mesmo, de fato, o mais praticado no âmbito organizacional:

a) TRT 3ª Região

Imposição de metas inatingíveis por superiores hierárquicos, com ameaças, xingamentos, intimidações e castigos do tipo trabalhar de pé, proibição de ir ao banheiro, beber água ou lanchar para a hipótese do não-cumprimento das mesmas (TRT 3ª R., RO-01245-2005-012-03-00-0, jun. 2006) (grifo nosso).

A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa [...] (TRT-MG, Processo 01761-2005-092-03-00-3-RO, 3ª Turma, Rel. Juiz Antônio Gomes de Vasconcelos, Revisor João Bosco de Barcelos Coura, J. 09.08.2006, DJMG 26.08.2006, p. 7) (grifo nosso).

b) TRT 17ª Região

Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarretando consequências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra sua integridade física, psicológica e, sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizado o assédio sexual [...] (TRT 17ª Reg., RO 1118/97, Ac. 2.7.98, Rel. Juiz José Carlos Rizk) (grifo nosso).

c) TRT 1ª Região

Empregado que, ao ser promovido ao cargo de superintendente, passou a ser perseguido por seu supervisor direto, que trocou o mobiliário e o computador de sua sala por outros de pior qualidade, diferentes dos demais colegas de mesma hierarquia. Além disso, o empregado passou a ter seus relatórios ignorados pela chefia, a ter a palavra cassada em reuniões de diretoria, além de ser retirado o seu motorista corporativo [...] (TRT 1ª R., Proc. 0822.2005.053.01.00-0, mar. 2006) (grifo nosso)

d) TRT 2ª Região

Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada 'saia' com os clientes ou lhes 'venda o corpo' e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. [...] (TRT-SP, Processo 01531-2001-464-02-00-0-RO, 4ª Turma, Rel. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Revisora Juíza Vilma Mazzei Capatto, J. 10.05.2005, Publ. 20.05.2005 [...]) (grifo nosso)

Estes lugares em que os técnicos da comunicação e da filantropia deveriam trabalhar em harmonia, estão imersos em coisas não faladas, em sentimentos velados, mas também às vezes em cinismo". Provadas as agressões verbais por superior, resta caracterizado atentado à dignidade e integridade moral do empregado, de que resulta a obrigação de indenizar [...] (TRT 2ª R. – RO 01965-2003-004-02-00-5 – 4ª T. – Rel. Juiz Ricardo Artur Costa E Trigueiros – DOE/SP 01.09.2006) (grifo nosso).

e) TRT 15ª Região

O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho [...] (TRT 15ª Reg. Nº 01711-2001-111-15-00-0 RO (20534/2002-RO-2) - Recorrente: Comercial Seller LTDA; Recorrido: Luciano Leandro de Almeida; Rel. Mariane Khayat F. do Nascimento) (grifo nosso).

Com efeito, a conduta de superior hierárquico que deliberadamente degrada as condições de trabalho, através da repetição diária de gestos por longo tempo de atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativa, agravadas por palavras de "baixo calão", aos seus subordinados em geral e, especificamente, a determinado funcionário, expõe a pessoa a uma situação vexatória, incômoda e humilhante incompatível com ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana é profundamente ofensiva à honra, à imagem do trabalhador [...] (TRT 15ª R. – RO 0350-2005-020-15-00-1 – (52805/06) – 10ªC – Rel. Juiz José Antonio Pancotti – DOESP 10.11.2006 – p. 65) (grifo nosso)

f) TRT 9ª Região

A adjetivação insultosa e constante sofrida pelo empregado por parte de seu superior hierárquico ou permitida por ele (Súmula nº 341 do C. STF), consubstancia-se em assédio moral, ensejando a reparação do dano ante a humilhação sofrida (TRT 9ª R. – Proc. 07607-2003-011-09-00-6 – (18732-2005) – Rel. Juiz Ubirajara Carlos Mendes – DJPR 26.07.2005) (grifo nosso).

4.2.2 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal, muitas vezes, é decorrente do assédio vertical descendente. Segundo Barreto (2002a, p. 119), “muitos trabalhadores tornam-se cúmplices de seus chefes, naturalizam a situação, internalizam os atos e reatualizam a humilhação à qual é submetido o colega”. Mas também ocorre a situação em que colegas atuam como cúmplices passivos: “se tornam indiferentes e fazem de conta que nada acontece, até mesmo aconselhando a vítima a pedir demissão”. Assim, “instaura-se o pacto do silêncio e a tolerância aos desmandos aumenta: quer por medo de ser demitido, quer por vergonha de ser humilhado”. Constataram-se as situações descritas por Barreto (2002a) em alguns acórdãos pesquisados, comprovando-se que assédio moral horizontal decorre, na maioria dos casos, do assédio vertical descendente:

a – TRT 2ª Região

O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes decorrente da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detratador na consistência da crueldade imposta (TRT 2ª Região. 6ª Turma. Processo n. 01117-2002-032-02-00-4 Recurso Ordinário. Recorrente: N.B.T.; Recorrida: D.E. e T. S/A. Relator: Juiz Valdir Florindo. 17 fev. 2004) (grifo nosso).

[...] como escolher a vítima e isolá-la, impedir que se expresse, não explicar os porquês, fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar e culpabilizar frente aos pares ou publicamente através de comentários (fase horizontal). [...] (TRT 15ª R. – RO 1745-2007-049-15-00-5 – (3379/09) – 11ª C. – Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo – DOE 23.01.2009 – p. 101 (grifo nosso)

b) TRT 15ª Região

Hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas vice-versa e entre colegas de trabalho com vários objetivos [...] (TRT 15ª R. – RO 3326-2006-140-15-00-8 – (5159/09) – 12ª C. – Relª Olga Aida Joaquim Gomieri – DOE 30.01.2009 – p. 63) (grifo nosso)

4.2.3 Assédio moral misto

Invertendo o exposto por Barreto (2002a), Pacheco (2007, p. 162) explica que o assédio moral misto pode decorrer do assédio moral horizontal que, se prolongado no tempo, terá de ser assumido também como vertical descendente, “uma vez que o empregador nada fez para evitá-lo, quando tinha a obrigação de fazê-lo”. Em um caso como este, portanto, “o empregador é cúmplice ou acaba por tornar-se num, ou seja, o empregador ou é parte activa desde o primeiro momento ou acaba por tornar-se parte em consequência de sua omissão”. Cabe, neste caso, exemplificar com os mesmos acórdãos que caracterizam o assédio moral vertical:

a) TRT 2ª Região

O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na consistência da crueldade imposta (TRT 2ª Região. 6ª Turma. Processo n. 01117-2002-032-02-00-4 Recurso Ordinário. Recorrente: N.B.T.; Recorrida: D.E. e T. S/A. Relator: Juiz Valdir Florindo. 17 fev. 2004) (grifo nosso).

b) TRT 15ª Região

[...] como escolher a vítima e isolá-la, impedir que se expresse, não explicar os porquês, fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar e culpabilizar frente aos pares ou publicamente através de comentários (fase horizontal). [...] (TRT 15ª R. – RO 1745-2007-049-15-00-5 – (3379/09) – 11ª C. – Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo – DOE 23.01.2009 – p. 101) (grifo nosso)

[...] Hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas vice-versa e entre colegas de trabalho com vários objetivos [...] (TRT 15ª R. – RO 3326-2006-140-15-00-8 – (5159/09) – 12ª C. – Relª Olga Aida Joaquim Gomieri – DOE 30.01.2009 – p. 63) (grifo nosso).

4.2.4 Assédio moral vertical ascendente

É consenso na teoria que o assédio moral ascendente só acontece muito raramente. Para Pacheco (2007, p. 164), “esta situação poderá verificar-se, por exemplo, no

caso de fusão de sociedades ou de compra de um grupo por outro, ou quando um trabalhador é promovido, sem que se proceda à consulta dos restantes trabalhadores”. Rufino (2007, p. 81) cita a situação de “um chefe inexperiente que pode demonstrar insegurança aos seus subordinados, tendo suas determinações desobedecidas ou hostilizadas, as quais podem evoluir num comportamento de deboche e desrespeito”. Hirigoyen (2006b, p. 114-115) alerta para o fato de que numa situação de assédio vertical ascendente as vítimas “não sabem para onde se dirigir para se defender – evidentemente não aos sindicatos –, mas também não à Justiça, que não leva a sério este tipo de queixa”. Confirma-se o entendimento da autora, uma vez que no âmbito dos acórdãos pesquisados não foi verificado caso algum de assédio moral vertical ascendente.

4.3 Da caracterização do assédio moral

Leymann (1996), que chegou a listar 45 métodos de assédio moral, os resumiu em: a) ataques e ameaças verbais; b) isolamento da vítima impedindo-a de se comunicar com os colegas, e vice-versa; c) fofoca, ridicularização e escárnio; d) rebaixamento de tarefas; e e) tarefas perigosas, ataques físicos e assédio sexual intenso.

Hirigoyen (2006b) caracterizou o assédio moral no trabalho pelos efeitos das ações sobre o assediado: a) sentir-se inseguro; b) sentir-se isolado; c) sentir-se desamparado; d) sentir-se perseguido; e) sentir-se invadido em sua intimidade; f) sentir-se humilhado; e g) sentir-se culpado.

Thome (2009, p. 47) avaliza a caracterização de Hirigoyen (2006b): “ataque às condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, ataque à dignidade e violência verbal, física e sexual”.

Para Barreto (2002a, p. 116-117), o assédio moral no trabalho materializa-se frequentemente em “agressões verbais, gestos, risos, comentários grosseiros e irônicos, ridicularização, negação do outro, intolerância diante das críticas ou criatividade, desqualificação profissional, desmoralização, menosprezo pelo que o

outro faz, diz ou sente”. Assim, foi possível identificar nos julgados pesquisados grande parte das ações caracterizadoras do assédio moral:

a) TRT 3ª Região

“Imposição de metas inatingíveis por superiores hierárquicos, com ameaças, xingamentos, intimidações e castigos do tipo trabalhar de pé, proibição de ir ao banheiro, beber água ou lanchar para a hipótese do não-cumprimento das mesmas” (TRT 3ª R., RO-01245-2005-012-03-00-0, jun. 2006) (grifo nosso).

[...] A utilização de câmera de vídeo nos sanitários gera compensação por dano moral, em face da flagrante violação ao direito à intimidade do empregado, assegurado por preceito constitucional (art. 5º, X) [...] (grifo meu) (TRT 3ª R., RO 00117-2004-044-03-00-3, 2ª T., Relª Juíza Alice Monteiro de Barros, DJMG 25.08.2004, p.11) (grifo nosso).

Provado que o empregador, a pretexto de vigiar o seu patrimônio, instala câmara monitorada no vestiário, resta configurada a agressão à intimidade da empregada que frequenta aquele recinto, daí decorrendo a lesão de ordem moral passível de reparação patrimonial (TRT 3ª R., RO 15740/2001, 1ª T., Rel. Juiz José Marlon de Freitas, DJMG 08.02.2002, p. 17) (g. n.) (grifo nosso).

Não obstante seja compreensível que o empresário vise ao lucro, isto não lhe dá o direito de impor aos seus empregados limitações de ordem fisiológicas, como no caso da utilização de sanitários, violando normas de proteção à saúde e impondo-lhe uma situação degradante e vexatória [...] (TRT 3ª R. – RO 01068-2005-016-03-00-8 – 2ª T. – Rel. Juiz Anemar Pereira Amaral – DJMG 11.10.2006) (grifo nosso).

b) TRT 17ª Região

A tortura visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê [...] (TRT - 17ª R. - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20.08.2002) (grifo nosso).

Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou [...] (TRT 17ª R. - RO 1142.2001.006.17.00-9, Rel. Juiz JOSÉ CARLOS RIZK, publicado no DO em 15.10.2002) (grifo nosso).

c) TRT 2ª Região

Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis

hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. [...] (TRT 2ª Região. 6ª Turma. Processo n. 01117-2002-032-02-00-4 Recurso Ordinário. Recorrente: N.B.T.; Recorrida: D.E. e T. S/A. Relator: Juiz Valdir Florindo. 17 fev. 2004) (grifo nosso).

[...] mas não lhe cabe, a pretexto de forçar que o empregado tome a iniciativa do desligamento, esvaziar suas atribuições, segregando-o em local de trabalho inadequado, expondo-o a situações constrangedoras, ou exigir-lhe serviços incompatíveis com suas condições físicas e alheias às funções contratuais (TRT 2ª R. – RO 00429-2006-003-02-00-9 – 2ª T. – Relª Juíza Rosa Maria Zuccaro – DOE/SP 13.01.2009) (grifo nosso).

Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada ‘saia’ com os clientes ou lhes ‘venda o corpo’ e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico [...] (TRTSP, Processo 01531-2001-464-02-00-0-RO, 4ª Turma, Rel. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Revisora Juíza Vilma Mazzei Capatto, J. 10.05.2005, Publ. 20.05.2005, [...]) (grifo nosso).

Rebaixar o empregado, obrigando-o a passar a trabalhar no porão (sem mesa ou cadeira) sujo, mal iluminado, com insetos e submetê-lo a apelidos jocosos como ‘ratazana’ e ‘gata borralheira’ deu a empregado o direito a receber uma indenização por danos morais [...] (TRT 2ª R., Proc. 01346200304102000, jun. 2006) (grifo nosso).

A sujeição do empregado a permanecer nu ou de cuecas diante de colegas e superiores, retira legitimidade à conduta patronal, vez que incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade [...] **A revista íntima não pode ser vista como regra ou condição contratual, pois nem mesmo a autoridade policial está autorizada a proceder dessa forma sem mandado. [...]** (TRT/SP, RO 01259200244202001, Ac. 20050755719, 4ªT., Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, DOE 11.11.2005) (grifo nosso).

d) TRT 15ª Região

Imposição de tarefas humilhantes pelo não-atingimento de metas (como pagar almoços, passar torta ou carbono no rosto, carregar uma bola murcha pendurada no pescoço, desfilar de top ou minissaia) deu direito a empregado a uma indenização [...] **Neste caso, os empregados que não participavam das tarefas eram também discriminados pelos colegas.** (TRT 15ª R., RO 00549-2004-083-15-00-1, maio 2006) (grifo nosso)

Muito embora a destituição do cargo de confiança dependa da livre vontade do empregador, há de se ponderar que a reclamada, após a destituição do cargo de confiança e sem justificativa plausível, promoveu, em curto espaço de tempo, transferências da reclamante para diversos setores, circunstância que, por si só, demonstra conduta intimidatória e persecutória da reclamada, pois gera no trabalhador sentimento de insegurança profissional. Além disso, resta inquestionável que a obreira foi aproveitada em cargos que estavam muito aquém da sua capacidade ou que sequer tinham atribuições a serem desenvolvidas (a trabalhadora era mantida em ociosidade durante sua jornada de trabalho), ficando a obreira submetida a situações vexatórias e humilhantes. [...] (TRT 15ª R. – RO 01107-2004-

015-15-00-4 – 3ª T. – Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos – DJSP 21.09.2007) RJ21-2007) (grifo nosso).

Obrigar empregado a desfilar com calcinha vermelha, com uma fantasia de frango ou por um 'corredor polonês', também na hipótese do não-atingimento de metas de vendas importou em uma condenação [...] (TRT 15ª R., 00939-2004-004-15-00-0 RO, out. 2005) (grifo nosso).

