



O assédio moral no ambiente do trabalho

Sônia A.C. Mascaro Nascimento

Consultora jurídico-trabalhista, Advogada, Conselheira e Presidente da Comissão de Defesa da Advocacia Trabalhista da OAB/SP, Diretora do Núcleo Mascaro Desenvolvimento Cultural e Treinamento – Trabalhista, Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela USP

1. Proposição

As relações de trabalho tiveram, ao longo do tempo, diferentes enfoques de proteção. Primeiramente, o que se visava preservar era a própria vida do trabalhador frente às máquinas extremamente agressivas e o meio ambiente físico que a ceifavam ⁽¹⁾. Com o início da 1ª Guerra Mundial, a reivindicação passou a ser por proteção voltada para a manutenção da qualidade de vida no trabalho ⁽²⁾. Finalmente, em 1968, a luta que mobilizou a ação sindical voltou-se para medidas preventivas da higidez mental do trabalhador ⁽³⁾, e é sobre esse prisma que o presente estudo se desenvolverá.

Os organismos internacionais, os Estados, os movimentos representantes dos trabalhadores, as empresas e, finalmente, o Direito esboça uma luta contra os agentes nocivos não somente à saúde física do obreiro, mas também à sua saúde mental e ao seu aspecto psíquico-emocional.

2. O que é assédio

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Dentre suas espécies, verificamos existir pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral.

O assédio sexual se caracteriza pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade.

Já o assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Assim, duas ressalvas já devem ser feitas: o assédio moral possui natureza psicológica, enquanto o outro possui natureza sexual; o assédio será aqui estudado apenas no âmbito das relações de trabalho, restringindo-se seu espectro quanto ao local dos fatos (no ambiente laboral), seu momento (durante a jornada de trabalho) e sua subjetividade (no exercício de suas funções).

3. Natureza jurídica do assédio

De suma importância é a verificação da natureza jurídica do assédio.

Verificamos que o mesmo pode se inserir no âmbito do gênero "dano moral" ou mesmo do gênero da "discriminação", com o que concordamos.

A Diretiva 76/207/CEE da União Européia estabelece o segundo critério de classificação ao assumir, em seu artigo 2º, item 3, o seguinte:

"O assédio e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos".

Isso porque o próprio conceito do assédio moral dispõe que a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e, o que é mais importante, sem motivo legítimo. Assim também ocorre no assédio sexual, em que o assediador elege uma "vítima" para constranger, tratando-a diferentemente dos demais.

Já se sabe, e é bom dizer, que toda discriminação motivada por situações fáticas legítimas, como, por exemplo, o tratamento dado às gestantes e a restrição de suas atividades mais pesadas, não são consideradas discriminações em si, pois justificam-se pela própria desigualdade de condições.

Nesse sentido, assim dispõe a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho:

"As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação (art.5º, I).

Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base

em qualificações exigidas para um determinado emprego, não será considerada como discriminação."

A Diretiva 76/207/CEE da União Européia acima mencionada também dispõe sobre situações que não devem ser consideradas discriminatórias, acrescentando o requisito da proporcionalidade:

"Distinções objetivamente justificáveis na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional, adotados os meios adequados e necessários não são consideradas como discriminação (arts. 2º e 6º)".

Vale destacar que a Organização Internacional do Trabalho, quando da adoção da "Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento", em 1998, elegeu a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um desses princípios e direitos fundamentais no trabalho, ao lado da liberdade sindical e da eliminação do trabalho forçado e infantil.

Tal Declaração estabelece uma obrigatoriedade de respeito a tais direitos fundamentais, independentemente de ratificação das respectivas Convenções (nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182).

Por outro lado, poder-se-ia classificar o assédio como uma espécie do gênero "dano moral", caracterizando esse como o resultado de uma conduta que viole os direitos da personalidade de um indivíduo.

