

ASSÉDIO MORAL

LAURO MAGNAGO, ADVOGADO TRABALHISTA em Porto Alegre – RS.
Integrante do ESCRITÓRIO WOIDA, FORBRIG, MAGNAGO & ADVOGADOS ASSOCIADOS.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O mundo do trabalho, na contemporaneidade, vislumbra novos paradigmas de afirmação de direitos. Vários deles dizem respeito ao aspecto externo da contratação, outros atingem o aspecto intrínseco da mesma, versando sobre a subjetividade de seus atores. O presente estudo versa sobre um dos processos mais destrutivos e perigosos dentro das relações inter-pessoais, tanto no trato privado como na vida social: o assédio moral. Marcadamente na relação de trabalho ele assume sua face mais perversa.

Este fenômeno foi identificado e vem sendo difundido em período muito recente, ainda que esteja presente desde os primórdios da organização da vida em sociedade, quer nas relações privadas, quer nas relações coletivas, como na escola e no trabalho. Tal conceituação foi possível pela emergência de novas relações de trabalho (trabalho precário, parcial, desregulamentação de direitos trabalhistas, aumento da informalidade, entre outros) especialmente nestas últimas décadas, o que influi em uma parcela significativa da vida humana, pois o trabalho é o elemento estruturador da vida contemporânea e, como tal, o mundo do trabalho assume tamanha importância em nosso cotidiano, influenciando todas as esferas de nossa vivência. Daí a centralidade de nossa análise sobre as relações de trabalho.

A identificação, conceituação e tipificação de tal fenômeno foram magistralmente elaboradas pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, com formação em vitimologia na França e EUA, através das obras “*Le harcèlement moral*”, publicado em 1998 (aqui traduzido como “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”, e publicado, em sua 6ª edição, em 2003) e “*Malaise dans le travail*”, publicado em 2001 (“Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral”, aqui publicado em 2002), obras de referência para qualquer estudo sobre tal

assunto. Por isso, baseando-nos, centralmente, em tais obras, faremos uma pequena digressão sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.

O presente estudo, obviamente, não tem a pretensão de esgotar o tema, mas de traçar um panorama geral de sua conceituação, do histórico, de termos similares e a descrição de algumas possibilidades de sua ocorrência. Ao final, fazendo uma ponte com a realidade brasileira, faremos uma breve análise de como o tema vem sendo tratado nos tribunais do trabalho. Para isso consultamos alguns acórdãos que tratam de fatos que foram considerados como assédio moral, por Tribunais Regionais do Trabalho, descrevendo-os e examinando o embasamento jurídico das decisões sobre estes fatos.

Pretendemos, assim, contribuir para a elucidação do fenômeno assédio moral, bem como contribuir, tanto para o mundo acadêmico, quanto para a comunidade jurídica e, se possível, extrapolando para a sociedade civil, especialmente para os sindicatos, nosso ambiente de trabalho e escola permanente de aprendizado, como forma de difusão da discussão do presente tema e a luta contra tal opressão aos trabalhadores.

1. CONCEITUAÇÃO

Por tratar-se de um fenômeno cujo estudo é relativamente novo uma das dificuldades a enfrentar é sua conceituação, para que melhor se possa enfrentar cada fato, podendo caracterizá-lo ou não como assédio moral, evitando uma confusão generalizada deste com todo e qualquer processo de opressão ou agressão moral, no ambiente de trabalho.

Hirigoyen assim define ***assédio moral***:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender 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, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2003, p. 65).

E sua presença nas relações de trabalho não é recente, pois,

embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente do trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca (HIRIGOYEN, 2003, p. 65).

O que provoca um claro contraste com todas as afirmações, especialmente nas áreas de organização e dinamização da produção fabril, quanto a um maior rendimento por parte do trabalhador, seja através da reestruturação do local de trabalho (fenômeno nada recente, também), seja com as novas técnicas de gerenciamento e produção, visando o aumento da competitividade e lucratividade, o que, claramente, já exaurem a capacidade humana de cada trabalhador.

O assédio moral é melhor identificado com a exacerbação do lucro e aviltamento das condições de trabalho implantadas recentemente na estrutura produtiva. E reforça as conseqüências sempre combatidas pelos novos sistemas produtivos: a queda da produtividade e o aumento do absenteísmo. Este é um dos aspectos mais destrutivos do assédio: o trabalhador é forçado a produzir muito, sendo submetido a pressões de toda ordem, é levado em uma espiral ascendente até um limite não apenas físico, mas também psicológico de suas forças. Desta forma, o interesse em evitar a ocorrência do assédio moral, além de ser uma pauta dos trabalhadores, enquanto garantia de sanidade, também é preocupação da própria estrutura empresarial, para o incremento de bom rendimento do trabalho.