Com efeito, a conduta de superior hierárquico que deliberadamente degrada as condições de trabalho, através da repetição diária de gestos por longo tempo, de atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativa, agravadas por palavras de "baixo calão", aos seus subordinados em geral e, especificamente, a determinado funcionário, expõe a pessoa a uma situação vexatória, incômoda e humilhante incompatível com ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana é profundamente ofensiva à honra, à imagem do trabalhador [...] (TRT 15ª R. – RO 0350-2005-020-15-00-1 – (52805/06) – 10ªC – Rel. Juiz José Antonio Pancotti – DOESP 10.11.2006 – p. 65) (grifo nosso)

Existem as chamadas "técnicas de ataque", que se traduzem por atos que visam desacreditar e desqualificar a vítima diante de colegas e de clientes da empresa. Essa técnica de assédio moral implica conferir à vítima tarefas de grande complexidade para serem executadas em curto lapso de tempo, com o fim de demonstrar a sua incompetência ou exigir-lhe tarefas absolutamente incompatíveis com a sua qualificação profissional e fora das atribuições de seu cargo. Há também as "técnicas punitivas", que colocam a vítima sob pressão, como por exemplo, por um simples erro cometido elabora-se um relatório contra ela. Há ainda outras formas de assédio moral, dissimuladas e sem possibilidade de revide. Manifestam-se através de olhares de desprezo, críticas indiretas, zombarias, rumores sobre a vítima, sarcasmo e outros toques desestabilizadores, geralmente em público. Usam-se, ainda, discriminação, calúnias, difamações, injúrias, mentiras, boatos sobre preferências, favores sexuais e outros. (TRT 15ª R. – RO 3326-2006-140-15-00-8 – (5159/09) – 12ª C. – Relª Olga Aida Joaquim Gomieri – DOE 30.01.2009 – p. 63) (grifo nosso).

e) TRT 12ª Região

Comprovada a prática de ato de discriminação contra a empregada, consistente em ofensas dirigidas à sua condição patológica, deve responder o empregador pelos danos morais resultantes desse ato (TRT 12ª R. – RO 01244-2008-038-12-00-2 – 3ª T. – Rel. Roberto Basillone Leite – DJe 20.07.2009) (grifo nosso).

[...] mormente no caso destes autos, em que o empregado, laborando nas atividades de motorista de caminhão, foi submetido por um longo período contratual a inacreditáveis jornadas de 15 (quinze) horas diárias, fato gravíssimo que, indene de dúvidas, lhe causou danos físicos e morais, e colocou em risco constante a sua vida e a de terceiros (TRT 12ª R. – RO 00550-2007-029-12-00-0 – 1ª T. – Relª Viviane Colucci – J. 01.08.2008) (grifo nosso)

f) TRT 4ª Região

O meio ambiente do trabalho não pode ser degradado a ponto do trabalhador médio, pressionado quase que diariamente por metas inatingíveis, labutar sob pressão psicológica através de ranking entre os funcionários, bem como separado dentro da mesma sala dos demais. Assédio moral perfeitamente caracterizado (TRT 4ª R. – RO 00253-2008-333-04-00-2 – Relª Desª Ana Luiza Heineck Kruse – J. 22.01.2009) (grifo nosso).

Não pode a empregadora atribuir ao empregado os prejuízos derivados da apuração da falta de mercadorias em seus estoques, ou decorrentes de furtos na loja, mormente quando não se discute dolo ou culpa deste [...] (TRT 4ª R. – RO 00371-2007-010-04-00-1 – Relª Carmen Gonzalez – J. 04.12.2008) (grifo nosso).

4.4 Da importância do fator tempo no âmbito da agressão

A polêmica em torno da necessidade da reiteração sistemática das agressões por um período mínimo de tempo estipulado em seis meses por Leymann (1996) para se caracterizar o assédio moral é tese questionada por Hirigoyen (1998, 2002, 2006b, 2006b). No entendimento de Leyman (1996, p. 184), “estas ações ocorrem com frequência (pelo menos uma vez por semana) e por longo período (ao menos seis meses)”. Assim, segundo Prata (2007, p. 45), “a definição de Leymann exclui os conflitos temporários e mantém o foco nas fases em que a situação psicossocial começa a acarretar problemas psicológicos ou psicossomáticos”. O que se constatou nesta pesquisa é que os TRTs das regiões Sudeste e Sul acolhem a tese de Leymann sobre a necessidade da longa duração da agressão. Neste sentido, têm-se os acórdãos:

a) TRT 3ª Região

Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho [...] (TRT 3ª R. – RO 01292.2003.057.03.00.3 – 2ª T. – Relª Juíza Alice Monteiro de Barros – DJMG 11.08.2004 – p. 13) (grifo nosso).

b) TRT 17ª Região

O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores 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, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas 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 [...] (TRT 17ª R. - RO 1142.2001.006.17.00-9, Rel. Juiz JOSÉ CARLOS RIZK, publicado no DO em 15.10.2002) (grifo nosso).

c) TRT 2ª Região

O assédio moral envolve uma situação prolongada no tempo, que se configura a partir de atitudes reiteradas de desrespeito, desprezo e humilhações. Inequivoco o abalo psicológico provocado sobre o trabalhador quando este permanece durante quase 3 anos sofrendo desrespeito e humilhações de seus superiores no ambiente de trabalho. Tal conduta configura assédio moral, que devido à ação reiterada no tempo, ocasiona inequívoco dano à saúde psicológica da vítima. [...] (TRT 2ª R. – RO 02449-2007-036-02-00-6 – 4ª T. – Rel. Juiz Sergio Winnik – DOE/SP 12.12.2008) (grifo nosso).

d) TRT 12ª Região

Uma das hipóteses de configuração de assédio moral requer a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações vexatórias e humilhantes, atentando contra o sentimento de honra e dignidade elementar da pessoa humana. [...] (TRT 12ª R. – RO 02387-2008-029-12-00-0 – 2ª T. – Relª Lourdes Dreyer – DJe 27.07.2009) (grifo nosso).

Casos há, como se constatou, em que na configuração do assédio moral, segundo Hirigoyen (2006b, p. 117), fica impossível determinar o tempo de sua duração. Segundo a pesquisadora, “não se pôde apurar nenhum dado a respeito da frequência de ocorrências em uma população geral de trabalhadores”. Mas no caso de uma pesquisa dirigida a pessoas que se reconheceram vítimas de assédio moral, “nossa investigação apurou que é de pouco mais de três anos (40,5%) o tempo máximo e de menos de seis meses (3,5%) o tempo mínimo. Ou seja, têm-se casos com tempo inferior a seis meses de repetição dos abusos. Realmente, há casos de assédio moral impossíveis de uma pessoa suportar mais do que uma única agressão, dependendo do seu grau, por exemplo, uma tentativa de estupro. Outros casos de agressões severas, como as que focalizam deficiências físicas e doenças crônicas também são difíceis de serem suportadas durante seis meses. Os julgados a seguir não explicitam o tempo de ocorrência das agressões, mas os casos relatados se enquadrariam na dispensa do tempo estabelecido por Leymann (1996), sob risco de em caso de enfermidades agravar o estado de saúde do empregado e levá-lo à morte:

a) TRT 17ª Região

Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarretando consequências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra sua integridade física, psicológica e, sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizado o assédio sexual [...] (TRT 17ª Reg., RO 1118/97, Ac. 2.7.98, Rel. Juiz José Carlos Rizk) (grifo nosso)..

b) TRT 2ª Região

Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada ‘saia’ com os clientes ou lhes ‘venda o corpo’ e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. [...] (TRTSP, Processo 01531-2001-464-02-00-0-RO, 4ª Turma, Rel. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Revisora Juíza Vilma Mazzei Capatto, J. 10.05.2005, Publ. 20.05.2005 [...] (grifo nosso).

Nem a Constituição Federal nem a Lei Ordinário (Lei n. 9.029/95) contemplam o empregado, portador do vírus HIV, com qualquer garantia de emprego ou estabilidade. Assim, a constatação de eventual prática discriminatória ou despedimento autoriza a compensação com indenização em razão de dano moral, mas jamais a reinteração. (TRT 2ª Reg. – 10ª T. N. 7. 185/96. 15.1.96, Rel. Juíza Maria Inês Santos Alves da Cunha – Processo TRT/SP n. 02940419307 [...]) (grifo nosso).

c) TRT 12ª Região

Comprovada a prática de ato de discriminação contra a empregada, consistente em ofensas dirigidas à sua condição patológica, deve responder o empregador pelos danos morais resultantes desse ato. (TRT 12ª R. – RO 01244-2008-038-12-00-2 – 3ª T. – Rel. Roberto Basilone Leite – DJe 20.07.2009).

4.5 Da pressão sobre o trabalhador para que peça demissão

Conforme defendido por Hirigoyen (2006b) e comprovado nesta pesquisa, o tipo de assédio moral vertical descendente é o de maior incidência nas organizações. Como alerta Rufino (2007, p. 79), “o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas”. Tem-se,

pois, que, dentre outras finalidades, tal recurso criminoso é utilizado por empregadores e suas chefias para forçar empregados a pedirem demissão, visando à economia de custos de rescisão contratual para a empresa. Considerando que, segundo Silva (2007, p. 973), “o poder diretivo do empregador se concretiza, principalmente, na subordinação do empregado ao empregador”, tal situação de assédio moral é, sem dúvida, revestida de absoluta incapacidade de defesa da vítima. Comprovou-se nos acórdãos pesquisados a ocorrência significativa dessa motivação para o assédio moral no trabalho:

a) TRT 17^a Região

A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar 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 [...] (TRT - 17^a R. - RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20.08.2002) (grifo nosso).

b) TRT 1^a Região

Empregado que, ao ser promovido ao cargo de superintendente, passou a ser perseguido por seu supervisor direto, que trocou o mobiliário e o computador de sua sala por outros de pior qualidade, diferentes dos demais colegas de mesma hierarquia. Além disso, o empregado passou a ter seus relatórios ignorados pela chefia, a ter a palavra cassada em reuniões de diretoria, além de ser retirado o seu motorista corporativo. [...] (TRT 1^a R., Proc. 0822.2005.053.01.00-0, mar. 2006). (grifo nosso).

c) TRT 2^a Região

Se os serviços prestados pelo empregado não mais interessam ao empregador, assiste a este o direito de rescindir o contrato de trabalho, mas não lhe cabe, a pretexto de forçar que o empregado tome a iniciativa do desligamento, esvaziar suas atribuições, segregando-o em local de trabalho inadequado, expondo-o a situações constrangedoras, ou exigir-lhe serviços incompatíveis com suas condições físicas e alheias às funções contratuais. (TRT 2^a R. – RO 00429-2006-003-02-00-9 – 2^a T. – Rel^a Juíza Rosa Maria Zuccaro – DOE/SP 13.01.2009) (grifo nosso).

Se os serviços prestados pelo empregado não mais interessam ao empregador, assiste a este o direito de rescindir o contrato de trabalho, mas não lhe cabe, a pretexto de forçar que o empregado tome a iniciativa do desligamento, esvaziar suas atribuições, segregando-o em local de trabalho inadequado, expondo-o a situações constrangedoras, ou exigir-lhe serviços incompatíveis com suas condições físicas e alheias às funções contratuais. (TRT 2^a R. – RO

00429-2006-003-02-00-9 – 2ª T. – Relª Juíza Rosa Maria Zuccaro – DOE/SP 13.01.2009) (grifo nosso).

d) TRT 15ª Região

Com efeito, a conduta de superior hierárquico que deliberadamente degrada as condições de trabalho, através da repetição diária de gestos por longo tempo de atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativa [...] (TRT 15ª R. – RO 0350-2005-020-15-00-1 – (52805/06) – 10ª C – Rel. Juiz José Antonio Pancotti – DOESP 10.11.2006 – p. 65) JNCCB.186 JNCCB.87 JNCCB.927 JCLT.2 JCLT.462) (grifo nosso).

e) TRT 9ª Região

Ao empregador é permitido de forma lícita, utilizar-se da prerrogativa legal de dispensar o empregado sem justa causa ou por justa causa, quando deseja interromper o contrato de trabalho, não lhe sendo permitido, contudo, pressionar, humilhar e repreender demasiadamente o empregado, forçando-o ou constringendo-o a tomar a iniciativa para o desfazimento do vínculo. A adjetivação insultosa e constante sofrida pelo empregado por parte de seu superior hierárquico ou permitida por ele (Súmula nº 341 do C. STF), consubstancia-se em assédio moral [...] (grifo meu) (TRT 9ª R. – Proc. 07607-2003-011-09-00-6 – (18732-2005) – Rel. Juiz Ubirajara Carlos Mendes – DJPR 26.07.2005) (grifo nosso).

4.6 Do acolhimento das consequências do assédio moral na saúde da vítima

A pesquisa dos julgados dos tribunais brasileiros das regiões Sudeste e Sul comprovou o parecer unânime dos estudiosos do tema (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 1998, 2002, 2006a, 2006b; BARRETO, 2000a, 2002b; PACHECO, 2007; PRATA, 2008; THOME, 2008, 2009; RUFINO, 2007; PAMPLONA FILHO, 2006) de que o grande mal do assédio moral no trabalho são as nefastas consequências para a saúde psíquica e física das vítimas. Citando Pamplona Filho (2006, p. 9), “dentre estas sequelas, tem-se observado que a maioria das pessoas ofendidas passou a padecer das formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão, com a necessidade médica de tratamentos, particularmente de natureza psicológica”. Assim, tem-se que em todos os acórdãos citados a seguir, os julgadores consideraram os danos à saúde como fator preponderante para o acolhimento da denúncia:

a) TRT 3ª Região

Não obstante seja compreensível que o empresário vise ao lucro, isto não lhe dá o direito de impor aos seus empregados limitações de ordem fisiológicas, como no caso da utilização de sanitários, violando normas de proteção à saúde [...] Efetivamente, tanto a higidez física como a mental do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social, inquestionavelmente tutelados pela Lei Maior (art. 5º, incisos V e X). A violência psicológica sofrida implica lesão de um interesse extrapatrimonial, juridicamente protegido [...] (TRT 3ª R. – RO 01068-2005-016-03-00-8 – 2ª T. – Rel. Juiz Anemar Pereira Amaral – DJMG 11.10.2006) (grifo nosso).

Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT 3ª R. – RO 01292.2003.057.03.00.3 – 2ª T. – Relª Juíza Alice Monteiro de Barros – DJMG 11.08.2004 – p. 13) (grifo nosso).

b) TRT 17ª Região

Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. (TRT 17ª R. - RO 1142.2001.006.17.00-9, Rel. Juiz JOSÉ CARLOS RIZK, publicado no DO em 15.10.2002) (grifo nosso).

c) TRT 1ª Região

Entende-se por assédio moral em um local de trabalho qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa [...] (TRT1ª R. – RO 00136-2005-022-01-00-4 – 6ª T. – Rel. Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo. Recorrente: Saimon Inana Machado e Companhia Brasileira de Bebidas – AMBEV – Julgado em 09/05/2007, por Unanimidade - DORJ de 18/05/2007, p. lii, s. li, Federal) (grifo nosso).

d) TRT 2ª Região

Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante (TRT 2ª Região. 6ª Turma. Processo n. 01117-2002-032-02-00-4 Recurso Ordinário. Recorrente: N.B.T.; Recorrida: D.E. e T. S/A. Relator: Juiz Valdir Florindo. 17 fev. 2004).

e) TRT 15ª Região

A fórmula encontrada, pelo direito, para rechaçar a conduta patronal é impor-lhe a obrigação de pagar ao trabalhador uma indenização por dano moral, não como forma de ressarcimento de danos, mas para reparar a ofensa psíquica que sofreu (CC, art. 186, 87 e 927). [...] (TRT 15ª R. – RO 0350-2005-020-15-00-1 – (52805/06) – 10ª C – Rel. Juiz José Antonio Pancotti – DOESP 10.11.2006 – p. 65) (grifo nosso).