A propósito, já se manifestou a jurisprudência nesse sentido conceitual, senão vejamos:

"A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em conseqüência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. (...) Como se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima. (TST - DECISÃO: 05 11 2003 PROC: RR NUM: 577297 ANO: 1999 REGIÃO: 18

Muito embora seja defensável tal classificação, entendo que a mesma não reflete a natureza jurídica do assédio, mas sim o seu resultado, ou seja, a prática do assédio, moral ou sexual, resultará numa obrigação de reparar um dano moral causado por um ato discriminatório violador de um direito personalíssimo.

4. O assédio moral

4.1. Caracterização subjetiva

Primeiramente, enfatiza-se que o assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja do empregador que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, ou seja dos empregados entre si com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples.

Ao primeiro fenômeno se dá o nome de assédio vertical, *bossing* ou mesmo *mobbing* descendente, como prefere denominar o Dr. Heinz Leymann ⁽⁴⁾, psicólogo e cientista médico alemão que, na década de 80, começou a estudar o fenômeno do assédio moral a partir de experiências verificadas por outros estudiosos em grupos de crianças em idade escolar que tinham comportamentos hostis, cujas manifestações começaram a ser percebidas, vinte anos depois, no ambiente de trabalho.

Assim, 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 conseqüências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sintá-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

Já o fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho que, motivados pela inveja do trabalho muito apreciado do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos, etc, submetem o sujeito "incômodo" a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho, é o denominado assédio horizontal.

Ainda são enumerados como espécie de assédio moral o *mobbing* combinado e o *mobbing* ascendente, conforme classificação do Dr. Leymann. Aquele se daria com a união, tanto do chefe, quanto dos colegas no objetivo de excluir um funcionário, enquanto o último seria o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo ⁽⁵⁾.

Como bem ressalta Francisco Meton Marques de Lima ⁽⁶⁾, pode-se dizer, inicialmente, que os principais alvos do assédio moral são os empregados estáveis, como diretores de sindicato e

funcionários públicos, pois a estabilidade impede que os mesmos sejam dispensado sem justa causa, de modo que a tática utilizada por muitas vezes pelos administradores é a de vencer pelo cansaço. Acrescenta, ainda, os trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho, ou de qualquer doença, pois, ao invés de readaptá-los de modo paciente e compreensivo, empregador e colegas preferem hostilizá-lo, zombando de sua situação e criando um ambiente totalmente desagradável ao reabilitado. Um dos exemplos é a vítima de LER que era constantemente ironizada ao ouvir que estava, na verdade, com LERdeza, mostrando a total indiferença para com o problema enfrentado pela pessoa, que, além de possui uma doença física, acaba por estar seriamente propensa a adquirir problemas psicológicos.

4.2. Elementos

4.2.1 Natureza Psicológica

Na formulação atual, o assédio moral é concebido como uma forma de "terror psicológico" praticado pela empresa ou pelos colegas, que também é definido como "qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, de colocar seu emprego em perigo ou de degradar o clima de trabalho" (7), ou mesmo como "prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induz naquele a quem se destina sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo" (8).

De tais conceitos, podemos depreender que o elemento

comum, além da finalidade de exclusão, é a modalidade da conduta, a qual sempre se verifica agressiva e vexatória, capaz de constranger a vítima, trazendo nela sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando essencialmente a sua auto-estima.

Como elencam MONATERI, BONA e OLIVA ⁽⁹⁾, o "mobbing" pode concretizar-se de diversas formas, que, a título ilustrativo, podem ser: a marginalização do sujeito mediante a hostilidade e a não comunicação; críticas contínuas a seus atos; a difamação; a atribuição de tarefas que inferiorizam e são humilhantes ou, ao contrário, difíceis demais de cumprir, sobretudo quanto propositadamente não acompanhadas de instrumentos adequados; o comprometimento da imagem do sujeito perante seus colegas, clientes, superiores; transferências contínuas de um escritório a outro, etc.