1.1 Histórico e Fenômenos Correlatos

O assédio moral e outros fenômenos semelhantes já foram tratados através de estudos feitos principalmente nos países anglo-saxões e nos países nórdicos. O pioneirismo foi creditado à Heinz Leymann, pesquisador atuante na Suécia, o qual sugeriu o termo *mobbing* (de mob, horda, bando, plebe). Existem várias visões sobre o tema, claramente vinculadas a cada cultura, contexto e prisma de abordagem. Temos as seguintes visões:

a) **Mobbing** – Este termo foi trazido por Leymann, no início dos anos 80. Para Leymann, “o *mobbing* consiste em manobras hostis freqüentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa” (HIRIGOYEN, 2002, p. 77). Foi presumivelmente utilizado, primeiramente, pelo etnólogo Konrad Lorenz (o qual estudou este comportamento em grupos animais). Nos anos 60, o médico sueco Peter-Paul Heinemann apropriou-se do termo para descrever o comportamento hostil dentro de grupos de crianças, na escola. O termo vem do inglês *to mob* (maltratar, atacar, perseguir). O substantivo *mob* indica multidão, turba. “A origem do termo mostra claramente que se trata de um fenômeno de grupo e, por seu sentido anexo, faz pensar que seus métodos não são sempre muito evidentes” (HIRIGOYEN, 2002, p. 77). Este termo é muito utilizado nos países nórdicos (Dinamarca, Suécia, Finlândia), na Suíça, na Alemanha e também na Itália. “Na forma como é utilizado atualmente, o termo *mobbing* corresponde, de início, às perseguições coletivas e à violência ligada à organização, mas que podem incluir desvios que, progressivamente, transformam-se em violência física” (HIRIGOYEN, 2002, p. 78).

b) **Bullying** – Este conceito é conhecido há muito tempo na Inglaterra. *To bully* significa tratar com desumanidade, grosseria. De início, este termo não dizia respeito ao mundo do trabalho, sendo utilizado principalmente para a descrição do tratamento dado por certas crianças ou grupos de crianças a outras. Depois estendeu-se para descrever as agressões observadas no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar e então, ao mundo do trabalho. Este termo foi introduzido na psicologia do trabalho por R. S. Lazarus, em 1984. É utilizado na Inglaterra e alguns países de língua inglesa.

O termo *bullying* nos parece de aceção mais ampla do que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas. Refere-se mais a ofensas ou violência individual do que a violência organizacional. Em estudo comparativo entre o *mobbing* e o *bullying*, Dieter Zapf considera que o *bullying* é originário majoritariamente de superiores hierárquicos, enquanto o *mobbing* é muito mais um fenômeno de grupo (HIRIGOYEN, 2002, p. 80).

c) **Harassment** – Este conceito foi introduzido somente em 1990, nos Estados Unidos, através de um artigo de Heinz Leymann. Porém o fenômeno vinha sendo estudado por Carroll Brodsky, psiquiatra americano.

Para ele, o assédio consiste em ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la, enfim, provocá-la. Ele assinala os efeitos nocivos à saúde e, muito apropriadamente, acrescenta que se trata possivelmente apenas da parte não submersa do *iceberg* (HIRIGOYEN, 2002, p. 81).

d) **Whistleblowers** – Literalmente, é aquele que aperta a campainha do alarme ou que desfaz o estopim. E, com isso, torna-se alvo de represálias, pois,

toma para si a decisão de alertar a opinião pública sobre malversações e atos de corrupção ou denunciar violações da lei que rege os serviços públicos onde trabalha, ou as ações de empresas ou instituições que apresentem um perigo importante e específico relacionado à saúde ou segurança públicas. Até o momento, os setores de saúde e de armamento têm sido os mais visados (HIRIGOYEN, 2002, p.81).

Denunciando o sistema, atraem sobre eles (os denunciantes) a perseguição deste próprio sistema. Recentemente, criaram-se grupos de apoio para troca de experiências e obtenção de proteção jurídica.

e) **Ijime** – Segundo Hirigoyen,

o termo *ijime* (assédio em japonês) é utilizado não só para descrever as ofensas e humilhações inflingidas às crianças no colégio, mas 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. Como os japoneses não apreciam o individualismo, o objetivo do *ijime* é inserir os indivíduos no grupo e os tornar adaptados (HIRIGOYEN, 2002, p. 83).

É um instrumento de controle social, amplamente arraigado na cultura nipônica. Teria surgido, segundo Keiko Yamanaka, por volta de 1972, no momento de desenvolvimento pleno da indústria japonesa, com a consolidação do modelo

Toyotista de produção. Nos anos 90, com a recessão, ocorreram mudanças no mundo do trabalho, o que levou a uma revisão da prática do ijime, passando mesmo a combatê-la.