Tais condutas caracterizaram o assédio moral, o que veio a agravar a doença psiquiátrica sofrida pela obreira. Indenização por dano moral deferida. [...] (TRT 15ª R. – RO 01107-2004-015-15-00-4 – 3ª T. – Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos – DJSP 21.09.2007) RJ21-2007 (grifo nosso).

Assim, restando comprovada a ocorrência de qualquer conduta, por parte da reclamada, que tenha causado danos emocionais à vítima, configura-se o assédio moral. (TRT 15ª R. – RO 2005-2007-113-15-00-4 – (80850/08) – 4ª C. – Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva – DOE 05.12.2008 – p. 84) (grifo nosso).

O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores [...] (TRT - 15ª Região - 01711-2001-111-15-00-0 - RO 20.534/2002. Rela. Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento - publicado em 21.03.03 - Revista Consultor Jurídico 14 de julho de 2003) (grifo nosso).

Configura-se o assédio moral sempre que há tentativa de desestabilização emocional da vítima, a partir de ataques regulares e contínuos que lhe exponham a situações vexatórias perante os colegas de trabalho e possam acarretar-lhe danos físicos, psíquicos e morais, com o fim de afastá-la do trabalho. [...] (TRT 15ª R. – RO 2005-2007-113-15-00-4 – (80850/08) – 4ª C. – Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva – DOE 05.12.2008 – p. 84) (grifo nosso).

4.7 Do assédio moral como violador do direito constitucional à dignidade humana

Conforme lembrado por Prata (2008, p. 199), a *Declaração Universal dos Direitos do Homem* estabelece: “Art. 1º - Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”. A CF/1988 disciplina: “Art. 1º - [...] e tem como fundamentos: III – a dignidade da pessoa humana”. Grau (2003, p. 176), com esteio em Fábio Konder Comparato e José Afonso da Silva, leciona que “a dignidade humana, enquanto princípio, constitui, ao lado do direito à vida, o núcleo essencial dos direitos humanos”. Constatou-se, com base nesses conceitos, que o viés jurídico ressaltado por Leymann (1996, citado por Prata, 2008, p. 45) em sua conceituação do assédio moral, por considerá-lo uma situação de conflito na qual “a

vítima é submetida a um sistemático processo de estigmatização e de usurpação de seus direitos civis”, especialmente no que tange ao direito fundamental à dignidade humana, encontra respaldo na jurisprudência:

a) TRT 3ª Região

[...] Tal conduta denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT, art. 2º, caput) ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/1988, art. 5º, incisos V e X; Código Civil, arts. 11 e seguintes) [...] (TRTMG, Processo 01761-2005-092-03-00-3-RO, 3ª Turma, Rel. Juiz Antônio Gomes de Vasconcelos, Revisor João Bosco de Barcelos Coura, J. 09.08.2006, DJMG 26.08.2006, p. 7 [...]) (grifo nosso).

Efetivamente, tanto a higidez física como a mental do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social, inquestionavelmente tutelados pela Lei Maior (art. 5º, incisos V e X). [...] (TRT 3ª R. – RO 01068-2005-016-03-00-8 – 2ª T. – Rel. Juiz Anemar Pereira Amaral – DJMG 11.10.2006) (grifo nosso).

b) TRT 1ª Região

O princípio da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, gravado no art. 5º, X, da Constituição Federal, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação encontra complemento, para solução do problema, no disposto do art. 114, caput, da Constituição da República, que atribui à Justiça do Trabalho a competência para ‘conciliar e julgar [...] outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho’. [...] (TRT 1ª Reg., 6ª T., RO-32/96, julg. 17.6.97, Rel. Juíza Maria José Aguiar) (grifo nosso).

c) TRT 2ª Região

A sujeição do empregado a permanecer nu ou de cuecas diante de colegas e superiores, retira legitimidade à conduta patronal, vez que incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, caput e III) e ainda, porque a Carta Magna veda todo e qualquer tratamento desumano e degradante (art. 5º, III), e garante a todos a inviolabilidade da intimidade e da honra (art. 5º, X). [...] (TRT/SP, RO 01259200244202001, Ac. 20050755719, 4ªT., Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, DOE 11.11.2005). (grifo nosso).

d) TRT 15ª Região

O assédio moral caracteriza-se como a conduta que expõe o trabalhador a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras. Seu reconhecimento baseia-se no direito à dignidade da pessoa

humana, fundamento da República Federativa do Brasil, e nos direitos fundamentais do cidadão à saúde, à honra e a um ambiente de trabalho saudável. [...] (TRT 15ª R. – RO 2005-2007-113-15-00-4 – (80850/08) – 4ª C. – Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva – DOE 05.12.2008 – p. 84) (grifo nosso).

Em uma síntese analítica, pode-se dizer que deste confronto entre teoria e prática formulado a partir do estudo detalhado dos julgados pesquisados, considerando-se os principais aspectos que conformam e delimitam o assédio moral no trabalho, emergiram elementos essenciais à confirmação de que o escopo teórico desenvolvido pelos estudiosos do tema (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 1998, 2002, 2006a, 2006b; BARRETO, 2002a, 2002b; PACHECO, 2007; PRATA, 2008; THOME, 2008, 2009; RUFINO, 2007; dentre outros) corresponde à realidade comprometedoramente vivenciada pelos trabalhadores nas organizações nacionais e multinacionais estabelecidas no Brasil, restando, pois, a certeza da prática acintosa de agressões morais e físicas, por meio da utilização de atos ilícitos, visando agredir o trabalhador em sua dignidade pessoal, de forma a comprometer, muitas vezes irremediavelmente, a sua saúde emocional e física, tornando-o incapaz para sua atividade laboral e, conseqüentemente, para se autosustentar.

Observou-se, do outro lado, que o Judiciário nacional, especialmente nas duas últimas décadas (1990 e 2000), vem se posicionando de forma rigorosa no julgamento dos processos de assédio moral no trabalho, sustentando suas decisões, majoritariamente, na Constituição Federal de 1988 (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, *caput* e III), que veda todo e qualquer tratamento desumano e degradante (art. 5º, III) e garante a todos a inviolabilidade da intimidade e da honra (art. 5º, X), e, também, nas legislações infraconstitucionais pertinentes, como a CLT (arts. 2º, *caput*, 483, 474 e 373-A, VI) e o Código Civil (arts. 11 e seguintes), dando, assim, uma resposta positiva à sociedade brasileira.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste estudo, que buscou demonstrar se a concepção e as práticas de assédio moral presentes nos acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil convergem na conformidade do conceito da literatura científica, chegou-se a uma resposta positiva, com ênfase para a conceituação formulada pelos pioneiros do tema, Leymann (1996), Hirigoyen (1998, 2002, 2006a, 2006b) e, no Brasil, Barreto (2000, 2002a, 2002b, 2003), como apontam vários julgados que repetiram, *ipsis litteris*, tais conceitos.

Com base na verificação de que o assédio moral é praticado desde a Antiguidade como elemento caracterizador das relações de poder, tem-se hodiernamente no âmbito organizacional uma prática que apenas se adequou às imposições mercadológicas da globalização da economia e aos recursos tecnológicos disponíveis, pela sofisticação dos métodos utilizados pelas organizações para subordinar os trabalhadores a todo tipo de abuso moral, muitas vezes, de difícil punição. Pois, tem-se de um lado a impossibilidade, em muitos casos, de se identificar o assediador (em vista da utilização do sistema de poder em rede) e de outro a cumplicidade silenciosa do assediado, que, temendo a perda do emprego em tempos de crise econômica global, submete-se e resiste ao assédio, muitas vezes, até atingir o seu limite psicoemocional e físico, o que, quase sempre, culmina em verdadeiras tragédias pessoais.

Revestido de intensa crueldade, o assediador, sujeito perverso, age de forma dissimulada, calculista e fria para enredar o assediado em seu jogo manipulativo, para minar sua resistência psicoemocional e para destruir sua autoestima e, com isso, imobilizá-lo. É recebido pelo assediado inicialmente com incredulidade e, posteriormente, com uma submissão marcada por resistência passiva, dada a impossibilidade de uma reação extrema de defesa ante a força de poder do assediador. Este faz questão de mostrar a cada ação maligna, revestida de capciosa intimidação, sua face dominadora de detentor do mais importante meio de sobrevivência digna de sua pessoa e de sua família. Conclui-se, pois que o assédio

moral no trabalho é um crime perverso contra a dignidade humana do trabalhador, devendo, por isso, ser combatido e extirpado do meio organizacional.

No que concerne à sua caracterização, ou seja, as condutas que conformam a violência visando à destruição moral do obreiro, chegou-se à conclusão de que entre as ações dos assediadores descritas pelos teóricos do tema e confirmadas nos julgados pesquisados sobressaem: a) agressões verbais (zombarias, comentários depreciativos e críticas hostis agravados pelo uso de palavras de baixo calão); b) agressões gestuais (olhares de desprezo, risos de deboche, sarcasmo); c) discriminação (explicitada pelo isolamento social e ofensas dirigidas ao problema do assediado: condição sexual, doença, defeito físico, cor da pele, condição social e profissional desfavoráveis); d) desmoralização pública (calúnia, difamação, injúria, mentiras/boatos sobre preferências e favores sexuais da vítima); e) ameaças (explícitas e subentendidas); f) xingamentos (reprimendas desmoralizadoras em público); g) intimidações (por meio de ameaças implícitas e chantagens); h) castigos (como trabalhar de pé, ser privado de se alimentar e de beber água, ser proibido de usar o sanitário); i) isolamento, o confinamento e a segregação (como trabalhar em um canto da sala, separado dos demais colegas, ou sozinho em local insalubre); j) hostilização, ridicularização e humilhação pública (desfilarem em peças íntimas ou com roupas do sexo oposto, desfilarem fantasiado de animais, passar torta e carbono no rosto, pagar almoços e lanches para o chefe e colegas, carregar objetos ridículos pendurados no pescoço, usar chapéu de burro etc.); k) agressão extremada pela nudez ou seminudez conjugada com a agressão da revista íntima; l) agressão e a exploração sexual (mais comum com as mulheres); m) imposição da ociosidade ou do excesso de trabalho; n) rebaixamento de função; o) sonegação de informações; p) sobrecarga de tarefas; q) estabelecimento de metas impossíveis de serem alcançadas conjugado com a penalização pelo seu não atingimento; r) rebaixamento de função; s) e rodízio em atividades inferiores ou muito complexas.

Somando-se à natureza das violências morais descritas, restou comprovado que o fator tempo de agressão exerce, por extensão, e de fato, um grande peso na caracterização do assédio moral no trabalho, imprimindo maior credibilidade ao conjunto probatório, razão pela qual os juízes dos TRTs das regiões Sudeste e Sul do Brasil foram unânimes em considerá-lo na apreciação das denúncias, visando ao

seu acolhimento ou sua recusa. Desta forma, prevalece na doutrina jurídica nacional o entendimento de Leymann (1966) de que o tempo mínimo de seis meses é necessário para se confirmar um delito de assédio moral contra um trabalhador, embora ressalvando-se, com base no entendimento de (1998, 2002, 2006a, 2006b) acolhido por este autor, os casos em que, pelo tipo e nível de risco da agressão para a segurança física e moral do trabalhador (como o assédio sexual e o assédio moral a pessoas doentes e sequeladas), o tempo mínimo de seis meses deva ser desconsiderado.

Constatou-se, também, nesta pesquisa que o poder diretivo do empregador – avalizado pelo direito de dirigir pessoalmente a prestação de serviços dos seus empregados ou de conceder a algum alto funcionário esse direito – atua de maneira decisiva para que o assédio vertical descendente tenha um maior índice de ocorrência em relação aos outros tipos de assédio: horizontal, misto e vertical ascendente. Tal predominância ocorre porque o empregador, ou seu preposto, extrapola a sua faculdade de, apenas, dirigir o modo como as atividades e atribuições do empregado devem ser exercidas e conduzidas para adentrar de forma criminosa no espaço da dignidade humana do trabalhador.

Quanto ao assédio horizontal, comprovou-se que ele, na maioria das vezes, decorre do assédio vertical descendente, representando uma fase deste, aquela em que a violência moral alcança o estágio mais avançado, provocando nos colegas do assediado o medo de ser a próxima vítima, o que os transforma em cúmplices ativos do assediador - neste caso, um superior hierárquico. Outras formas de assédio horizontal são as decorrentes da competitividade entre colegas por algum cargo ou promoção e da discriminação coletiva de algum colega que se contrastou dos demais membros do grupo de trabalho.

Com relação ao assédio misto, confirmou-se que ele deriva do assédio moral horizontal, misturando-se, pela receptividade passiva do chefe dos assediadores, com o assédio vertical descendente e se impondo sobre a vítima de forma cruel até o ápice do processo, quando ela entra em situação de absoluto desamparo. Outra situação é a inversa; ou seja, pode ocorrer de alguém servir de bode expiatório para

o chefe (assédio vertical descendente) e os colegas fazerem coro à depreciação pessoal sofrida pela vítima.

Sobre o assédio vertical ascendente, constatou-se que ele é o de menor ocorrência, confirmando, assim, o caráter de impotência da subordinação do empregado à força do poder diretivo do empregador. Embora não se tenha verificado caso algum desse tipo de agressão moral nos julgados avaliados, é fato que o assédio vertical ascendente ocorre, sendo geralmente motivado por algumas poucas situações, por exemplo, quando um funcionário é promovido, contra a vontade dos colegas, a chefe de determinado departamento; e quando, por motivo de fusão corporativa, tem-se um quadro de disputa por cargos em uma situação de risco de desemprego.

Dentre as motivações do assédio moral, a mais evidenciada na pesquisa dos julgados é a pressão sobre o trabalhador visando a seu pedido de demissão, com o objetivo de auferir economia de custos relativos à rescisão contratual. De fato, os acórdãos que ratificam a situação de assédio moral com vistas a tal demissão “espontânea” do empregado revelam a crueldade de tal expediente, que, sem dúvida, anula por completo a capacidade de defesa da vítima, comprovando que o poder diretivo do empregador se concretiza na situação de absoluta subordinação do empregado. Porém, outro fator motivacional do fenômeno é quando a empresa apresenta uma cultura organizacional que o favoreça. Além desses, um terceiro fator contribui para a prática do assédio moral nas organizações, por estar sempre presente em grande parte dos grupos de trabalho: a discriminação pessoal em função de gênero, raça, religião, doença, deficiência física e condição social e profissional desfavoráveis. Nestes dois últimos casos nem sempre se visa o pedido de demissão do assediado, e sim o seu enquadramento em situação de inferioridade perante o grupo de trabalho.