Ainda em consonância com os doutrinadores, a importância e o mérito de se estudar um fenômeno como o assédio moral é justamente o alcance de uma definição que pode agrupar uma série de comportamentos que suas vítimas, principalmente aquelas que trabalham em empresas de médio e grande porte, notavam como sendo "algo errado", porém pela falta de uma categoria específica desse mal, muitas vezes submetiam-se e tornavam-se cúmplices de tais práticas perversas.

A principal implicação do terrorismo psicológico é a afetação da saúde mental e física da vítima, mais comumente acometida de doenças como depressão e stress, chegando, por vezes, ao suicídio.

É justamente por ser uma forma sutil de degradação psicológica que, por muitas vezes, a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, pois a pessoa é envolvida em um contexto tal que é

levada a pensar que é merecedora ou mesmo culpada pelas situações constrangedoras. Ultrapassada esta fase de reconhecimento do assédio, mais acessível é a fase de comprovação do mesmo, pois, em grande parte, o processo é feito perante os demais colegas, com a exposição pública e reiterada das críticas e ofensas ao trabalho da pessoa, ainda que nem sempre de maneira escrita (como, por exemplo, afixação em mural de lista dos funcionários que não atingiram a meta mensal) e de declarada perseguição.

4.2.2. Conduta repetitiva, prolongada ofensiva ou humilhante

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima.

Como bem esclarece o acórdão proferido no TRT da 17ª Região, "a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho." ⁽¹⁰⁾

Assim, o arco temporal deve ser suficientemente longo para que cause um impacto real e de verdadeira perseguição pelo assediador.

Em um de seus trabalhos, Dr. Leymann ⁽¹¹⁾ chega a quantificar um período mínimo, afirmando que "uma dificuldade

relacional se torna assédio quando é praticada com uma frequência mínima de uma vez por semana, em um período superior a 6 meses".

Atualmente, não se fala em um tempo determinado em dias, ou meses, porém foi constatado que o assédio moral, em regra, se configura no prazo de 1 a 3 anos ⁽¹²⁾, o que, porém, não deve servir de parâmetro, vez que o assédio pode ser verificado em tempo mais exíguo, dependendo do tempo que o dano levar para se instalar.

4.2.3. Finalidade

Como já se ressaltou, o objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente.

Tal finalidade, como já observado, guarda traços discriminatórios, uma vez que, imotivadamente, cria-se uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos.

Nesse passo, Francisco Marques ⁽¹³⁾ nos traz que uma das formas de exclusão do empregado é através do famoso PDV, ou seja, Programa de Desligamento Voluntário, pois, segundo ele, cria-se no aderente a chamada "ilusão monetária". Acrescenta o autor que o sindicato dos bancários de São Paulo, através de uma pesquisa realizada, apontou que 90% dos funcionários que aderem

ao plano se arrependem, pois a maioria o faz em virtude do terror psicológico: ameaça de demissão, de transferência para localidade distante, registrando ainda casos de depressões, separações e até suicídios entre os pedevistas.

Este é o caso que enfrentou a General Motors de São Caetano do Sul, acusada de assédio moral por duas funcionárias por tê-las coagido a aderir a um programa de demissão voluntária, mantendo-as em uma sala fechada por quatro horas sob a pressão da chefia para que a adesão fosse feita ⁽¹⁴⁾.

Devemos, no entanto, analisar cautelosamente os casos acima aventados, pois as circunstâncias apontadas, tais como medo da demissão ou da transferência, nem sempre decorrem de uma pressão de "terror" proposital da empresa, mas geralmente são angústias e expectativas inerentes a qualquer funcionário cujo empregador esteja passando por dificuldades ou que tenha facultado a adesão ao PDV, devendo ser demonstrada a ameaça ou o constrangimento, além da formação do dano psicológico.

4.2.4 – Necessidade do dano psíquico-emocional

Uma das discussões atuais sobre o tema, que foi, inclusive, levantada durante debate no 18º Congresso Brasileiro de Direito Coletivo e Individual do Trabalho ⁽¹⁵⁾, é a questão da necessidade de existência do dano psíquico-emocional para que o assédio moral esteja configurado.