Resumindo, então, estes tipos descritos, temos, segundo Hirigoyen,

- o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física;
- o termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional;
- o *assédio moral* diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. Mesmo que sejam próximas, a violência física e a discriminação estão, primeiramente, excluídas, pois são violências já levadas em conta na legislação francesa (HIRIGOYEN, 2002, p. 85).

2. CAUSAS POSSÍVEIS DO ASSÉDIO MORAL

Para Hirigoyen, “na origem dos procedimentos de assédio, não existem explicações óbvias, mas, sim, um conjunto de sentimentos inconfessáveis” (HIRIGOYEN, 2002, p. 37). Assim, temos vários elementos que compõem tais procedimentos. São eles:

a) **A recusa da distinção** – Para a autora, os que são diferentes, tanto no vestir, pensar ou agir, incomodam os demais. Daí se origina esta recusa de distinção. Manifesta-se então em comportamento quase limiar à discriminação. E daí ao assédio moral, pode ser um passo.

b) **A inveja, o ciúme, a rivalidade** – A inveja e o ciúmes estão sempre presentes nas situações onde há a comparação e a rivalidade entre duas pessoas. Diante disso, instaura-se a rivalidade. E a rivalidade “...é uma alavanca de que as

empresas se servem, bastante cinicamente, para se livrar de alguém incômodo” (HIRIGOYEN, 2002, p. 41). Acresce-se a isso o fato de que,

as rivalidades entre pessoas tornam-se possíveis por causa do desaparecimento das equipes e da coletividade. Sob o pretexto de estabelecer uma concorrência estimulante, mas também com o objetivo de destruir as alianças, o sistema atual de gerência tende a instigar os grupos uns contra os outros (HIRIGOYEN, 2002, p. 42).

c) **O medo** – Este é, para a autora, um fator sempre presente para que se inicie o processo de assédio moral. E “com o fantasma do desemprego, que persiste apesar da retomada do crescimento econômico, e o aumento das pressões psicológicas relacionadas aos novos métodos de gestão, o medo se tornou um componente determinante no trabalho” (HIRIGOYEN, 2002, p. 43).

d) **O inconfessável** – São os “segredos de estado”. A conduta perniciosa dos superiores hierárquicos ou da direção da empresa, com relação a pequenos furtos, práticas escondidas, entre outros, os quais estimulam para que se preserve uma “paz social”, fazendo vista grossa a certos ocorridos.

Em toda a empresa, ao lado das regras explícitas, existem regras implícitas, próprias daquela organização. Desprezá-las é se colocar à margem do grupo. Uma equipe pode esconder toda boa-fé um mau funcionamento ou uma displicência, que consiste em tolerar, por medo do conflito, as pequenas falhas de cada um. (...) Existe aí um consenso, uma espécie de regra oculta que deve ser respeitada se desejarmos mostrar que estamos integrados no grupo (HIRIGOYEN, 2002, p. 47).

3. A RELAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

A autora descreve bem como se dá o processo de assédio moral. Ele ocorre em duas fases. Na primeira, estabelece-se a chamada sedução perversa. Na segunda, a violência manifesta. Assim, a relação perversa se desenrola ao longo do tempo e,

ela se constrói progressivamente durante os primeiros tempos do relacionamento, por meio de um processo de sedução. É uma fase de preparação, durante a qual a vítima é desestabilizada e perde progressivamente a confiança em si própria. Trata-se primeiro de seduzi-la, depois de enredá-la, para, finalmente, pô-la sob controle, retirando-lhe qualquer parcela de liberdade” (HIRIGOYEN, 2003, p. 107).

O enredamento possui três dimensões principais: “a) uma ação de apropriação, em que o outro se despossui; b) uma ação de dominação, em que o outro é mantido em um estado de submissão e dependência; c) uma dimensão de impressão, pois se quer imprimir no outro uma marca” (HIRIGOYEN, 2003, p. 109).

Para estabelecer este enredamento, são utilizados procedimentos ilusórios de comunicação. “Uma comunicação específica, que não é feita para criar ligações e sim para afastar e impedir o intercâmbio” (HIRIGOYEN, 2003, p. 112). Para isso, podem ser utilizados vários artifícios, entre eles: a) a **recusa de uma comunicação direta**, pois não se fala com as paredes (a vítima é reificada); b) a **deformação da linguagem**, eis que o agressor utiliza “uma voz fria, neutra, desagradável, monocórdia. É uma voz sem tonalidade afetiva, que gela, inquieta, deixando aflorar nas mínimas frases certo menosprezo ou ironia” (HIRIGOYEN, 2003, p. 114); c) o **uso da mentira**, o falar sem dizer ou o uso da resposta de maneira imprecisa ou evasiva; d) o **uso do sarcasmo**, do desprezo e do escárnio; e) o **uso do paradoxo**; f) a **desqualificação**; g) lançar as pessoas umas contra as outras, provocando **rivalidades e ciúmes**; h) **imposição do próprio poder**, dando sempre a impressão (o agressor) de que sabe mais, de ser o dono da verdade.