Com relação à discriminação pessoal, concluiu-se que fatores culturais interferem no fortalecimento dos preconceitos que permeiam a sociedade e que estes, sem dúvida, respaldam a escolha das vítimas do assédio moral, que, como apontam pesquisas realizadas no Brasil, constituem grande parte da força de trabalho desempregada. Nela se destacam em maior número as mulheres e os negros. De forma expressiva, as mulheres são mais visadas que os homens, até mesmo em

função do machismo preponderante na cultura latino-americana, estando por isso mais suscetíveis ao assédio moral e sexual no trabalho.

Os teóricos são unânime em reconhecer os danos à saúde psicoemocional e física do trabalhador provenientes do assédio moral no trabalho. Alguns dos danos minuciosamente descritos neste estudo foram relatados em vários julgados dos TRTs das regiões Sudeste e Sul do Brasil constantes desta pesquisa. Alguns acórdãos ressaltam a violação das normas de proteção à saúde em caso de limitação de ordem fisiológica referente à proibição de utilização de sanitários. Outros acolhem danos psíquicos, como depressão, angústia e síndrome do pânico, derivados de violência psicológica, em virtude de marginalização da vítima. Outro cita o agravamento de doença psiquiátrica sofrida pela obreira e, ainda, o caso de prejuízos emocionais em face da exposição da vítima ao ridículo, à humilhação e ao descrédito em relação aos colegas de trabalho. Valem citar, ainda, o estresse, os problemas de memória, a dificuldade de concentração e problemas como falta de iniciativa, apatia, irritabilidade, cansaço geral, agressividade e insegurança. E, no nível psicossomático: pesadelos, dores abdominais e estomacais, diarreia, vômitos, perda de apetite, sensação constante de se estar adoentado, nó na garganta, choro gratuito, sensação de solidão e incapacidade para o estabelecimento de relações interpessoais. E, mais: problemas relacionados à produção dos hormônios corticotropina, adrenalina e noradrenalina, e o sistema nervoso, que provocam dores no peito, suores, boca seca, palpitações e falta de ar, entre outros efeitos negativos.

Constatou-se também nesta pesquisa que a contrapartida de danos ao empregador nada deixa a desejar em termos de gravidade à saúde da organização, respondendo à lógica de que se são as pessoas que conformam a sua existência e se o ambiente produzido por elas é contaminado por ações doentias do ponto de vista humano, ela fatalmente padece da mesma enfermidade. Daí as consequências funestas geradas pela degradação ambiental e refletidas no surgimento de acidentes inexplicáveis e repetitivos, ou seja, no crescimento da sinistralidade, e na queda da motivação, do envolvimento, da criatividade, da assiduidade (o absenteísmo é diretamente estimulado pelos problemas de saúde da própria vítima do assédio e, indiretamente, pelas reações de seus colegas em face do sentimento de mal-estar generalizado) e da eficiência e da produtividade dos empregados, culminando com a perda de

clientes e de talentos para os concorrentes, somados a um conceito negativo no mercado de trabalho. Isso sem considerar os aborrecimentos pelas demandas judiciais e os prejuízos financeiros decorrentes de seus elevados custos, agravados pelos valores das indenizações, que, se devidamente calculados, somam milhões de reais.

Uma inferição favorável a este quadro organizacional desolador para o empregado e o empregador é a possibilidade de se evitar o assédio moral por meio de políticas de prevenção na esfera da gestão de pessoas, visando neutralizar as ações geradoras dos contextos favorecedores de sua prática. Mas para viabilizar estratégias preventivas, antes de tudo, é preciso vencer a grande resistência que impera no meio organizacional, amparada na lógica de que a adoção de programas antiassédio implicará, fatalmente, o reconhecimento da existência do problema. Todavia, negar a prática do assédio moral para preservar a imagem da empresa só a expõe ainda mais ao risco de, mais cedo ou mais tarde, ser irremediavelmente maculada, agravando os danos humanos e materiais geradores de prejuízos incalculáveis acarretados por este crime perverso, que vão desde a perda de altas somas de dinheiro à perda de recursos humanos imprescindíveis ao bom funcionamento da organização e, em muitos casos, à sua falência.

Considerando-se a gravidade do assédio moral no trabalho, de responsabilidade jurídica do empregador, comprovou-se com o estudo analítico dos julgados dos TRTs das regiões Sudeste e Sul do Brasil que, apesar da ausência de uma lei específica de combate a este crime de perversidade reconhecida e de danos severos à saúde psicoemocional e física do empregado, o Judiciário brasileiro tem se valido: a) da combinação dos arts. 5º, X, XXII, 8º, *caput*, e 9º da CF/1988 com os arts. 2º, *caput*, 483, 474, 373-A, VI, da CLT; b) do Código Civil (arts. 11 e seguintes); c) das leis municipais como a Lei 13.228, de 10/01/2002, art. 1º, da cidade de São Paulo, e a Lei 3.291, de 23/08/2002, art. 1º, do estado do Rio de Janeiro, que legislam especificamente sobre o assédio moral no trabalho; e d) do art. 216-A do Código Penal – inserido pela Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, que define o assédio sexual, e da Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006, que conceitua a violência psicológica contra a mulher no art. 7º, inciso II, para acatar as denúncias que chegam aos tribunais, dando à sociedade brasileira uma resposta à altura da sua

expectativa de ver imperar a justiça para o trabalhador aviltado em seu direito maior: a proteção de sua dignidade humana.

Concluiu-se, pois, pela urgente necessidade de ações concretas por parte tanto dos empregadores quanto dos administradores de empresa no sentido de reconhecer a gravidade do problema representado pelo assédio moral no trabalho e, a partir dessa iniciativa, combatê-lo de forma determinada e competente com as armas administrativas disponibilizadas pelos programas antiassédio, a serem implantados nas organizações com o fim de, efetivamente, cortar o mal pela raiz, assegurando ao obreiro o direito de impor sua dignidade humana no ambiente laboral.

Ao encerramento desta pesquisa, há que se ratificar a importância do tema estudado no âmbito da cultura organizacional brasileira, contemporaneamente açoiada pelo capitalismo imperialista que domina o mundo globalizado pela imposição da exploração desumana do mais fraco pelo mais forte – regedora da relação capital *versus* trabalho. Portanto, esta pesquisa não pode parar aqui. Muitas de suas variáveis podem e devem ser retomadas a partir dos questionamentos levantados, de forma a serem ampliadas, refutadas e enfim, devidamente avaliadas no bojo de um dinamismo próprio da realidade organizacional sempre em permanente evolução.

Como derradeiro, há que se registrar a importância de as organizações adotarem medidas preventivas voltadas para o ambiente interno de trabalho, especialmente quanto às relações pessoais entre as gerências, chefias, supervisões e seus respectivos subordinados, a fim de neutralizar, ao máximo, eventuais ações que poderão propagar o assédio moral no trabalho. A título de exemplo, sugere-se a adoção de regras de conduta ética durante as relações das pessoas no ambiente de trabalho, constituindo-se um órgão colegiado capaz de receber, analisar e indicar ações preventivas e até punitivas à direção maior da empresa sobre os casos que a ela vierem a ser submetidos.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral nas organizações**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio trabalhista no Estado da Bahia. 2003. 188 f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) – Universidade Salvador - UNIFACS, Salvador, 2003.

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Thomson, 1999.

ANCHISES, Nara. À flor da pele: meu trabalho é um estresse! **Revista Anamatra**, v. 17, n. 51, p. 47-49, 2006.

ARRIBAS, M. Acoso moral: un tema preocupante [Moral harassment, a worrying aspect]. **Boletín Colegio Psicólogos de Cataluña**, n. 411, set. 2001. Disponível em: <<http://yunque.ls.fi.upm.es/seguridad/mobbing.pdf>> Acesso em: 06 maio 2009.

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral no trabalho**: a doença invisível. São Paulo: Revista do Sindpd/04, jul. 2003. Entrevista concedida ao Sindpd. Disponível em: <<http://www.sindpd.org.br/artigos/entrevistas.asp?id=5>> Acesso em: 25 nov. 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral no trabalho**: um risco invisível. *Jornal da Rede Feminista de Saúde*, n. 25, p. 15-20, jun. 2002a. Disponível em: <conferencia.datasus.gov.br/.../Jornal%20da%20Rede%20Feminista%20de%20Saude.doc> Acesso em: 10 jun. 2009.

BARRETO, M. M. S. Assédio moral no trabalho: um risco invisível. In: COSTA, Ana A; ÁVILA, Maria Betania; LIMA, Maria Edinalva B; SOARES, Vera; MELLEIRO, Waldeli. (Org.). **Um debate crítico a partir do feminismo**: reestruturação produtiva, reprodução e gênero. 1. ed. São Paulo: CUT Brasil, 2002b. p. 113-122.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BARROS, João. **Sinal dos tempos**. Caros Amigos, São Paulo, jul. 2004. (Edição Especial “Terrorismo: quando o homem vira bicho”)

BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações de trabalho: uma tentativa de sistematização. **Revista LTr**, p. 1329-1337, ago. 2007.

BÍBLIA SAGRADA. A. T. **Gênesis**. Rio de Janeiro: Livros do Brasil, 1962. cap. 37, p. 44-45, v. 1.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Brasília-DF: D.O.U, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm> . Acesso em: 10 out. 2009.

BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. **Projeto de lei federal nº 5.971/2001**. Brasília-DF: 2001. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article82>> Acesso em: 2 ago. 2001.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. São Paulo: Ribal, 2006.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Brasília-DF: D.O.U, 16 mai. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 29 set. 2009.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Brasília-DF: D.O.U, 8 ago. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm> . Acesso em: 29 set. 2009.

CARDONE, Marly A. A responsabilidade civil no direito do trabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência**, n. 18/93, p. 322, set. 1993.

CORREA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no poder judiciário. **Revista de Administração Pública – RAP**, Rio de Janeiro, v. 38, n. 6, p. 1065-1084, nov./dez 2004.

COSTA, S. G. **Assédio sexual**: uma versão brasileira. Porto Alegre: Artes e Ofício, 1995.

ENCYCLOPEDIA E DICCIONARIO INTERNACIONAL. Rio de Janeiro/Nova York: W. M. Jackson, Inc. Editores, 1936. v. II.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano moral**: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985. 1782 p.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

GOULART, Iris Barbosa. Análise de conteúdo. In: _____. (Org.). **Temas em psicologia e administração**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006. 153-174.

GOULART, S.; CARVALHO, C. A. O pesquisador e o design da pesquisa qualitativa em administração. In: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: FGV, 2002.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. 176 p.

HASSON, Roland. Proteção aos direitos da personalidade: assédio moral. **Revista LTr**, v. 72, n. 11, p. 1355-1358, nov. 2008.

HELOANI, J. R. M. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica**. São Paulo, v. 3, n. 1, jan./jun 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 8. ed. Tradução de Maria Erena Küner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. 224 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. 350p.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral no trabalho. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, I, 2002, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo: Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e Região, 2002. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>>. Acesso em: 24 ago. 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien**. Paris: Editions La Découverte et Syros, 1998. 212 p.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva. Houaiss, 2001.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

LÜDKE, M; ANDRÉ, M. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1996.

LUNA, Manuel; YELA, Carmen; ANATÓN, Alicia. **Acoso psicológico em el trabajo**: mobbing. 1 ed. Madrid: GPS, 2003.

MAY, Tim. Pesquisa documental: escavações e evidências. In: _____. (Org.) **Pesquisa social**: questões, métodos e processos. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento** – PNUD. Relatório de Desenvolvimento Humano 2001. Nova Iorque: Oxford University Press, 2001. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/hdr/hdr2001/Brasil-IDH.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade no trabalho: enfrentando desafios**. OIT – Suplemento Nacional – Brasil, abr. 2007. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=275>> Acesso em: 29 setembro 2009

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O assédio moral no trabalho**. Coimbra: Almedina, 2007. 292 p.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. 192 p.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego**. Anamatra, 21 ago. 2006. Disponível em: <http://ww1.anamatra.org.br/003/00301015.asp?ttCD_CHAVE=62060> Acesso em: 27 ago. 2009.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008. 590 p.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2003.

RAMIREZ, Lydia Guevara. Reflexiones sobre el acoso acoso moral en el trabajo. CONGRESO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, V, 2004, Havana. **Anais...** Havana, 2004. Disponível em: <<http://www.monografias.com/trabajos16/acoso-moral/acoso-moral.shtml>>. Acesso em: 04 jun. 2009.

RAMIREZ, Lydia Guevara. Assédio moral e estresse são acidentes de trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, 19 mai 2003. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/view/22785/22348>> Acesso em: 13 mai. 2009

RAMIREZ, Lydia Guevara. Reflexiones sobre el acoso moral en el trabajo. ENCuentro Interamericano de Derecho Laboral y Seguridad Social, IV, 24-28 mar. 2002, Havana. **Anais...** Havana, 2002. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-jul-06/assedio_moral_levar_vitima_incapacidade_total>. Acesso em: 04 jun. 2009.

RAMIREZ, Lydia Guevara. **Tratamiento del acoso psicológico, el estrés y el burnout como accidentes del trabajo**. Mobim Opinion. Havana-Cuba, mar. 2003. Disponível em: <http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_513.shtml>. Acesso em: 20 dez. 2008.

REIS, Clayton. **Avaliação do dano moral**. Rio de Janeiro: Forense, 1998. 222 p.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3921 de 23 ago. 2002**. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 23 ago. 2002. Disponível em: ><http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument&Highlight=0,3921>>. Acesso em: 20 out. 2009.

RODENAS, Maria José Romero. **Protección frente al acoso moral en el trabajo**. 3. ed. Albacete-ES: Ediorial Bomarzo S. L., 2005. 94 p.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. 112 p.

SALVADOR, Luiz. O assédio moral e a saúde do trabalhador. **Gênesis Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, v. 115, p. 66-74, jul. 2002.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral. **Revista LTr**, p. 965-971, ago. 2007.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Limites ao poder disciplinar do empregador: a tese do poder disciplinar compartilhado. **Revista LTr**. São Paulo, v. 72, n. 5, p. 545-556, mai. 2008.

SÃO PAULO. **Lei nº 13.288 de 10 de janeiro de 2002**. São Paulo, 10 jan. 2002.

SILVA, Leda Maria Messias da. Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade. **Revista LTr**, v. 71, n. 08, p. 972-977, ago. 2007.

SILVEIRA, Joaquim da. Toponymia portuguesa (esboços). In: **Revista Lusitana**, v. XVI, Lisboa, 1913.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PERNAMBUCO – SBPE. Pesquisa inédita sobre o assédio moral na categoria bancária. **Jornal do Sindicato dos Bancários de Criciúma e Região. Criciúma**, 2006. Disponível em: <<http://www.bancarioscriciuma.com.br/noticia437a.htm>>. Acesso em: 09 jul. 2009.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. Juris Síntese. São Paulo, n. 73, set./out. 2008.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. 166 p.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas Editora, 2007.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M.. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

ZAPF, Dieter. Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullyng at work. **International Journal of Manpower**, v. 20, n. 1/2, p. 70-85, 1999.

ANEXOS

ANEXO A - Pesquisa nos Tribunais Regionais Do Trabalho das regiões Sudeste e Sul Do Brasil	119
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

ANEXO A

PESQUISA NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DAS REGIÕES SUDESTE E SUL DO BRASIL

Esta pesquisa de julgados, conforme aponta registro ilustrativo no Capítulo 3 – Metodologia, abarca os TRTs dos estados das regiões Sudeste e Sul do Brasil: Minas Gerais (TRT 3ª Região), Espírito Santo (17ª Região), Rio de Janeiro (1ª Região), São Paulo – Capital e Campinas (2ª e 15ª Região), Paraná (9ª Região), Santa Catarina (12ª Região) e Rio Grande do Sul (4ª Região).