De um lado, argumenta-se que se a comprovação da existência do dano for condição para a configuração do assédio moral, será criada uma situação na qual as "vítimas" que tivessem uma estrutura psicológica mais preparada estarão desprotegidas.

Desse modo, a conduta assediadora não será condenada ou coibida pelas autoridades, vez que não haveria a figura do assédio moral a ser punida. Defendeu-se, portanto, que a efetiva comprovação do dano emocional não poderia ser requisito para a configuração do assédio, pena de, indiretamente, permitir a ação assediadora com relação aos empregados emocionalmente mais resistentes.

Entretanto, devemos analisar mais detidamente a questão.

Isso porque o assédio moral é uma das formas de se configurar o dano aos direitos personalíssimos do indivíduo. Assim, um ato violador de qualquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral, o assédio sexual ou a lesão ao direito de personalidade propriamente dita. A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a gravidade do dano.

Dessa forma, teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a "mera" lesão do direito de personalidade, eis que acarreta um dano à saúde psicológica da pessoa, à sua higidez mental, o que deve ser mais severamente repreendido pelo ordenamento. Tal repreensão se revela, principalmente, no tocante à valoração da indenização advinda do assédio moral, que deve ser analisada de modo diverso daqueles critérios comumente utilizados para as demais formas de pleito do dano moral. Nota-se que não é dado ao assediado a devida atenção valorativa na reparação do dano sofrido, pois, como forma mais grave de violação da personalidade e da saúde mental do trabalhador, mereceria indenização superior.

Estudos feitos por médicos e psicólogos do trabalho mostram que o processo que desencadeia o assédio moral pode levar à total

alienação do indivíduo do mundo social que o cerca, julgando-se inútil e sem forças e levando, muitas vezes, ao suicídio.

Levando isso em conta, a não configuração do assédio moral pela ausência do dano psíquico não exime o agressor da devida punição, pois a conduta será considerada como lesão à personalidade do indivíduo, ensejando o dever de indenizar o dano moral daí advindo.

Destarte, a pessoa que resiste à doença psicológica, seja por ter boa estrutura emocional, seja por ter tido o cuidado de procurar ajuda profissional de psicólogos ou psiquiatras, não será prejudicada, pois sempre restará a reparação pelo dano moral sofrido, ainda que o mesmo não resulte do assédio moral.

Assim, reiteramos nosso entendimento no sentido de que nem todo dano à personalidade configura o assédio moral, como se percebe na maioria dos estudos jurídicos atuais e, principalmente, nas decisões da Justiça do Trabalho.

O que se observa é a banalização do instituto, que é quase confundido com o dano moral, ou seja, basta o empregador insultar o empregado uma vez diante dos colegas para que o Poder Judiciário condene a empresa por assédio moral.

O que se pretende é justamente delinear os limites em que o assédio moral se dá para que não haja generalização do instituto, fugindo da natureza que o criou, que é a preocupação com as doenças psicológicas nascidas nas relações de trabalho.

Nessa esteira, entendo que a configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a

doença psíquico-emocional. Para tanto, necessária a perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexo causal.

Ressalto que a prova técnica para a constatação do dano deve ser produzida por perito da área médica, sem o que não há como se falar em assédio moral, eis ausente seu pressuposto essencial: o dano psicológico ou psíquico-emocional.

Para concluir esse ponto, reitero que: a) a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para configuração do assédio moral; b) é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; c) a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade.

5. Estatísticas

Estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) ⁽¹⁶⁾ e a Organização Mundial de Saúde (OMS) mostra que as perspectivas para os próximos vinte anos são muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico nos trabalhadores das novas políticas de gestão na organização do trabalho vinculadas às políticas neoliberais. Segundo tal pesquisa, predominará nas relações de trabalho as depressões, o stress, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos, denotando o dano ao meio

ambiente laboral.