A segunda fase, da violência manifesta, aparece quando a vítima reage, tornando-se o ódio visível. “É uma fase de ódio em estado puro, extremamente violenta, feita de golpes sujos e de injúrias, de palavras que rebaixam, humilham, atingem com seu escárnio tudo que pertence exclusivamente ao outro. Essa armadura de sarcasmo protege o perverso do que mais teme - a comunicação” (HIRIGOYEN, 2003, p. 132). Assim, “não conseguir levar os outros a usarem de violência é para o perverso um fracasso, e, portanto, um meio de bloquear a propagação do processo perverso” (HIRIGOYEN, 2003, p. 138). As conseqüências da implantação destes processos descritos podem ser funestas.

3.1 Os Perfis: O Agressor

O agressor é qualificado pela autora de **perverso narcisista** e,

são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. Eles “não fazem de propósito” o mal que fazem, eles fazem mal porque não sabem agir de outra modo para existir. Foram eles próprios feridos em sua infância e tentam assim manter-se vivos. A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro (HIRIGOYEN, 2003, p. 141).

3.2 Os Perfis: A Vítima

Ela apenas assim se qualifica porque foi escolhida pelo perverso. Muitos acham que ela tem parcela de culpa pela instauração do processo. Na verdade, a vítima não tem como agir de outro modo, segundo a autora, pois não tem meios psíquicos para atuar de outra forma. Ela não é masoquista ou depressiva. Estes componentes é que serão utilizados pelo perverso. Da vítima apenas se extrai a substância. Assim sendo, quando na fase do enredamento, as vítimas enfrentam as seguintes conseqüências: a) a renúncia, pois assim permitem manter o relacionamento com o agressor; b) a confusão; c) a dúvida; d) o estresse; e) o medo, eis que a reação não é possível, pois a submissão ou a reação demonstram que estão erradas; f) o isolamento.

4. OS DIFERENTES SENTIDOS DO ASSÉDIO MORAL

A um primeiro olhar pode parecer que o assédio moral somente possa ser praticado de cima para baixo, isto é, de um superior para um inferior, mas, em que pese ser o mais corriqueiro, não é exclusivo, sendo muito recorrente o assédio horizontal e mesmo o ascendente, cada um com suas peculiaridades, como a seguir se verá.

4.1 Assédio Vertical Descendente (que vem da hierarquia)

Conforme a observação da autora, este tipo tem conseqüências muito mais graves à saúde da vítima do que o assédio horizontal. Ele pode ocorrer com três finalidades: a) como assédio perverso, na forma clássica de assédio moral; b) assédio estratégico, visando a forçar o empregado a pedir demissão e perder direitos rescisórios; c) assédio institucional, enquanto instrumento de gestão de pessoal. A autora considera esta classificação, feita por outros autores, muito rígida, pois entende que há distinções mais sutis a serem observadas, eis que a própria hierarquização possui prerrogativas próprias.

4.2 Assédio Horizontal (de mesma hierarquia)

É o assédio levado a efeito por colegas de trabalho, de mesma hierarquia. É freqüente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou promoção. É basicamente concorrencial. Mas também pode ocorrer por inveja, intolerância racial, xenofobia, motivações políticas ou religiosas, em virtude de opção sexual ou de comportamento contrastante com o grupo. Pode ser individual, partindo de um único colega ou coletivo, quando a vítima se torne alvo do grupo todo.

4.3 Assédio Misto (vertical e horizontal)

Segundo a autora, "... 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" (HIRIGOYEN, 2002, p. 115). Isto é, a vítima dos colegas vira bode expiatório para todo o grupo, tornando-se este o agressor, agindo diretamente ou por omissão. Também pode ocorrer primeiramente, na forma vertical descendente e, posteriormente, irradiar-se horizontalmente, passando o grupo a somar-se no assédio.

4.4 Assédio Ascendente

Este tipo não é nada incomum, mas é o mais difícil para a vítima. Esta não sabe a quem recorrer, segundo a autora, pois não procura o sindicato e nem a Justiça, a qual não leva a sério esta ocorrência. E ele pode se dar de duas formas básicas: a) falsa alegação de assédio sexual e b) reações coletivas de grupo.

Também é possível ocorrer nos casos em que um colega é promovido, sem a consulta aos outros ou ainda quando os membros do grupo não reconhecem que o promovido tenha capacidade e mérito suficientes para exercer esta posição de mando.