Minas Gerais – TRT 3ª Região:

a) Denúncia acolhida:

“ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa. Tal conduta denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT, art. 2º, caput) ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/1988, art. 5º, incisos V e X; Código Civil, arts. 11 e seguintes), uma vez, tipificada a figura do assédio moral, pelo que é cabível o direito à correspondente indenização reparatória.” (TRTMG, Processo 01761-2005-092-03-00-3-RO, 3ª Turma, Rel. Juiz Antônio Gomes de Vasconcelos, Revisor João Bosco de Barcelos Coura, J. 09.08.2006, DJMG 26.08.2006, p. 7, Recorrentes: Banco Bradesco S/A, Meibi Teixeira do Nascimento, Recorridos: os mesmos)

b) Denúncia acolhida:

“Imposição de metas inatingíveis por superiores hierárquicos, com ameaças, xingamentos, intimidações e castigos do tipo trabalhar de pé, proibição de ir ao banheiro, beber água ou lanchar para a hipótese do não-cumprimento das mesmas.” (TRT 3ª R., RO-01245-2005-012-03-00-0, jun. 2006)

c) Denúncia acolhida:

“PODER DE DIREÇÃO - USO DE APARELHOS AUDIOVISUAIS EM SANITÁRIOS - INVASÃO DA INTIMIDADE DO EMPREGADO - A legislação brasileira permite que o poder de fiscalização conferido ao empregador, em determinadas circunstâncias, se verifique, por meio de aparelhos audiovisuais, como decorrência do avanço tecnológico, desde que o empregado deles tenha ciência. Inadmissível é entender que o conjunto de locais do estabelecimento esteja sob total controle do empregador e autorizar a introdução desses aparelhos, indistintamente, como no banheiro, lugar que é privado por natureza. A utilização de câmera de vídeo nos sanitários gera compensação por dano moral, em face da flagrante violação ao direito à intimidade do empregado, assegurado por preceito constitucional (art. 5º, X) e conceituado como a faculdade concedida às pessoas de se verem protegidas ‘contra o sentido dos outros, principalmente dos olhos e dos ouvidos’. A vigilância eletrônica poderá ter um futuro promissor, desde que usada de forma humana, combatendo-se os abusos na sua utilização. Instalação de aparelho audiovisual no banheiro caracteriza o que a OIT denomina ‘química da intrusão’, comportamento repudiado pelo ordenamento jurídico nacional e internacional.” (TRT 3ª R., RO 00117-2004-044-03-00-3, 2ª T., Relª Juíza Alice Monteiro de Barros, DJMG 25.08.2004, p.11) (g.n.)

d) Denúncia acolhida:

“DANO MORAL - PROVA DE ATO ILÍCITO - Provado que o empregador, a pretexto de vigiar o seu patrimônio, instala câmara monitorada no vestiário, resta configurada a agressão à intimidade da empregada que frequenta aquele recinto, daí decorrendo a lesão de ordem moral passível de reparação patrimonial.” (TRT 3ª R., RO 15740/2001, 1ª T., Rel. Juiz José Marlon de Freitas, DJMG 08.02.2002, p. 17) (g. n.)

e) Denúncia acolhida:

LIMITAÇÃO DO USO DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS – ASSÉDIO MORAL – DANO MORAL – INDENIZAÇÃO – Não obstante seja compreensível que o empresário vise ao lucro, isto não lhe dá o direito de impor aos seus empregados limitações de ordem fisiológicas, como no caso da utilização de sanitários, violando normas de proteção à saúde e impondo-lhe uma situação degradante e vexatória, com o escopo de alcançar maior produtividade e,

assim, deixando de respeitar os limites de cada um daqueles que coloca sob o seu comando hierárquico. Efetivamente, tanto a higidez física como a mental do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social, inquestionavelmente tutelados pela Lei Maior (art. 5º, incisos V e X). A violência psicológica sofrida implica lesão de um interesse extrapatrimonial, juridicamente protegido, gerando direito à reparação do dano moral. (TRT 3ª R. – RO 01068-2005-016-03-00-8 – 2ª T. – Rel. Juiz Anemar Pereira Amaral – DJMG 11.10.2006)¹⁰

¹⁰ Versa o v. acórdão vergastado sobre a condenação imposta à empresa do ramo de telemarketing, a título de indenização por dano moral, em razão de a empregadora limitar o uso das instalações sanitárias durante a jornada de trabalho, ficando caracterizada conduta constrangedora para os empregados, caracterizando assédio moral.

A reclamante aduz que, em razão dos maus tratos a que era submetida, contraiu doença profissional.

Inconformada com a condenação imposta, a reclamada aviou recurso ordinário sublimando o feito ao egrégio Regional, alegando ser indevido o pagamento da indenização pretendida, vez que inexistente no conjunto probatório qualquer comprovação donexo causal entre a doença da autora e o trabalho desenvolvido.

É bem verdade que vige no nosso ordenamento jurídico o entendimento de que, para que o dano caracterize uma situação indene, se faz necessária a comprovação donexo causal.

Observamos que, segundo a melhor doutrina, dano é elemento da responsabilidade civil e pressuposto da reparação. A responsabilidade civil possui dois fundamentos: a culpa e o risco, e como elementos: a ação ou omissão, o dano e onexo de causalidade a uni-los. O efeito da responsabilidade civil vem a ser a reparação, natural ou pecuniária.

Destaca-se, ainda, o conceito trazido no Dicionário Técnico Jurídico escrito por Deocleciano Torrieri Guimarães:

“Dano – Prejuízo. Perda. Ofensa ou prejuízo ao patrimônio material, econômico ou moral de alguém. Quando atinge um bem economicamente apurável é um dano real; quando ofende bens como a honra, é dano moral. [...]”

Moral: lesão do patrimônio imaterial da pessoa, como a honra, o crédito, a liberdade, a dignidade pessoal. Cabe indenização em delitos como injúria e calúnia, como em outros que causem agravo moral intenso.” (São Paulo: Rideel, 1995, p. 235-236)

Inobstante as argumentações aduzidas em sua defesa, o Regional manteve a condenação.

Ressaltamos do voto do Relator o seguinte trecho condutor:

“Embora seja compreensível que o empregado vise ao lucro, isto não lhe dá o direito de impor aos seus empregados limitações de ordem fisiológicas – utilização do banheiro – deixando de respeitar os limites de cada um daqueles que coloca sob o seu comando hierárquico. Efetivamente, tanto a higidez física como a mental do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social, inquestionavelmente tutelados pela Lei Maior (art. 5º, incisos V e X).”

Sobre o assunto, valemo-nos da seguinte orientação doutrinária de Valdir Florindo, que tece os seguintes comentários:

“Como se vê, em todos os sentidos, há uma natural e profunda preocupação com o trabalho e a pessoa humana, isso porque o trabalho é o maior de todos os fatores de produção da sociedade, e o ser humano fonte de todos os valores. A cidadania é construída pelo trabalho, e, portanto, este é inseparável do ser humano. Por esta razão, podemos afirmar, então, que a empresa tem de ter uma finalidade social. De nada adianta uma empresa estar bem em relação ao lucro e seus trabalhadores estarem ‘sendo humilhados e ofendidos na sua dignidade’. Além de não estar a empresa cumprindo sua função social, seu lucro poderá ter vida curta.

A propósito, nunca houve tanta preocupação para com o ser humano como atualmente. Em torno disso, poderíamos citar desde a Constituição Federal de 1988, as Constituições Estaduais, passando

f) Denúncia acolhida:

DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL – CARACTERIZAÇÃO – Requisitos "assédio moral. Caracterização. O termo 'assédio moral' foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e escandinávia), harcèlement moral (frança), acoso moral (espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como 'a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego' (CF. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada mobbing: Emotional 'abuse in the american work place').

O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, 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. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado,

pelo Código de Proteção e Defesa do Consumidor, Estatuto da Criança e do Adolescente, e muitas outras legislações. Os Poderes Executivo e Legislativo sofrem freqüentes e saudáveis pressões. No Judiciário, a questão não é diferente, posto que são muitos os casos concretos que a ele são submetidos diariamente, visando à reparação de danos morais. Questão grave é a lentidão do processo, que causa expectativas, angústias, sentimentos esses desagradáveis, com fortes repercussões na sociedade. Nesse sentido, considero que este Poder de Estado está diante de uma questão nobre, que é compreender a importância deste direito e prestar a jurisdição com rapidez, dando cobro, assim, às questões mais fundamentais do ser humano." (Dano moral e o mundo do trabalho – Juízo competente. Repertório de Jurisprudência IOB, São Paulo, volume II, n. 22/1998, p. 482, artigo n. 2/14189, 2ª quinz. nov. 1998).

prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão." (TRT 3ª R. – RO 01292.2003.057.03.00.3 – 2ª T. – Relª Juíza Alice Monteiro de Barros – DJMG 11.08.2004 – p. 13)

g) Denúncia acolhida:

DISPENSA DO EMPREGADO – VIDEOCONFERÊNCIA – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – CABÍVEL – Não se nega que, com o fim da estabilidade no emprego e a instituição do regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a dispensa do empregado se insere no poder diretivo do empregador, que está autorizado a romper o vínculo de emprego, mediante o pagamento das respectivas obrigações, caso não mais lhe convenha o seu prosseguimento. Por outro lado, é inegável que este procedimento se deve concretizar da forma menos gravosa para o empregado, não se podendo aceitar que a comunicação da despedida se dê por meio de videoconferência, em recinto no qual estão presentes diversas outras pessoas, inclusive outros empregados que não serão dispensados. Inevitável mencionar, neste caso, o disposto no art. 187 do Código Civil de 2002, no sentido de que '(...) comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes', já que, embora o empregador tenha a prerrogativa de dirigir a prestação de serviços, nos termos do art. 2º da CLT, não se pode permitir que isto se dê em detrimento da dignidade de seus empregados, por meio de dispensa pública e vexatória, ainda mais quando se tem vista tratar-se na hipótese analisada de empregado com mais de 20 anos dedicados à empresa. (TRT 3ª R. – RO 1.703/03 – 7ª T. – Rel. Juiz Bolívar Viégas Peixoto – DJMG 08.04.2003 – p. 18)." Apud Júris Síntese IOB. São Paulo: IOB, CD-ROM, Nov./dez. 2006.

h) Denúncia não acolhida:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CONDIÇÕES DE TRABALHO DEGRADANTES – ASSÉDIO MORAL – O ASSÉDIO MORAL CARACTERIZA-SE POR UMA REITERADA CONDUTA ABUSIVA, DE FORMA SISTEMÁTICA, POR PARTE DO EMPREGADOR OU DE SEUS PREPOSTOS, COM O ÂNIMO DE DEPRECIAR A IMAGEM E O CONCEITO

DO EMPREGADO PERANTE SI PRÓPRIO E SEUS PARES, REDUZINDO A SUA AUTO-ESTIMA, EM OFENSA À SUA DIGNIDADE OU A SUA INTEGRIDADE FÍSICA/PSICOLÓGICA – Na espécie, a prova testemunhal produzida pela reclamante afastou as alegações da petição inicial de condições de trabalho degradantes e não revelou a prática de assédio moral por parte da ex-empregadora, assim como, qualquer conduta antijurídica a ferir a sua dignidade humana. Diante da ausência de prova dos danos morais, mantém a v. sentença de origem que julgou improcedente o pedido de indenização. (TRT 3ª R. – RO 01249-2008-010-03-00-9 – 4ª T – Rel. Des Júlio Bernardo do Carmo – DJe 11.05.2009)¹¹

Espírito Santo – TRT 17ª Região:

¹¹ Denúncia acolhida em primeira instância (25ª Vara), anulada pelo TRT 3ª Região e restabelecida pelo TST

RR 985/2006-025-03-00.7

A Terceira Turma do TST restabeleceu sentença que condenou a Companhia de Bebidas das Américas – Ambev a pagar indenização por assédio moral como forma de aumento de produtividade dos empregados. O ex-empregado autor da ação trabalhou na empresa como vendedor externo de bebidas e, durante esse período, relatou ter sido alvo de punições e espécies de castigos por parte de gerentes e supervisores, quando as metas de vendas não eram atingidas.

Após ser demitido, o ex-funcionário pediu reparação na 25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) por ofensas à sua honra e imagem diante dos constrangimentos reiterados dos gerentes setoriais da empresa. Ele contou que os vendedores eram obrigados a fazer flexões na sala de reunião, na presença dos colegas de trabalho e dos supervisores, a usar saia, capacete com chifres de boi, perucas coloridas, passar batom e desfilarem nas dependências da empresa, além de serem alvo de xingamentos dos superiores. As testemunhas confirmaram os fatos. Diante disso, a primeira instância concedeu o pedido.

Insatisfeita, a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que excluiu a Ambev da condenação a pagamento da indenização por assédio moral. O Regional entendeu que, embora as situações relatadas efetivamente incluíssem o ex-funcionário, conforme depoimento de testemunha, os fatos não teriam ensejado dor, sofrimento, constrangimento ou humilhação, uma vez que as fotos trazidas como prova pelo trabalhador revelaram clima de descontração e divertimento na empresa, e as brincadeiras ocorrem com vários funcionários. “Não há prova de lesão íntima, não despontando dos autos qualquer notícia de afetamento à integridade psíquica do trabalhador, o que configura, como dito antes, requisito para a indenização pleiteada”, diz o acórdão do TRT/MG.

O trabalhador, então, recorreu ao TST. Diante da descrição dos fatos analisados na ação e da decisão de primeiro grau, a Terceira Turma, por unanimidade, aceitou o recurso do ex-funcionário e restabeleceu a decisão da vara do trabalho. O relator do recurso, ministro Alberto Luiz Bresciani, registrou em seu voto as definições sobre o conceito de dano moral e ainda trouxe julgados de TRTs em que a Ambev fora responsabilizada pela prática de assédio moral. “A produtividade do empregado, intrinsecamente relacionada à adequada gestão de pessoas, está vinculada ao ambiente de trabalho saudável e à sua satisfação”, ressaltou o ministro. “Em consequência, a construção de um ambiente favorável à produção, que preserve a auto-estima, o respeito, a confiança e a dignidade do trabalho depende, antes, do modo de atuação do empregador na condução e direção da atividade econômica.”

Fonte: TST

Historicamente, na seara justralhista o TRT da 17ª Região (ES) julgou o primeiro caso em que se reconheceu a violação à dignidade da pessoa humana e, por consequência, o direito a indenização por danos morais, decorrente de assédio moral. Conforme doutrina, com maestria peculiar, a juíza Sônia das Dores Dionízio:

a) Denúncia acolhida:

“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 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 ultrapassa 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 trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT - 17ª R. - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20.08.2002).

b) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores 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, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas 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. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor,

sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA A SUA FIXAÇÃO. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no art. 478, CLT, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu art. 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário - o maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro. (TRT 17ª R. - RO 1142.2001.006.17.00-9, Rel. Juiz JOSÉ CARLOS RIZK, publicado no DO em 15.10.2002).