A OIT ainda detectou a grave situação em que se encontram os milhares de trabalhadores que sofrem esse ataque perverso do assédio moral. Estudos realizados na União Européia explicitam que 8% (oito por cento) dos trabalhadores, o que corresponde a 12 milhões de pessoas, convivem com o tratamento tirânico de seus chefes ⁽¹⁷⁾.

Este foi o mesmo percentual encontrado por um estudo patrocinado pela União Européia em 1996, baseado em 15.800 entrevistas realizadas nos 15 Estados-Membros, revelando que:

-4% dos trabalhadores (6 milhões) foram vítimas de violências físicas no ano anterior;

-2% (3 milhões) foram vítimas de assédio sexual;

-8% (12 milhões) tinham sido vítimas de "atos de intimidação e de trotes";

Estima-se que entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

Conforme relatado em matéria jornalística ⁽¹⁸⁾, no Brasil o tema é ainda pouco discutido, mas os números também assustam. Estudo feito com 97 empresas de São Paulo (setores químico, plástico e cosmético) mostra que, dos 2.072 entrevistados, 870 deles (42 %) apresentam histórias de humilhação no trabalho. Segundo o estudo realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), as mulheres são as maiores vítimas - 65 % das entrevistadas têm

histórias de humilhação, contra 29 % dos homens.

Outro relatório da OIT apresentado em novembro/2000 na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho, sediada em Joanesburgo ⁽¹⁹⁾, 53% dos empregados na Grã-Bretanha disseram já ter sofrido ataques oriundos de um tal comportamento no local de trabalho, enquanto que 78% declararam que já tinham sido testemunhas dessa situação. Conforme relata Schmidt ⁽²⁰⁾, A Linha de Atendimento Nacional britânica às denúncias de assédio moral registrou 4000 casos de assédio, dentre os 5000 que pesquisou nos últimos 5 anos. Mais de dois terços provieram do setor público. Na França, 30% dos empregados declararam estar sofrendo assédio moral no trabalho e 37% disseram ter sido testemunhas desse fenômeno. O assédio moral abrange tanto homens (31%), quanto mulheres (29%) e tanto gerentes (35%), quanto operários (32%). Está presente do mesmo modo nas empresas privadas (30%) e nas públicas (29%).

Por fim, em pesquisa realizada no Brasil com um universo de 4.718 profissionais ouvidos em todo o território, 68% deles afirmaram sofrer algum tipo de humilhação várias vezes por semana, sendo que a maioria dos entrevistados (66%) disseram ter sido intimidados por seus respectivos superiores.

6. Regulamentação Internacional

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no uso de suas atribuições de elaborar normas internacionais atinentes às questões do Direito do Trabalho, editou, em 2002, um Informe sobre algumas formas de configuração do assédio moral, elencando várias

condutas que se mostraram mais típicas ou comuns. O rol estabelecia que o assédio moral consistiria em:

A. Medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional;

B. Ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão;

C. A manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização;

D. Abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis;

E. Controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

As normas editadas pela OIT, tal como o informe acima referido, que proíbe o assédio moral, e a Convenção 111, que proíbe qualquer tipo de discriminação, devem ser observados como verdadeiros "sobrepontos" dentro do ordenamento jurídico interno, devendo cada membro tomar as medidas necessárias ao efetivo respeito a esses direitos, concretizando-os através de medidas preventivas e repressoras.

7. Legislação Estrangeira

O tema do assédio moral, muito embora represente um fenômeno existente há muito tempo no ambiente do trabalho, é relativamente novo, inclusive para as nações européias, as quais

começaram a elaborar estudos sobre o *mobbing* a partir da década de 80, iniciando as propostas legislativas somente em momento posterior.