5. FORMAS DE PROTEÇÃO

Segundo a autora, “o ideal é reagir o mais cedo possível, antes de ser mergulhado em uma situação em que não haja mais outra solução a não ser sair do emprego” (HIRIGOYEN, 2003, p. 191). Como primeira forma de proteção, descobrir o processo de assédio moral, buscando desde já reunir provas e colher indícios. A busca de ajuda dentro da empresa, procurando os recursos humanos ou área afim, buscando o esclarecimento das questões havidas. Deve-se, ainda, resistir psicologicamente, não se deixando abater e ser minado pelos artifícios do agressor. Na rotina de trabalho, não deixar a comunicação perversa instalar-se, sendo rigoroso com as ordens dadas, evitando as ambigüidades da comunicação e buscando sempre a discussão com a chefia sobre a situação dada. E se possível, sempre documentando o ocorrido, e colhendo provas.

Pode-se afirmar, que a melhor proteção, do ponto de vista coletivo e social é trazer-se o tema a conhecimento, criar-se e difundir-se uma cultura que repudie o fenômeno e o agir assediador, de forma que isso passe a ser condenado socialmente. Essa cultura deve, também, contaminar, de forma saudável, nossos tribunais, fazendo com que reconheçam o fenômeno nos casos que lhes são postos a exame e, com os instrumentos que já existem, imponham sanções a este agir, com um duplo sentido, o ressarcimento à vítima, pelo dano sofrido e, também, para o agressor, a penalidade educativa.

A criação de normas internas, quer nas empresas privadas, quer no serviço público, é de grande valia, não só no sentido de coibir a ocorrência, como no sentido da criação de formas de tratamento dos fatos, quando tendentes a configurar o assédio moral.

Neste sentido mais geral e cultural se insere a proposta de projetos de leis, hoje em discussão, quer em âmbito local, municipal e estadual, quer em âmbito nacional, sem contudo apostar nisso como a panacéia para todo o mal. De nada

adiantaria a existência de uma lei que não tenha ressonância no meio social. Teria apenas uma vigência formal e irreal.

6. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Uma forma, às vezes mais eficaz, de conceituar um fenômeno é trazer a lume o que não se caracteriza como tal. Por isso passa-se a fazê-lo, descrevendo algumas situações que, a primeira vista, poderiam ser confundidas com o assédio moral.

a) **O estresse** – Para a autora, citando Heinz Leymann, “o estresse é antes de tudo um estado biológico e que as situações sociais e sócio-psicológicas o geram” (HIRIGOYEN, 2002, p. 19). Em suma, a nossa vida cotidiana é formatada dentro deste processo de estresse, estando presente em todas as nossas atividades. Portanto, más condições de trabalho geram, necessariamente, o processo de estresse, mas elas, por si só, não são definidoras de assédio moral. O que ocorre, no mais das vezes, é a passagem de um processo a outro. Mas há casos que apenas a melhoria das condições de trabalho já são suficientes para a interrupção do processo de estresse.

b) **O conflito** – “Em um conflito, as recriminações são faladas (a guerra é aberta, de alguma maneira). Ao contrário, por trás de todo procedimento de assédio, existe o não falado e o escondido” (HIRIGOYEN, 2002, p. 24). Sabemos que o conflito é inoportuno para uma empresa, mas possui seu lado salutar, podendo traduzir mudanças e novos formatos administrativos e gerenciais. E ele pressupõe igualdade de condições entre os contendores, simetria das partes. E se este não solucionar-se por si mesmo, pode-se recorrer à mediação, à arbitragem ou a outras formas de resolução, levando à extinção do conflito.

c) **A gestão por injúria** – “Denominamos gestão por injúria o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os” (HIRIGOYEN, 2002, p. 28). Esta forma ultrapassada como método gerencial, infelizmente, ainda prevalece em muitas administrações, onde há uma

verdadeira tirania de quem detém o poder, seja ele empregador ou apenas o gestor. Pode levar ao assédio moral ou com este ser confundido, na maioria das vezes, pelo uso de certos componentes do processo de assédio.

d) As agressões pontuais – O assédio se caracteriza por um processo, um sistema, pressupondo estruturas, agentes e temporalidade e,

uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assédio moral, enquanto que reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para desqualificar a pessoa (...) uma agressão pontual pode ser apenas uma expressão de reatividade e impulsividade (HIRIGOYEN, 2002, p. 28)

e) As más condições de trabalho, a violência externa (como a agressão de um cliente), a violência física, a violência sexual, as más condições de trabalho e as imposições profissionais. Todos estes são males que acometem o ambiente de trabalho, no que são similares ao assédio, mas que não podem com este ser confundidos, pois tratam-se de fenômenos distintos e que possuem características e motivações próprias.