Rio de Janeiro – TRT 1ª Região:

a) Denúncia acolhida:

“Empregado que, ao ser promovido ao cargo de superintendente, passou a ser perseguido por seu supervisor direto, que trocou o mobiliário e o computador de sua sala por outros de pior qualidade, diferentes dos demais colegas de mesma hierarquia. Além disso, o empregado passou a ter seus relatórios ignorados pela chefia, a ter a palavra cassada em reuniões de diretoria, além de ser retirado o seu motorista corporativo. A indenização deste caso foi arbitrada em R\$ 2.000.000,00.” (TRT 1ª R., Proc. 0822.2005.053.01.00-0, mar. 2006)

b) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. "Entende-se por assédio moral em um local de trabalho qualquer conduta abusiva

manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". Configurada tal circunstância no caso concreto, há de ser deferida a indenização postulada. Apelo obreiro parcialmente provido. (TRT1ª R. – RO 00136-2005-022-01-00-4 – 6ª T. – Rel. Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo. Recorrente: Saimon Inana Machado e Companhia Brasileira de Bebidas – AMBEV – Julgado em 09/05/2007, por Unanimidade - DORJ de 18/05/2007, p. lii, s. li, Federal)

c) Denúncia acolhida:

JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA PRIMEIRA REGIÃO – ASSÉDIO MORAL. REPARAÇÃO. Segundo Rodolfo Pamplona Filho, o assédio moral é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. É manipulação perversa, sub-reptícia, centrada na idéia de cerco, configurando-se em um conjunto de comportamentos omissivos ou comissivos que desestabilizam a vítima, atando-a de tal forma que impedem reação. Não por acaso o assédio moral também é chamado de terror psicológico e suas conseqüências são de tamanha gravidade, para a vítima, para o empregador e para o assediante, que não há de merecer chancela de banalização da figura ainda não contemplada por lei federal. (01518-2007-027-01-00-9. Julgado em 03/12/2008, por maioria. DOERJ de 19/12/2008, P. III, S. II, FEDERAL. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. 7ª turma).

d) Denúncia acolhida:

“O princípio da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, gravado no art, 5º, X, da Constituição Federal, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação encontra complemento, para solução do problema, no disposto do ar. 114, *caput*, da Constituição da República, que atribui à Justiça do Trabalho a competência para ‘conciliar e julgar [...] outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho’. Verificando não haver lei alguma que exclua dessas ‘outras controvérsias’ a questão do dano moral, a Justiça Obreira pode e deve proferir em seus julgados a condenação também na

verba relativa ao dano moral”. (TRT 1ª Reg., 6ª T., RO-32/96, julg. 17.6.97, Rel. Juíza Maria José Aguiar).

São Paulo – TRTs 2ª e 15ª Regiões.

TRT 2ª Região – São Paulo Capital:

a) Denúncia acolhida:

Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregados, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na consistência da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliados à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho. Daí a

corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o “prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social.” Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante (TRT 2ª Região. 6ª Turma. Processo n. 01117-2002-032-02-00-4 Recurso Ordinário. Recorrente: N.B.T.; Recorrida: D.E. e T. S/A. Relator: Juiz Valdir Florindo. 17 fev. 2004).

b) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – SEGREGAÇÃO, OCIOSIDADE, ATRIBUIÇÕES INCOMPATÍVEIS COM A CONDIÇÃO FÍSICA DO EMPREGADO – CARACTERIZAÇÃO – Se os serviços prestados pelo empregado não mais interessam ao empregador, assiste a este o direito de rescindir o contrato de trabalho, mas não lhe cabe, a pretexto de forçar que o empregado tome a iniciativa do desligamento, esvaziar suas atribuições, segregando-o em local de trabalho inadequado, expondo-o a situações constrangedoras, ou exigir-lhe serviços incompatíveis com suas condições físicas e alheias às funções contratuais. (TRT 2ª R. – RO 00429-2006-003-02-00-9 – 2ª T. – Relª Juíza Rosa Maria Zuccaro – DOE/SP 13.01.2009)¹².

¹² **Comentário:** O caso sub examine refere-se a pedido de indenização por danos morais promovido pelo Reclamante, sob a arguição de ter-lhe sido impingido, durante a vigência do pacto laboral, tratamento pessoal inadequado praticado por superior hierárquico.

Saindo vencedor em 1ª instância, o feito foi submetido à apreciação do órgão colegiado Regional que, à vista do conjunto probatório produzido nos autos, reformou a decisão proferida pelo juízo a quo, afastando a condenação por danos morais.

Saliente-se que a decisão do E. TRT da 2ª Região, no voto do Relator, teve por alicerces as seguintes bases:

"O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da (...), quer em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários.

A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio.

E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho."

O estudo do assédio moral vem ganhando força em meio às ciências sociais nos últimos anos, constatando-se os nefastos efeitos que gera na estrutura psicológica do indivíduo a ele submetido, merecendo, também, maior atenção de nossos juristas."

Sobre o assunto, Cláudio Armando Couce de Menezes ensina:

"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

c) Denúncia acolhida:

“ASSÉDIO MORAL - DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO - DIREITO À INDENIZAÇÃO - A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada ‘saia’ com os clientes ou lhes ‘venda o corpo’ e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e, assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e, assim, não lhe podem ser impostas

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 paranoia sua’, ‘ela é louca’, ‘não fiz nada demais, ela (ele) é que era muito sensível’, são alegações típicas de quem se vê denunciado nesses casos.

Todavia, o assédio também tem lugar por meio de procedimentos mais concretos, como: rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidades 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 por meio de gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças etc.

O assédio moral, em face da sua multiplicidade, não raro se apresenta sob a ótica de atos discriminatórios ou deles chega muito próximo, quando não concretiza o assédio sexual e vice-versa, ou até por atos que interfiram 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 análise. (...)

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.”

condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais (art. 159 do CC/1916 e arts. 186 e 927 do NCC).” (TRTSP, Processo 01531-2001-464-02-00-0-RO, 4ª Turma, Rel. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Revisora Juíza Vilma Mazzei Capatto, J. 10.05.2005, Publ. 20.05.2005, Recorrente: Remaza Sociedade de Empreendimentos e Ad., Recorrido: Marizeti Brandoli de Matos)

d) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL OU GESTÃO INJURIOSA – ENTIDADE FILANTRÓPICA – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – Seja como assédio moral ou gestão injuriosa, o tratamento despótico é incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da atividade geradora de bens e serviços, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, caput e III). Nem sempre os objetivos econômicos estão na raiz da opressão no ambiente de trabalho, originando-se o tratamento tirânico, por vezes, em disputas por prestígio ou simplesmente pelo exercício abusivo do poder, tanto assim que vêm crescendo os casos de assédio moral no âmbito do serviço público e no chamado terceiro setor (entidades filantrópicas, ONGs etc). A pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen, alerta que "A freqüência do assédio moral nas associações, sobretudo as filantrópicas, mostra bem que o fenômeno não está ligado somente a critérios econômicos, rentabilidade ou concorrência no mercado, mas muito mais a uma vontade de exercer o poder. Estes lugares em que os técnicos da comunicação e da filantropia deveriam trabalhar em harmonia, estão imersos em coisas não faladas, em sentimentos velados, mas também às vezes em cinismo". Provadas as agressões verbais por superior, resta caracterizado atentado à dignidade e integridade moral do empregado, de que resulta a obrigação de indenizar (art. 5º, V e X, CF; 186 e 927 do NCC). (TRT 2ª R. – RO 01965-2003-004-02-00-5 – 4ª T. – Rel. Juiz Ricardo Artur Costa E Trigueiros – DOE/SP 01.09.2006)

e) Denúncia não-acolhida:

DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL – CONCEITO – RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR – EXEGESE – "Assédio moral e a responsabilidade civil do empregador. 1. O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a

liberdade, a imagem, o nome etc. Não há dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido (art. 5º, V e X, CF). O que justifica o dano moral, nos moldes da exordial, é o assédio moral. 2. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. 3. O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula nº 341, STF). A responsabilidade é objetiva do empregador. Contudo, torna-se necessária a prova do preposto, logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, pela modalidade extracontratual (art. 159, Código Civil de 1916, atual 186, Código Civil de 2002). Os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexos causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). 4. O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. Marta não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio. E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano moral". (TRT 2ª R. – RO 02146200390202006 – 4ª T. – Rel. Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto – DJSP 01.08.2003 – p. 58) JCF.5 JCF.5.V JCF.5.X JCCB.159 JNCCB.186)¹³

¹³ **Comentário IOB**

O caso sub examine refere-se a pedido de indenização por danos morais promovido pelo Reclamante, sob a arguição de ter-lhe sido impingido, durante a vigência do pacto laboral, tratamento pessoal inadequado praticado por superior hierárquico.

Saindo vencedor em 1ª instância, o feito foi submetido à apreciação do órgão colegiado Regional que, à vista do conjunto probatório produzido nos autos, reformou a decisão proferida pelo juízo a quo, afastando a condenação por danos morais.

Saliente-se que a decisão do E. TRT da 2ª Região, no voto do Relator, teve por alicerces as seguintes bases:

"O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da (...), quer em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários.

f) Denúncia acolhida:

“Empregado que é rebaixado sob a justificativa, tornada pública, de incompetência técnica, após ter exercido suas funções por longos anos. Indenização arbitrada em R\$ 35.000,00.” (TRT 2ª R., Proc. 02162200503702000, 11ª T., jan. 2007)

g) Denúncia acolhida:

“Rebaixar o empregado, obrigando-o a passar a trabalhar no porão (sem mesa ou cadeira) sujo, mal iluminado, com insetos e submetê-lo a apelidos

A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio.

E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho.”

O estudo do assédio moral vem ganhando força em meio às ciências sociais nos últimos anos, constatando-se os nefastos efeitos que gera na estrutura psicológica do indivíduo a ele submetido, merecendo, também, maior atenção de nossos juristas.”

Sobre o assunto, Cláudio Armando Couce de Menezes ensina:

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

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

Todavia, o assédio também tem lugar por meio de procedimentos mais concretos, como: rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidades 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 por meio de gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças etc.

O assédio moral, em face da sua multiplicidade, não raro se apresenta sob a ótica de atos discriminatórios ou deles chega muito próximo, quando não concretiza o assédio sexual e vice-versa, ou até por atos que interfiram 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 análise. (...)

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.” (Assédio moral. Repertório de Jurisprudência IOB, São Paulo, caderno 2, nº 01/03, p. 21, artigo nº 2/19175, 1ª quin. jan. 2003).

jocosos como 'ratazana' e 'gata borrarheira' deu a empregado o direito a receber uma indenização por danos morais no valor de R\$ 60.135,60." (TRT 2ª R., Proc. 01346200304102000, jun. 2006).

h) Denúncia acolhida:

“TRANSPORTADORA DE VALORES - NUDEZ - REVISTA ÍNTIMA. ATENTADO À DIGNIDADE DO EMPREGADO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - Ainda que se trate de empresa de transporte de valores, a prática diária de revista íntima, mesmo realizada por pessoa do mesmo sexo, não pode ser convalidada porque agride a dignidade humana, fundamento da República (CF, 1º, III). O direito do empregador, de proteger seu patrimônio e o de terceiros termina onde começa o direito à intimidade e dignidade do empregado. A sujeição do empregado a permanecer nu ou de cuecas diante de colegas e superiores, retira legitimidade à conduta patronal, vez que incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, caput e III) e ainda, porque a Carta Magna veda todo e qualquer tratamento desumano e degradante (art. 5º, III), e garante a todos a inviolabilidade da intimidade e da honra (art. 5º, X). Tratando-se de direitos indisponíveis, não se admite sua renúncia e tampouco a invasão da esfera reservada da personalidade humana com a imposição de condições vexaminosas que extrapolam os limites do poder de direção, disciplina e fiscalização dos serviços prestados. A revista íntima não pode ser vista como regra ou condição contratual, pois nem mesmo a autoridade policial está autorizada a proceder dessa forma sem mandado. A revista sem autorização judicial inverte a ordem jurídica vigente no sentido de que ninguém é culpado senão mediante prova em contrário. Estabelecer presunção de culpa contra os empregados, apenas pelo fato de a empresa lidar com valores é consagrar odiosa discriminação contra os trabalhadores dessa sofrida categoria, como se fosse regra a apropriação por estes, do numerário confiado por terceiros aos seus empregadores. Decisão que se reforma para deferir indenização por dano moral (art. 5º, V e X, CF).” (TRT/SP, RO 01259200244202001, Ac. 20050755719, 4ªT., Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, DOE 11.11.2005).

l) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO – O assédio moral envolve uma situação prolongada no tempo, que se configura a partir de atitudes reiteradas de desrespeito, desprezo e humilhações. Inequívoco o abalo psicológico provocado sobre o trabalhador quando este permanece durante quase 3 anos sofrendo desrespeito e humilhações de seus superiores no ambiente de trabalho. Tal conduta configura assédio moral, que devido à ação reiterada no tempo, ocasiona inequívoco dano à saúde psicológica da vítima. A indenização por danos morais tem o fito de minorar o prejuízo extrapatrimonial sofrido pelo trabalhador e inibir a reiteração do comportamento empresarial. (TRT 2ª R. – RO 02449-2007-036-02-00-6 – 4ª T. – Rel. Juiz Sergio Winnik – DOE/SP 12.12.2008).

j) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – A figura do assédio moral consubstancia-se na pressão psicológica do empregador ou preposto, com caráter não eventual, na busca de fazer dos constrangimentos perpetrados no trabalho, ou em função dele, instrumento de verdadeira coação, para aumento de produtividade ou mesmo induzir o empregado à prematura ruptura de seu contrato de trabalho. O contexto é de desestabilização emocional e humilhação à dignidade da pessoa humana. Ao aplicador do direito cabe o sopesamento das circunstâncias e particularidade do caso concreto, à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. (TRT 2ª R. – RO 02106-2007-048-02-00-1 – 6ª T. – Rel. Juiz Valdir Florindo – DOE/SP 19.12.2008).

k) Denúncia acolhida:

“Nem a Constituição Federal nem a Lei Ordinária (Lei n. 9.029/95) contemplam o empregado, portador do vírus HIV, com qualquer garantia de emprego ou estabilidade. Assim, a constatação de eventual prática discriminatória ou despedimento autoriza a compensação com indenização em razão dde dano moral, mas jamais a reinteração”. (TRT 2ª Reg. – Ac. 10ª T. N. 7. 185/96. 15.1.96, Rel. Juíza Maria Inês Santos Alves da Cunha – Processo TRT/SP n. 0290419307 – Recurso Ordinário da 59ª JCJ de São Paulo, recte.: Inst. Iguatemi Clin e Pronto Socorro S?A; recdo.: Francisca Maria Rosa dos Anjos).

l) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – SEGREGAÇÃO, OCIOSIDADE, ATRIBUIÇÕES INCOMPATÍVEIS COM A CONDIÇÃO FÍSICA DO EMPREGADO – CARACTERIZAÇÃO – Se os serviços prestados pelo empregado não mais interessam ao empregador, assiste a este o direito de rescindir o contrato de trabalho, mas não lhe cabe, a pretexto de forçar que o empregado tome a iniciativa do desligamento, esvaziar suas atribuições, segregando-o em local de trabalho inadequado, expondo-o a situações constrangedoras, ou exigir-lhe serviços incompatíveis com suas condições físicas e alheias às funções contratuais. (TRT 2ª R. – RO 00429-2006-003-02-00-9 – 2ª T. – Relª Juíza Rosa Maria Zuccaro – DOE/SP 13.01.2009)¹⁴.