Como já se observou, a questão do assédio moral ganha corpo com as pesquisas do professor Leymann e sua escola, na Suécia, as quais começaram a relacionar o grande número de casos de pacientes em tratamento por problemas psicológicos com as dificuldades nas relações pessoais no local de trabalho. Do estudo das causas desses males psíquicos nasceu a elaboração do conceito do *mobbing*, de modo que este estudioso foi o verdadeiro fundador da pesquisa sobre o assédio moral, teorizando-o e obtendo o reconhecimento da comunidade internacional.

Dentre os países que possuem legislação específica sobre o assédio moral podemos elencar a Suécia, a França, a Noruega, a Finlândia e a Austrália. Quanto àqueles que possuem Projeto de Lei sobre o tema, incluímos Portugal, Suíça, Bélgica, Uruguai e o Brasil.

7.1.Suécia

Este país editou, em setembro de 1993, uma Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais "contendo medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho", tendo sua vigência a partir de março de 1994.

Como observou Halfeld ⁽²¹⁾, as normas da Ordenação são muito genéricas, de modo que houve necessidade de regulamentação através de novo ato, o qual foi editado pelo Governo Sueco.

Neste ato regulamentador, estabeleceu-se que ao

empregador incumbe "propiciar que cada empregado tenha o maior conhecimento possível sobre suas atividades e seus objetivos; informações regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo". Acrescenta ainda como obrigação do empregador "fornecer aos gerentes e supervisores treinamento pessoal em assuntos ligados às normas trabalhistas, aos efeitos de diferentes condições de trabalho na experiência de cada empregado, aos riscos decorrentes da interação e dos conflitos em grupos, e às qualificações necessárias para resposta rápida, em casos de stress ou de crise". Por fim, afirma que entrevistas individuais e trabalhos em grupo devem ser estimulados, com conversas francas, abertas e respeitadas.

7.2. França

A França foi o país pioneiro a instituir uma lei propriamente dita em seu ordenamento jurídico na busca de coibir o assédio moral, uma vez que a norma editada pelo governo sueco possui feições administrativas.

A normatização atinente ao assédio moral encontra-se no Capítulo IV da Lei 2002-73 de Modernização Social promulgada em 17 de janeiro de 2002, cujos artigos 168 a 180 e 224 alteram e inserem várias disposições no Código do Trabalho francês, bem como no próprio Código Penal.

Inicialmente, a lei insere o art. L. 120-4 no Código do Trabalho dispondo que o contrato de trabalho é executado de boa-fé. Segue estabelecendo, resumidamente:

-a vedação do assédio moral pela degradação deliberada das condições de trabalho do empregado, bem como a proteção à

testemunha que haja presenciado a conduta referida e a nulidade de pleno direito da ruptura do contrato que advier do assédio (art. L. 122-49);

- possibilidade de sanção disciplinar ao empregado que praticar o assédio (art. L. 122-50), cabendo ao empregador tomar as medidas preventivas necessárias (art. L. 122-51);

-no caso de litígio envolvendo a ocorrência de assédio moral, caberá ao empregado (à vítima, no caso) apresentar os elementos indicativos da existência do assédio. Por outro lado, cabe ao réu provar que os fatos alegados não constituem assédio, estando justificados por elementos objetivos. O juiz poderá requisitar todas as medidas necessárias ao seu convencimento. (art. L. 122-52);

-os sindicatos das empresas poderão atuar em juízo em favor de empregado da companhia nos casos que envolvam assédio moral, desde que haja acordo escrito (art. L. 122-53);

-insere uma seção no Código Penal denominada "Do assédio moral", estabelecendo uma pena de 01 (um) ano de reclusão, bem como o pagamento de uma multa no valor de 15.000 (quinze mil) Euros àqueles que praticarem o assédio moral (art. 222-33-2);

-prevê um procedimento de mediação que pode ser iniciado pela vítima de assédio moral ou sexual. O mediador é uma pessoa escolhida fora do âmbito da empresa e que tenha reconhecida idoneidade moral ou competência na prevenção desses males. Sua função é tentar reconciliar as partes pessoalmente, elencando cláusulas escritas a que as mesmas deverão se submeter no intuito de colocar um fim ao assédio. Se frustrada a tentativa de reconciliação, o mediador deve informar as partes sobre as sanções

previstas, bem como sobre as garantias processuais que visam proteger a vítima do assédio;