7. A VISÃO DE NOSSOS TRIBUNAIS

Deve-se registrar que o fenômeno em comento foi mais bem observado e mais aprofundadamente tratado nas sociedades que, mais cedo que o Brasil, resolveram as formas mais elementares e grotescas de exploração do trabalho humano. Enquanto os grilhões e a chibata privavam de liberdade o escravo, não se falava em respeito à dignidade humana e à liberdade, eis que se tratava de *res*.

Nos períodos iniciais da industrialização o regime de trabalho, sem limite de tempo não era questionado como uma agressão à pessoa, assim como o trabalho infantil explorado de forma aviltante.

Em um estudo de psicopatologia do trabalho intitulado “*A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*”, Christophe Dejours assim descreve o ambiente laboral do século XIX.

Alguns elementos marcantes podem ser retidos: a duração do trabalho, que atinge correntemente 12, 14 ou mesmo 16 horas por dia, o emprego de crianças na produção industrial, algumas vezes a partir dos 3 anos, e mais freqüentemente, a partir dos 7 anos (...). O salários são muito baixos e, com freqüência, insuficientes para assegurar o estritamente necessário. Os períodos de desemprego põem imediatamente em perigo a sobrevivência da família. A moradia se reduz, freqüentemente, a um pardieiro (...) Falta de higiene, promiscuidade, esgotamento físico, acidentes do trabalho, subalimentação, potencializam seus respectivos efeitos e criam condições de uma lata morbidade, de uma alta mortalidade e de uma longevidade formidavelmente reduzida (...) (DEJOURS, 1987, P. 14).

O progresso da humanidade, com superação de parte dos males supra relatados tem permitindo criar uma sintonia fina, capaz de ver o trabalhador como um sujeito de direitos, como um ser humano e não apenas um componente dos custos de produção e, com isso, foi-se tornando possível perceber as formas mais sutis de perversão que afetam o ambiente de trabalho, quer partindo diretamente do empregador ou do administrador (descendente), quer sendo permitida no ambiente de trabalho (horizontal). Não é por acaso que este tema desenvolve-se, primeiramente, na Europa, nos Estados Unidos, Japão, entre outros.

Nosso país isso ainda está longe de ser uma realidade o tratamento com dignidade ao trabalhador. Convivemos, ainda, com o trabalho escravo e a exploração do trabalho infantil. Os processos de exploração da mão de obra ainda, em alguns casos, remontam a procedimentos medievais. Nossos métodos de trabalho geram milhares de pessoas deformadas pelo trabalho repetitivo, mesmo nos setores mais desenvolvidos da indústria, como a automobilística, a de informática, entre outras. O contato com agentes de insalubridade óbvios, geradores de doenças físicas imediatas são elevados, como o contato com produtos de origem química, o ruído excessivo, a falta de luminosidade (descaracterizada como agente de insalubridade), entre tantos fatores.

Nesse quadro, comparativamente com os inúmeros avanços ocorridos no mundo, ainda somos absolutamente principiantes e nos encontramos num estágio primário de evolução para um sistema de valorização e proteção integral da pessoa.

Por isso mesmo, faz pouco tempo, notadamente após a Carta Constitucional de 1988, que o Judiciário Trabalhista, vencendo o seu natural espírito conservador, passou a reconhecer que o trabalhador tem direito à proteção de sua personalidade e, portanto, pode ser vítima de dano moral (extra-patrimonial) no curso da relação de trabalho. E, mais, que deve, o empregador que assim agir, ferindo a esfera dos direitos personalíssimos de seu empregado, ressarcir o dano causado, apesar da forma absolutamente parcimoniosa que têm sido arbitradas as indenizações.

Em nossos tribunais - fez-se, notadamente, a consulta aos Tribunais Regionais do Trabalho - encontrou-se os seguintes fatos, reconhecidos como sendo de assédio moral:

Primeiro: numa distribuidora de bebidas, houve estabelecimento de metas de vendas e, periodicamente, os que não atingissem as metas eram obrigados a “pagar prendas”, do tipo: andar, pelo recinto de trabalho, com um boné com a inscrição “bola murcha”, andar de saia e com um urinol ou outro colar, pendurado no pescoço, como “incentivo” ao aumento das vendas. Existem vários julgados deste mesmo fato, no âmbito da 4ª Região, nem todos com a capitulação de assédio moral.

Segundo: é narrado pela autora, ex-empregada de uma instituição financeira, a situação de pressão, desconforto e abuso, que partia de superior hierárquico, atuando de forma a constrange-la, seja fisicamente, forçando contato indesejado, quanto socialmente, cobrando a regularização de débitos junto ao SPC, de forma pública e desrespeitosa. Que tais fatos foram relatados a encarregada de setor que orientou a não comentar tal situação, pois não ia adiantar, eis que o acusado era gerente geral.