TRT 15ª Região – Campinas-SP

a) Denúncia acolhida:

“Assédio moral - Resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador - Indenização por dano moral - Cabimento. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral.” (TRT - 15ª Região - 01711-2001-111-15-00-0 - RO 20.534/2002. Rel. Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento - publicado em 21.03.03 - Revista Consultor Jurídico 14 de julho de 2003).

b) Denúncia acolhida:

¹⁴ Nesse último acórdão, como se ressaltou nos fundamentos, o empregado foi colocado sentado em uma cadeira, por três dias, sem qualquer atividade, como se fosse uma criança de castigo nas antigas escolas ou no recinto familiar. Que houve lesão à honra não há dúvida, entretanto, faltou, no nosso entendimento, o prolongamento no tempo, para enquadrar a citada conduta como assédio moral (BARROS, Alice Monteiro de. *Júris Síntese IOB*, n. 52, mar./abr./mai. 2005).

“ASSÉDIO MORAL – INSISTÊNCIA DO EMPREGADOR EM DETERMINAR O CUMPRIMENTO DE TRANSFERÊNCIA ILEGAL DO EMPREGADO – CARACTERIZAÇÃO – Os elementos dos autos comprovam que o empregador já havia manifestado a intenção de despedir o reclamante, pois chegou a dispensá-lo sem justa causa, vindo a reintegrá-lo no emprego posteriormente em face de estabilidade provisória de que o reclamante era portador. Não obstante a sua estabilidade no emprego, o empregador determinou ilicitamente a sua transferência do local de trabalho, tendo este resistido, colocando-se à disposição da empresa no local onde sempre atuou, apesar do recolhimento de seu crachá. Pois bem, restando comprovado nos autos que a transferência pretendida pela empresa era ilegal, a insistente convocação do obreiro (apesar da justa recusa por parte deste), para que assumisse seu emprego em outra cidade, com a publicação, inclusive, de fato que denegriu a imagem do trabalhador (publicação de notícia de abandono de emprego sem justificativa da necessidade de serviço em jornal da cidade) constitui assédio moral, assegurando ao trabalhador a reparação civil pelo dano moral sofrido, uma vez que o *jus variandi* do empregador encontra limites no *jus resistentiae* do empregado, não lhe sendo lícito ultrapassar os limites do bom senso quando da manifestação de sua autoridade e de seu poder de mando, na medida em que este não é absoluto. Recurso ordinário não provido.” (TRTCamp, Processo 00760-2004-121-15-00-6-RO, 3ª Turma, Rel. Juiz Lourival Ferreira dos Santos, J. 10.05.2005, Publ. 02.09.2005, Recorrentes: Polienge Manutenção Industrial Ltda. e Petrobrás Transporte S.A., Recorrido: Rafael Zani).

c) Denúncia acolhida:

“Imposição de tarefas humilhantes pelo não-atingimento de metas (como pagar almoços, passar torta ou carbono no rosto, carregar uma bola murcha pendurada no pescoço, desfilar de top ou minissaia) deu direito a empregado a uma indenização no valor de R\$ 12.000,00. Neste caso, os empregados que não participavam das tarefas eram também discriminados pelos colegas.” (TRT 15ª R., RO 00549-2004-083-15-00-1, maio 2006).

d) Denúncia acolhida:

INDENIZAÇÃO – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR – PERTINÊNCIA – O

assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do cotidiano, p.22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: "mobbing" (Itália, Alemanha e países escandinavos), "bullying" (Inglaterra), "harassment" (Estados Unidos), "harcèlement moral" (França), "ijime" (Japão), "psicoterror laboral" ou "acoso moral" (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). Com efeito, a conduta de superior hierárquico que deliberadamente degrada as condições de trabalho, através da repetição diária de gestos por longo tempo de atos, palavras, comentários e críticas hostis e depreciativa, agravadas por palavras de "baixo calão", aos seus subordinados em geral e, especificamente, a determinado funcionário, expõe a pessoa a uma situação vexatória, incômoda e humilhante incompatível com ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana é profundamente ofensiva à honra, à imagem do trabalhador, devendo ser prontamente reprimida pelo Poder Judiciário. A fórmula encontrada, pelo direito, para rechaçar a conduta patronal é impor-lhe a obrigação de pagar ao trabalhador uma indenização por dano moral, não como forma de ressarcimento de danos, mas para reparar a ofensa psíquica que sofreu (CC, art. 186, 87 e 927). É evidente que tal conduta de pessoa que exerce função relevante na empresa não pode ser suportada, devendo o reclamado arcar com a indenização pelo dano imaterial (CC art. 932, III), em função do assédio moral ao reclamante. Recurso ordinário que se nega provimento. BANCÁRIO – DESCONTOS SALARIAL – "TARIFAS" DE CLIENTES – ILEGALIDADE – RISCO DA ATIVIDADE ECONÔMICA – VIOLAÇÃO DA CLT, ARTS. 2º E ART. 462 – RESTITUIÇÃO DEVIDA – A prova testemunhal confirma o fato de

que o Gerente Geral da Agência, para evitar baixa de metas, determinava aos funcionários que utilizassem de todos os meios para protelarem ao máximo o encerramento de contas-correntes, solicitadas por clientes. A prova aponta ainda no sentido de que ao encerrar as contas, as tarifas e outras despesas tinham que ser pagas pelo funcionário responsável. A conduta patronal é de flagrante violação ao arts. 2º e 462 da CLT, porque não se pode exigir que o empregado concorra com o risco da atividade econômica da empresa, nem seja obrigado a ressarcir de despesas de clientes do Banco, quando não deu causa, nem concorreu com dolo ou culpa para tais despesas, como no caso em exame. Destarte, incensurável a sentença que determinou o reembolso destes valores. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 15ª R. – RO 0350-2005-020-15-00-1 – (52805/06) – 10ªC – Rel. Juiz José Antonio Pancotti – DOESP 10.11.2006 – p. 65).

e) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – DESTITUIÇÃO DE CARGO DE CONFIANÇA – SUCESSIVAS TRANSFERÊNCIAS DE SETORES – CARACTERIZAÇÃO – Muito embora a destituição do cargo de confiança dependa da livre vontade do empregador, há de se ponderar que a reclamada, após a destituição do cargo de confiança e sem justificativa plausível, promoveu, em curto espaço de tempo, transferências da reclamante para diversos setores, circunstância que, por si só, demonstra conduta intimidatória e persecutória da reclamada, pois gera no trabalhador sentimento de insegurança profissional. Além disso, resta inquestionável que a obreira foi aproveitada em cargos que estavam muito aquém da sua capacidade ou que sequer tinham atribuições a serem desenvolvidas (a trabalhadora era mantida em ociosidade durante sua jornada de trabalho), ficando a obreira submetida a situações vexatórias e humilhantes. Tais condutas caracterizaram o assédio moral, o que veio a agravar a doença psiquiátrica sofrida pela obreira. Indenização por dano moral deferida. Recurso ordinário parcialmente provido. (TRT 15ª R. – RO 01107-2004-015-15-00-4 – 3ª T. – Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos – DJSP 21.09.2007) RJ21-2007.

f) Denúncia não-acolhida:

DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL SOFRIDO PELO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO – Considerando-se que o empregador assume os

riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT), e considerando-se, ainda, que nosso ordenamento jurídico estabelece que o empregador é responsável pela reparação civil, por atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele (art. 932, III, do c.c), é inequívoca a responsabilidade do empregador pela reparação patrimonial ao dano sofrido pelo trabalhador que vier a ser submetido ao assédio moral, porquanto a sua culpa pode se configurar até mesmo na sua negligência, que se concretiza pela omissão no controle das atividades desenvolvidas na empresa. Contudo, no presente caso, há de se destacar que, muito embora o reclamante tenha alegado que foi isolado no ambiente de trabalho, o depoimento da única testemunha ouvida nos autos não se mostra suficiente para confirmar o assédio moral a que teria sido submetido o reclamante. Recurso ordinário não-provido. (TRT 15ª R. – RO 01251-2002-095-15-00-7 – (25726/2005) – (Proc. Orig. 01251/2002) – 3ª T. – Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos – DOESP 10.06.2005) JCLT.2 JNCCB.932 JNCCB.932.III.

g) Denúncia acolhida:

“Assédio moral - Resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador - Indenização por dano moral - Cabimento. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral.” (TRT - 15ª Região - 01711-2001-111-15-00-0 - RO 20.534/2002. Rel. Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento - publicado em 21.03.03 - Revista Consultor Jurídico 14 de julho de 2003).

h) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – A exposição sistemática do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de modo repetido e prolongado, no e em decorrência do exercício de suas funções ao longo da jornada, servindo-se o

sujeito agressor de seu poder hierárquico, caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho mediante perversas relações autoritárias, desumanas e antiéticas com predominância de desmandos, manipulação do medo e programas de qualidade total associados apenas à necessidade produtiva, não raro combinados com processos de reestruturação e reorganização do trabalho (fase vertical) e na manifestação pessoal com aplicação de estratégias do agente agressor tais como: como escolher a vítima e isolá-la, impedir que se expresse, não explicar os porquês, fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar e culpabilizar frente aos pares ou publicamente através de comentários (fase horizontal). Na realidade é um contexto novo, decorrente da globalização que ainda não mostrou sua fase humana (se é que a tem) que permite inferir como sendo esta a década do mal estar; Na qual, de um lado exige-se qualificação, competência, eficiência, competitividade, criatividade, responsabilidade, redução de custos, super jornadas e etc, "a qualquer preço", e, de outro, manifesta-se na figura concreta do desemprego. Tal assédio, provado nos autos, implica em dano moral e, ao abrigo da Constituição Cidadã, indenizável, tanto para reparação do dano quanto para efeito pedagógico que induza o infrator a um processo de reflexão quanto à sua política de recursos humanos. Recurso Ordinário ao qual se dá provimento para deferir indenização por danos morais provocados, pelo configurado assédio, no importe de R\$ 50.000,00. (TRT 15ª R. – RO 1745-2007-049-15-00-5 – (3379/09) – 11ª C. – Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo – DOE 23.01.2009 – p. 101)

i) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – PRESENÇA DE ELEMENTOS QUE COMPROVEM A CONDUTA NEGATIVA DO EMPREGADOR, CAPAZ DE ATINGIR A AUTO-ESTIMA DO EMPREGADO – CONFIGURAÇÃO – O assédio moral caracteriza-se como a conduta que expõe o trabalhador a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras. Seu reconhecimento baseia-se no direito à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, e nos direitos fundamentais do cidadão à saúde, à honra e a um ambiente de trabalho saudável. Configura-se o assédio moral sempre que há tentativa de desestabilização emocional da vítima, a partir de ataques regulares e contínuos que lhe exponham a situações vexatórias perante os

colegas de trabalho e possam acarretar-lhe danos físicos, psíquicos e morais, com o fim de afastá-la do trabalho. Assim, restando comprovada a ocorrência de qualquer conduta, por parte da reclamada, que tenha causado danos emocionais à vítima, configura-se o assédio moral. (TRT 15ª R. – RO 2005-2007-113-15-00-4 – (80850/08) – 4ª C. – Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva – DOE 05.12.2008 – p. 84).

j) Denúncia acolhida:

“Imposição de tarefas humilhantes pelo não-atingimento de metas (como pagar almoços, passar torta ou carbono no rosto, carregar uma bola murcha pendurada no pescoço, desfilar de top ou minissaia) deu direito a empregado a uma indenização no valor de R\$ 12.000,00. Neste caso, os empregados que não participavam das tarefas eram também discriminados pelos colegas.” (TRT 15ª R., RO 00549-2004-083-15-00-1, maio 2006)

k) Denúncia acolhida:

“Obrigado empregado a desfilar com calcinha vermelha, com uma fantasia de frango ou por um ‘corredor polonês’, também na hipótese do não-atingimento de metas de vendas importou em uma condenação no valor de R\$ 25.000,00.” (TRT 15ª R., 00939-2004-004-15-00-0 RO, out. 2005).

l) Denúncia acolhida:

DANO MORAL – REVISTA PESSOAL – OFENSA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR – ASSÉDIO MORAL – A revista pessoal do trabalhador e em seus pertences, procedida de maneira irrestrita e não reservada, expondo a intimidade do empregado e causando-lhe constrangimento caracteriza-se como ofensa à dignidade da pessoa humana, afrontando o preceito do art. 1º, III, da Constituição Federal, impondo ao empregador a obrigação de reparação por danos morais. (TRT 15ª R. – RO 2378-2004-053-15-00-3 – (72758/08) – 1ª C. – Rel. Luiz Antonio Lazarim – DOE 07.11.2008 – p. 76).

m) Denúncia acolhida:

DANO MORAL – REVISTA PESSOAL – OFENSA A HONRA – ASSÉDIO MORAL – A revista pessoal do trabalhador e em seus pertences somente deve ser aceita quando o empregador não detiver outro meio de controle de suas dependências, haver fundada suspeita de desvio de mercadorias, devendo ser procedida de maneira restrita e reservada, sem expor a intimidade do empregado ou causar-lhe constrangimento e de forma geral

sem excluir qualquer empregado, inclusive aqueles que exercem cargos de chefia e gerência. (TRT 15ª R. – RO 106-2008-100-15-00-5 – (72764/08) – 1ª C. – Rel. Luiz Antonio Lazarim – DOE 07.11.2008 – p. 77).

n) Denúncia acolhida:

DANO MORAL – REVISTA PESSOAL – OFENSA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR – ASSÉDIO MORAL – A revista pessoal do trabalhador e em seus pertences, procedida de maneira irrestrita e não reservada, expondo a intimidade do empregado e causando-lhe constrangimento caracteriza-se como ofensa à dignidade da pessoa humana, afrontando o preceito do art. 1º, III, da Constituição Federal, impondo ao empregador a obrigação de reparação por danos morais. (TRT 15ª R. – RO 2378-2004-053-15-00-3 – (72758/08) – 1ª C. – Rel. Luiz Antonio Lazarim – DOE 07.11.2008 – p. 76).

o) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – ELEMENTOS PARA A CARACTERIZAÇÃO E COMPORTAMENTOS QUE SE ENCAIXAM NO CONCEITO – Nas palavras da Excelentíssima Juíza Teresa Cristina Pedrasi, "De início, os doutrinadores a definiam como a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática, freqüente e durante um tempo prolongado sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. Hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas vice-versa 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. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A doutrina enumera vários comportamentos que se encaixam nesse conceito. O assediador não se dirige à vítima, sequer para um bom dia, alijando-a do ambiente social do trabalho. Toda comunicação é feita através de bilhetes. São adotadas, ainda, "técnicas de isolamento", ou seja, são atribuídas à vítima funções que a isolam ou a deixam sem qualquer

atividade, exatamente para evitar que mantenha contato com colegas de trabalho e lhes obtenha a solidariedade como manifestação de apoio. Existem as chamadas "técnicas de ataque", que se traduzem por atos que visam desacreditar e desqualificar a vítima diante de colegas e de clientes da empresa. Essa técnica de assédio moral implica conferir à vítima tarefas de grande complexidade para serem executadas em curto lapso de tempo, com o fim de demonstrar a sua incompetência ou exigir-lhe tarefas absolutamente incompatíveis com a sua qualificação profissional e fora das atribuições de seu cargo. Há também as "técnicas punitivas", que colocam a vítima sob pressão, como por exemplo, por um simples erro cometido elabora-se um relatório contra ela. Há ainda outras formas de assédio moral, dissimuladas e sem possibilidade de revidar. Manifestam-se através de olhares de desprezo, críticas indiretas, zombarias, rumores sobre a vítima, sarcasmo e outros toques desestabilizadores, geralmente em público. Usam-se, ainda, discriminação, calúnias, difamações, injúrias, mentiras, boatos sobre preferências, favores sexuais e outros". (TRT 15ª R. – RO 3326-2006-140-15-00-8 – (5159/09) – 12ª C. – Relª Olga Aida Joaquim Gomieri – DOE 30.01.2009 – p. 63)¹⁵.