-acrescenta ao art. L. 230-2 a expressão "psíquica e mental" referente à proteção da saúde do trabalhador;

7.3. Itália

A experiência italiana nos mostra que, apesar da ausência de uma legislação específica vedando a prática de assédio moral, é possível coibir judicialmente tal conduta através dos estudos que vêm sendo aprofundados e disseminados sobre o tema na comunidade jurídica, em especial na área do Direito do Trabalho.

Em seu artigo sobre a abordagem italiana do assédio moral ⁽²²⁾ ressaltam os autores que a importância de se incluir uma série de condutas "multiformes de comportamento" em uma definição única de *mobbing*, como é chamado neste país, é a de se ter um salto quantitativo na indenização, isto é, reorganiza-se a tutela compensatória do trabalhador.

De acordo com o mesmo artigo, as primeiras decisões que enfrentaram diretamente a questão do *mobbing* são recentes (por volta dos anos 1999/2000), pois, até então, os tribunais italianos tratavam do fenômeno sem uma visão consciente de conjunto, de modo que o que se verificava era a fragmentação das ações que hoje pode se considerar como *mobbing*. Assim, verificamos a ampla casuística sobre danos por *desqualificação* e *rebaixamento profissional*.

Temos como exemplo a desqualificação profissional reconhecida no caso em que um trabalhador, cuja função era testar

pneus em pista e estrada, foi designado para o controle das reclamações de pneus, que consistia numa atividade meramente manual, totalmente destituída de responsabilidade e autonomia na execução do trabalho ⁽²³⁾.

Neste tocante, o art. 2.103 do Código Civil italiano desempenhou papel relevante, assim como as disposições combinadas dos arts. 32 Const., 2.043 e 2.103 do Código Civil, que tratam, basicamente, da responsabilidade do empregador, a qual foi amplamente reconhecida nos seguintes casos: "marginalização do empregado através da desqualificação progressiva da sua atividade; variação *in pejus* das tarefas a cumprir; empobrecimento da bagagem profissional devido à constrição do trabalhador à inatividade; atribuição ao trabalhador de tarefas diferentes e de menor qualificação por ele pertencer a uma determinada área política (chamado de "loteamento"); pôr junto um ou mais indivíduos a fim de controlar e desvalorizar a atividade da vítima; subutilização do trabalhador em relação às funções de direito; reintegração do trabalhador ilegitimamente despedido para desempenhar funções que não correspondem à sua qualificação."

Cita-se um caso decidido pelo Tribunal de Milão ⁽²⁴⁾, que hoje seria classificado como *mobbing*, no qual se considerou que "a designação do trabalhador para funções não condizentes com a categoria à qual pertence, que não permitem nenhum enriquecimento do patrimônio profissional nem avanços de carreira, e que, pelo contrário, determina um estado de inatividade e marginalização viola o art. 2.103 Código Civil e implica na condenação do empregador ao ressarcimento dos danos ao profissionalismo".

A jurisprudência italiana ainda reconheceu vários casos de dano com a responsabilidade do empregador, tais como: "a transferência não justificada do trabalhador para outro escritório da empresa; a ameaça de demissão; a maquinação delituosa por parte do chefe de pessoal em detrimento do trabalhador, consistindo numa simulação de reiterada e imotivada de sanções disciplinares; a imposição de participar de um curso de auto-avaliação das aptidões profissionais a fim de gerar nos trabalhadores a convicção de serem inúteis na organização empresarial; retorno e abertura sistemáticos da correspondência endereçada à vítima; atribuição de benefícios não merecidos a indivíduos do mesmo nível da vítima; emprego excessivo do trabalhador (levando-o ao estresse); abuso de controle da doença do empregado."