Terceiro: transcreve-se parte do acórdão, eis que já trata de síntese dos fatos: “...adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa conduta 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 a lubricidade dos comentários e investidas de

superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis da moralidade média...” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo TRT/SP nº 01531200146402000).

Quarto: também em outra empresa de bebidas, relata a inicial que os vendedores que não atingissem as metas, diariamente, eram obrigados a passar por um “corredor polonês” – “ocasião em que os colegas passavam a mão em partes privadas de seu corpo”, segundo uma testemunha --, a “pagar apoios e/ou plantar bananeiras”. Além disso, eram ofendidos com expressões de baixo calão, do tipo: “vocês são um bando de vagabundos”, “têm mais que se ralar”. Mais, se um dos vendedores mostrasse contrariedade com o método de “incentivo”, este era obrigado a vestir uma saia e desfilar em cima de uma mesa, com os colegas chamando-o de “veado”.

Quinto: também de uma indústria de bebidas, assim descreve-se o fato, no acórdão: “era reservado o pagamento de prendas, ‘que poderiam ser: a) cantar uma música; b) imitar um colega de trabalho; c) contar uma piada; d) e até mesmo vestir-se de mulher”. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Processo TRT/GO – RO nº 3066/2000). Isso ocorria em relação aos vendedores que não atingissem as metas, em reuniões destes, periodicamente.

Sexto: um caso referido em artigo da Juíza Márcia Novaes Guedes, publicado pela Revista LTr, noticiado como a primeira decisão sobre assédio moral, assim descrito o fato: “ o reclamante foi preterido numa promoção, reagiu e desentendeu-se com um colega, que recebeu a promoção, e o gerente” (GUEDES, 1967, p. 163). Em face deste fato, “o gerente anunciou, em reunião para os demais empregados, que o reclamante estava proibido de entrar na biblioteca (local onde realizava suas atividades); e, por cerca de dois meses, ficou o reclamante sem receber trabalho, obrigado a ocupar uma escada interna do prédio, local “carinhosamente” denominado pelos colegas de “gabinete do Harald” – prenome do reclamante – segundo uma testemunha.” (GUEDES, 1967, p. 163).

Assim, majoritariamente, os casos examinados e nos quais nossos julgadores entenderam pela ocorrência de assédio moral, estes fatos notadamente

partiram da figura do empregador ou de seus prepostos (superiores hierárquicos) e a determinação de indenização deu-se por conta do dano moral causado, isso calcado no dispositivo do art. 5º, X da CF/88, que assim dispõe: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 2005)

Também, tais condenações embasam-se nos dispositivos do Código Civil de 1916, em seu artigo 159, assim previsto: “aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”. (BRASIL. Novo Código Civil Comparado, 2002, p. 38).

E, ainda, no Código Civil vigente, em seu artigo 186, assim está disposto: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” E no artigo 187, arremata: “também comete 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.” A obrigação de indenizar vem prevista no art. 927, assim escrito: “aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.” (BRASIL. Novo Código Civil Comparado, 2002, p. 38).

Vê-se, assim, que o embasamento jurídico que permite coibir o assédio moral e as figuras correlatas, está presente em nosso ordenamento nos textos acima citados -- vez que inexistente norma específica em matéria de legislação laboral pátria que trate do tema -- pelo menos no campo da indenização, quer pelo lado da indenização por dano moral, que pelo lado da indenização do dano material (gastos com médicos, exames, remédios, etc...). É possível, ainda, discutir-se também o dano ao profissional e sua indenização, do ponto de vista de sua empregabilidade, isto é, da diminuição de seu potencial de trabalho e emprego futuro, caso o abalo trazido pelo assédio moral sofrido reduza a capacidade de trabalho ou mesmo a possibilidade de adequar-se a um novo emprego, face ao trauma que o assédio lhe causou.

É de se perquirir, igualmente, no caso de não haver interesse do trabalhador em deixar de trabalhar naquele local, caso típico dos estábilitários, como gestantes, acidentados e dirigentes sindicais, da possibilidade de uma medida judicial que

objetivo seja determinada a cessação do agir assediador, especialmente quando este provém, diretamente, da estrutura hierárquica da empresa empregadora. Parece cabível tal medida, ainda que numa análise muito superficial que necessita maiores estudos.

É razoável afirmar que, se mais não é feito, no campo judicial, para coibir o assédio moral, isso não acontece por falta de normas. Mesmo que ainda possamos aperfeiçoar as normas, com edição de novas leis – e isso deve ser feito – o que nos falta, em verdade, é uma cultura (inclusive judicial) que conheça o fenômeno e que o reprove socialmente.