¹⁵ **Comentário específico sobre tal acórdão:**

O acórdão em análise versa sobre a caracterização de assédio moral na transferência ilegal do empregado devido a insistência do empregador.

Embora o empregado fosse membro da CIPA, a empresa o transferiu para localidade diversa da qual foi contratado.

Os parâmetros legais que regulam as hipóteses cabíveis de transferência estão previstos no art. 469 da CLT, verbis:

“Art. 469 – Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º – Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º – É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º – Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.”

Extraí-se, da redação do dispositivo anterior, que há a necessidade do empregador comprovar a real necessidade da transferência do empregado, uma vez que não consta cláusula contratual que permita a transferência.

Diante da recusa do reclamante em aceitar a transferência, deixando, inclusive, de comparecer ao local informado, arguindo afronta ao art. 469 da CLT, a empresa, incontinenter, publicou em jornais regionais o abandono de emprego e rescindiu o contrato do reclamante por justa causa.

A questão gera muita controvérsia. Para se considerar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa devido ao abandono de emprego, a empresa deve ter muita cautela. Aconselha-se que a

p) Denúncia não acolhida:

ASSÉDIO MORAL – NÃO CONFIGURADO – RECURSO DO RECLAMANTE

– O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, e com o objetivo de desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. No caso dos autos, não restou comprovada a continuidade desta prática, mas apenas de um único episódio em que empregado e empregador trocaram ofensas mútuas, quase chegando às vias de fato, razão pela qual não reconheço o assédio moral alegado na inicial. Recurso não provido. (TRT 15ª R. – RO 1788-2006-028-15-00-9 – (1784/09) – 10ª C. – Rel. José Antonio Pancotti – DOE 16.01.2009 – p. 54).

Paraná – TRT 9ª Região:

A Denúncia não acolhida

empresa só publique o abandono em jornal regional ou de grande circulação, desde que o empregado esteja em local incerto e não sabido.

Esta medida é considerada por muitos tão grave que dá ao empregado o direito de receber indenização por dano moral, quando praticada levianamente.

No acórdão em análise foi caracterizado o assédio moral do empregador, pois o reclamante foi humilhado, constrangido.

Cláudio Armando Couce de Menezes explica:

“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. [...]

Para a estudiosa francesa Marie-France Hirigoyen, uma das maiores autoridades no assunto, ao 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. [...]

Destarte, assediar é submeter alguém sem trégua, a ataques repetidos. O assédio moral requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas, piadas.” (Assédio moral e seus efeitos jurídicos. Juris Síntese. Porto Alegre: IOB Thomson, jul./ago. 2005. 54 CD-ROM)

Nesse contexto, o relator negou provimento ao recurso interposto pela empresa: **ASSÉDIO MORAL – NÃO CONFIGURADO – RECURSO DO RECLAMANTE** – O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho, e com o objetivo de desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. No caso dos autos, não restou comprovada a continuidade desta prática, mas apenas de um único episódio em que empregado e empregador trocaram ofensas mútuas, quase chegando às vias de fato, razão pela qual não reconheço o assédio moral alegado na inicial. Recurso não provido. (TRT 15ª R. – RO 1788-2006-028-15-00-9 – (1784/09) – 10ª C. – Rel. José Antonio Pancotti – DOE 16.01.2009 – p. 54)

ASSÉDIO MORAL – REQUISITOS CARACTERIZADORES INEXISTENTES – INDEVIDA AINDENIZAÇÃO PERSEGUIDA – A teor dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, de aplicação supletiva no Direito do Trabalho (art. 8º, parágrafo único, da Consolidação), o dano moral deve acarretar prejuízo real para justificar a indenização correspondente. No caso em apreço, as atividades mencionadas pela Autora longe estão de indicar desvio na função ou ensejar circunstâncias humilhantes e vexatórias. Restou demonstrado que a entrega de folder's vinculava-se a palestras voltadas a prevenção, escopo do labor da própria profissional de saúde na área de odontologia. Não se evidencia, pois, mera panfletagem, mas recurso legítimo, aliado a outros, a visar orientação da comunidade. Alia-se a esse contexto a ausência de prova quanto à caracterização de ambiente de trabalho ameaçador, não tendo seus colegas presenciado qualquer tratamento ou conduta a afrontar sua imagem e sua honra, mormente quando inalteradas as condições do trabalho após a mudança da diretoria. Acrescenta-se, ainda, a falta de menção dos profissionais quanto à exigência de produtividade no atendimento dos clientes a configurar assédio moral, eis que é o próprio profissional quem estabelece o tempo despendido no procedimento com seus pacientes. Com efeito, a Reclamante não logrou êxito em comprovar fato constitutivo do direito perseguido, ônus processual que lhe competia (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC). O poder diretivo do empregador não foi exercido de forma abusiva, a importar lesão aos direitos da personalidade, pelo que improcede o pedido voltado à reparação por danos morais. Recurso da Reclamante a que se nega provimento. (TRT 9ª R. – ACO 00285-2006-673-09-00-2 – Rel. Ubirajara Carlos Mendes – J. 29.08.2008).

b) Denúncia acolhida:

DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL – CONSTRANGIMENTO – HUMILHAÇÃO – Ao empregador é permitido de forma lícita, utilizar-se da prerrogativa legal de dispensar o empregado sem justa causa ou por justa causa, quando deseja interromper o contrato de trabalho, não lhe sendo permitido, contudo, pressionar, humilhar e repreender demasiadamente o empregado, forçando-o ou constrangendo-o a tomar a iniciativa para o desfazimento do vínculo. A adjetivação insultosa e constante sofrida pelo empregado por parte de seu superior hierárquico ou permitida por ele (Súmula

nº 341 do C. STF), consubstancia-se em assédio moral, ensejando a reparação do dano ante a humilhação sofrida. (TRT 9ª R. – Proc. 07607-2003-011-09-00-6 – (18732-2005) – Rel. Juiz Ubirajara Carlos Mendes – DJPR 26.07.2005)

c) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – PROCEDIMENTO VEXATÓRIO – ABUSO DE DIREITO – DEVER DE BOA-FÉ E DE SOLIDARIEDADE – DANO E INDENIZAÇÃO – A exigência de que o empregado percorra diversos setores da empresa, para verificação de pendências e devolução de material não pode ser aceita sob a justificativa de agilização do processo de dispensa. Ao contrário, configura atitude perversa que, deliberadamente, coloca o trabalhador, já desgastado pela perda do emprego, em situação constrangedora. Trata-se do dever de boa-fé que deve permear o contrato de trabalho e não se encerra na rescisão. Há que se incentivar atitudes de solidariedade, na dispensa, que, além de reduzir os efeitos estressantes do processo demissional, impedirão que o demitido transmita informações negativas sobre a empresa. Há que se observar, ainda, que a defesa do patrimônio, pelo empregador, é lícita, desde que não transborde os limites necessários e atinja o patrimônio moral do trabalhador. Configurado o dano moral, a indenização se impõe, também como medida preventiva da reincidência. Recurso provido, no particular, para condenar o réu ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT 9ª R. – Proc. 06689-2001-652-09-00-4 – (10113-2004) – Relª Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu – DJPR 28.05.2004).

d) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – CERCEIO DO DIREITO AO TRABALHO – DANO MORAL CONFIGURADO – INDENIZAÇÃO DEVIDA – A dispensa do comparecimento ao local de trabalho, longe de representar liberalidade do empregador, é atitude perversa que pode trazer danos à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador. O trabalho, garantia constitucional expressa no caput do art. 6º, não significa apenas direito ao emprego, à colocação no mercado de trabalho, mas ao efetivo desempenho de atividades. A premissa é de que, além do salário para satisfazer as necessidades próprias e da família, o trabalhador tem direito a resguardar a imagem de elemento produtivo. É comum o rompimento de barreiras éticas

quando a empresa adota 'estratégias empresariais', em especial aquelas que visam aumentar a produção e diminuir os custos. A degradação das condições de trabalho, em que se inclui a dispensa de comparecimento, sem prejuízo dos salários, faz com que o trabalhador sinta-se humilhado perante os colegas, a família e o grupo social. Esse ataque à dignidade profissional é grave e não permite sequer cogitar de que os salários do período de inação compensem os sentimentos negativos experimentados. O dano moral é inegável e deve ser indenizado. Recurso a que se nega provimento para manter a condenação em indenização por dano moral. (TRT 9ª R. – Proc. 03179-2002-513-09-00-5 (RO 10473-2003) – (06727-2004) – Relª Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu – DJPR 16.04.2004).

e) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – SUJEIÇÃO DO EMPREGADO – IRRELEVÂNCIA DE QUE O CONSTRANGIMENTO NÃO TENHA PERDURADO POR LONGO LAPSO DE TEMPO – Conquanto não se trate de fenômeno recente, o assédio moral tem merecido reflexão e debate em função de aspectos que, no atual contexto social e econômico, levam o trabalhador a se sujeitar a condições de trabalho degradantes, na medida em que afetam sua dignidade. 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. A reparação do dano é a forma de coibir o empregador que intimida o empregado, sem que se cogite de que ele, em indiscutível estado de sujeição, pudesse tomar providência no curso do contrato de trabalho, o que, certamente, colocaria em risco a própria manutenção do emprego. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos provocados pelo assédio moral. (TRT 9ª R. – Proc. 09329-2002-004-09-00-2 – (00549-2004) – Relª Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu – DJPR 23.01.2004).

Santa Catarina – TRT 12ª Região:

a) Denúncia não acolhida:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL – Uma das hipóteses de configuração de assédio moral requer a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações vexatórias e humilhantes, atentando contra o sentimento de honra e dignidade elementar da pessoa humana. Quando a prova dos autos não confirma os atos geradores do assédio moral apontado pelo empregado, não há falar em indenização a esse título. (TRT 12ª R. – RO 02387-2008-029-12-00-0 – 2ª T. – Relª Lourdes Dreyer – DJe 27.07.2009).

b) Denúncia acolhida:

ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO – Comprovada a prática de ato de discriminação contra a empregada, consistente em ofensas dirigidas à sua condição patológica, deve responder o empregador pelos danos morais resultantes desse ato. (TRT 12ª R. – RO 01244-2008-038-12-00-2 – 3ª T. – Rel. Roberto Basilone Leite – DJe 20.07.2009).

c) Denúncia não acolhida:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – NÃO CABIMENTO – Para que se impute a condenação ao pagamento de indenização por dano moral decorrente de assédio é imperativa a prova dos fatos que motivam o pedido. Não demonstrada a sua ocorrência, não há como deferir a reparação pleiteada. (TRT 12ª R. – RO 02453-2008-031-12-00-9 – 3ª T. – Relª Lília Leonor Abreu – DJe 17.07.2009).

d) Denúncia acolhida:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL – A conduta abusiva da empresa violadora dos direitos da personalidade que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade física ou psíquica do trabalhador, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente do trabalho, configura assédio moral e enseja o pagamento de indenização a título de danos morais, nos termos dos arts. 5º, X, da CF e 186 do Código Civil, mormente no caso destes autos, em que o empregado, laborando nas atividades de motorista de caminhão, foi submetido por um longo período contratual a inacreditáveis jornadas de 15 (quinze) horas diárias, fato gravíssimo que, indene de dúvidas, lhe causou danos físicos e morais, e colocou em risco constante a sua vida e a de terceiros. (TRT 12ª R. – RO 00550-2007-029-12-00-0 – 1ª T. – Relª Viviane Colucci – J. 01.08.2008).

e) Denúncia não acolhida:

“GRAVAÇÃO CLANDESTINA - PROVA ILÍCITA - INADMISSIBILIDADE - A gravação de conversa telefônica sem o conhecimento de um dos interlocutores consiste em prova obtida por meio ilícito, violadora do direito à intimidade do comunicador, inadmissível no processo, a teor do art. 5º, X e LVI, da CF.” (TRT 12ª R., RO-V 00833-2002-029-12-00-7 - (00603/20046923/2003)/SC, 3ª T., Relª Juíza Gisele Pereira Alexandrino, J. 11.12.2003)

Rio Grande do Sul – TRT 4ª Região:

a) Denúncia não acolhida:

RESCISÃO INDIRETA – DANO MORAL – O conjunto probatório produzido não autoriza concluir que a autora tenha sofrido assédio moral, nem tampouco que as condições de trabalho fossem inadequadas a justificar a rescisão indireta e o dano moral pretendidos. (TRT 4ª R. – RO 00209-2008-333-04-00-2 – Rel. Cláudio Antônio Cassou Barbosa – J. 17.12.2008).

b) Denúncia acolhida:

Assédio moral. Indenização do dano. Caso em que resta configurado o assédio moral. Sobrecarga de tarefas e responsabilidades concomitantemente com cobranças de resultados acima do razoável, agravados pela existência, no período, de episódios de arrombamentos e assaltos (com precarização do estado emocional dos envolvidos). Quantificação do dano moral que deve ser arbitrado em valor que não somente repare o prejuízo moral mas, também, pelo seu caráter pedagógico, coíba a reiteração do ato danoso. Recurso provido. RECURSO DA RECLAMADA – DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS – Não pode a empregadora atribuir ao empregado os prejuízos derivados da apuração da falta de mercadorias em seus estoques, ou decorrentes de furtos na loja, mormente quando não se discute dolo ou culpa deste. Aplicação da vedação do caput do art. 462 do CPC. Recurso não-provido. (TRT 4ª R. – RO 00371-2007-010-04-00-1 – Relª Carmen Gonzalez – J. 04.12.2008).

c) Denúncia acolhida:

DANO DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL – O ordenamento jurídico pátrio não autoriza a irresponsabilidade social do empregador, muito menos a

contratação da auto-estima ou da honra do obreiro. O meio ambiente do trabalho não pode ser degradado a ponto do trabalhador médio, pressionado quase que diariamente por metas inatingíveis, labutar sob pressão psicológica através de ranking entre os funcionários, bem como separado dentro da mesma sala dos demais. Assédio moral perfeitamente caracterizado. (TRT 4ª R. – RO 00253-2008-333-04-00-2 – Relª Desª Ana Luiza Heineck Kruse – J. 22.01.2009).

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado

**O ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES:
um estudo nos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões
Sudeste e Sul do Brasil**

Ivan Carlos Caixeta

**Belo Horizonte
2010**

CAIXETA, Ivan Carlos

O assédio moral nas organizações: um estudo nos tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil/
Ivan Carlos Caixeta. – Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2010.

151 fls.; il.

1. Administração. 2. Assédio moral. 3. Assédio moral - Indenização. 4. Assédio moral - Jurisprudência. 5. Assédio moral - Organização. I. Garcia, Fernando Coutinho (orient.). II. Título.

CDD: 658

Normalização e catalogação: Vanuza Bastos Rodrigues. CRB: 1172