Não se encontrou, nos julgados examinados, os tipos descritos como assédio horizontal típico e assédio ascendente, muito embora em certos casos os colegas também participassem das ofensas, que se originaram na hierarquia. Nestes casos, salvo melhor juízo, a responsabilização do empregador dar-se-ia por conta de permitir a ocorrência do assédio, sem que haja instrumentos para mediação e solução destes conflitos no ambiente de trabalho. Seria a omissão, também prevista na lei, a causa do dever de indenizar.

Todavia, para não cometer o erro de não registrar, há no âmbito da lei laboral, a possibilidade da vítima de assédio postular a rescisão indireta de seu contrato de trabalho frente a seu empregador, se isso for de seu interesse, com base nos dispositivos do artigo 483, alíneas “c”, “d” e “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, além do reparo do dano moral. Quanto ao autor do assédio, se empregado, poderá vir a ser demitido com justa causa, com base no art. 482, “b” e “h”, da mesma consolidação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há, sem dúvida, um longo caminho ainda a percorrer, no sentido de difundir o conceito do assédio moral e de expor a forma de sua ocorrência no ambiente de trabalho. Também há muito a fazer no sentido de constituir uma cultura social hegemônica no sentido da reprovação de tais práticas.

Para esse processo contribui o ativismo sindical, mormente no campo das lutas pela saúde do trabalhador, esclarecendo os trabalhadores, discutindo o assunto e denunciando os fatos que ocorrem quotidianamente nos locais de trabalho. Contribuem os ativistas sociais, as Organizações Não-Governamentais, os institutos de estudos e debates, seja no campo jurídico, sociológico, da psicologia e psiquiatria; os intelectuais e a academia, quando lançam a polêmica e travam a discussão, trazendo à luz o que está escondido e encarcerado dentro dos ambientes de trabalho.

Contribuem, também, no mesmo sentido os ativistas políticos que formulam propostas de legislações e normas que coíbem o assédio moral, seja no âmbito da empresa privada, seja no âmbito do serviço público, desde que não se tenha a lei como remédio milagroso contra todos os males sociais. Estas iniciativas levam à discussão, ao debate e a formação de conceitos e consciência sobre o tema.

Contribuem e muito, as empresas administradas de forma moderna e inteligente, que, não só para fugir de indenizações pela ocorrência de assédio, mas porque pretendem um ambiente de trabalho sadio, onde haja sanidade e seja agradável trabalhar e, por isso mesmo, este trabalho gere boa produção. Estas empresas formulam normativos e regimentos corporativos que desencorajam as práticas de assédio e criam formas e canais de tratar dele, em sua ocorrência, além de adotar práticas administrativas que não o induzam.

Esperamos, modestamente, que em alguma medida, o presente trabalho possa contribuir para esse processo de tomada de consciência sobre o assédio moral e a necessidade de travar uma luta no sentido de sua superação.

OBRAS CONSULTADAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Atualização e notas por Wladimir Novaes Filho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. **Novo Código Civil Comparado: Análise comparativa entre o Novo Código Civil e o Código Civil de 1916**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2002.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Assédio Moral. Degradação do Ambiente de Trabalho. Direito à Indenização. Processo TRT/SP nº 01531200146402000. Remaza Sociedade de Empreendimentos e Ad e Marizeti Brandoli de Matos. Relator Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros. 10 de maio de 2005. Disponível em: <<http://trtcons.srv.trt02.gov.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main>> acesso em 21 set. 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Dano Moral. Pagamento de Prendas. Caracterização. Processo TRT/GO – RO nº 3066/2000. Indústria de Bebidas Antartica do Sudeste S/A e Marlon Martins Marques. Relatora Juíza Dora Maria da Costa. 17 de abril de 2001. Disponível em: <<http://www.trt18.gov.br/>> acesso em 21 set. 2005.

CAMPANHOLE, Hilton Lobo; CAMPANHOLE: Adriano. **Consolidação das Leis do Trabalho e legislação Complementar**. 107 ed., Biblioteca de Legislação Trabalhista. São Paulo: Atlas, 2002.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Traduzido por Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. - 2ª ed. – São Paulo: Cortez – Oboré, 1987.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russel Editores, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**.- 2ª ed.- São Paulo: LTr, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. Mobbing – Violência Psicológica no Trabalho. **Revista LTr -Legislação do Trabalho**, São Paulo, p. 162-165, fev. 2003, ano 67, nº 2.

HIRIGOYEN, Marie-France. ***Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano***. Traduzido por Maria Helena Kühner. - 6ª ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003. Tradução de: Le harcèlement moral.

HIRIGOYEN, Marie-France. ***Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral***. Traduzido por Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Tradução de: Malaise dans le travail.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. ***O Dano Moral na Relação de Emprego***. São Paulo: LTr, 1998.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. ***O Dano Moral na Dispensa do Empregado***. São Paulo: LTr, 1998.