As duas sentenças do Tribunal de Turim constituem um marco na jurisprudência trabalhista italiana, pois pela primeira vez, fez-se utilização do *mobbing*, considerando-o como um fenômeno unitário, como categoria de responsabilidade e de dano apta a tornar mais eficaz a tutela integral da personalidade moral e da saúde dos trabalhadores.

Atualmente, tramitam no Congresso italiano vários projetos de lei sobre o problema de perseguições no ambiente de trabalho.

8. Legislação Nacional

8.1. Leis municipais

Primeiramente, é importante ressaltar que a competência para legislar sobre direito do trabalho é privativa da União, conforme

dicção do art. 22, I da Constituição Federal. Assim, as leis abaixo analisadas não são normas jurídicas trabalhistas, mas sim normas administrativas que visam a regulamentação de condutas havidas entre a Administração Pública e seus contratados.

O que se verifica através de uma busca na legislação nacional é a existência de leis municipais, como nas cidades a seguir discriminadas por ordem cronológica de aprovação, além de lei do Estado do RJ:

-Iracemápolis (Lei 1.163 de 24/04/2000 e Decreto Regulamentador 1134/2001)

-Cascavel (Lei 3.243 de 15/05/2001)

-Guarulhos (Lei 358 de 19/07/2001)

-Sidrolândia (Lei 1.078 de 05/11/2001)

-Jaboticabal (Lei 2.982 de 17/11/2001)

-São Paulo (Lei 13.288 de 10/01/2002)

-Natal (Lei 189 de 23/02/2002)

-Americana (Lei 3.671 de 07/06/2002)

-Campinas (Lei 11.409 de 04/11/2002)

-São Gabriel do Oeste (Lei 511 de 04/04/2003)

A leitura das mencionadas normas municipais nos indica que as mesmas destinam-se aos servidores públicos municipais nas dependências, em regra, da Administração Pública direta, indireta,

autárquica e fundacional.

Em regra, as leis municipais utilizam o mesmo conceito de assédio moral, vedando-o, nos seguintes termos:

"Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos 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".

Os principais pontos abordados são:

-Aspecto subjetivo: a grande maioria direciona a vedação do assédio moral a todos os servidores, não fazendo distinção entre superiores hierárquicos ou funcionários entre si, exceto a lei da cidade de Natal, a qual sujeita tão-somente aqueles nomeados para cargos de confiança, excluindo os efetivos.

-Sanção: estabelecem as seguintes penalidades: advertência, suspensão, a qual pode ser cumulada com a participação em curso de aprimoramento profissional e multa, e exoneração/demissão, obedecendo-se um critério de graduação.

Procedimento: a parte ofendida ou a autoridade que tiver conhecimento da infração poderá, de ofício, iniciar procedimento administrativo para apuração daquela, sendo assegurada a ampla defesa

O assédio moral no ambiente do trabalho

Em especial, a lei da cidade de Campinas, mais recente entre as elencadas, revela-se inovadora e mais ousada ao tocar em pontos mais sensíveis, como a previsão de Plano de Prevenção ao Assédio Moral, tratando-o como verdadeiro dever dos órgãos da administração.

8.2. Projeto de Lei Federal

Temos o PL 4742/2001, o qual pretende incluir o art. 146-A no Código Penal Brasileiro com a seguinte redação:

"Art. 146-A. 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.

Pena - detenção de um a dois anos."

O mesmo encontra-se junto à Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde 01.12.2003.

Por fim, temos o Projeto de Lei Federal 4591/2001 da Deputada Rita Camata, o qual dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, tendo redação assemelhada àquela das leis municipais supra citadas. Referido projeto tem como relator designado o

Deputado Vicentinho e se encontra na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público desde 14.04.2004.

9- CONCLUSÃO

O assédio moral, como fenômeno social de tempos antigos, porém de reconhecimento recente, deve ser analisado com cautela no tocante à sua caracterização jurídica. Necessário é que se verifique a natureza psicológica do dano causado com o assédio moral, que deve ser provocado por uma conduta prolongada no tempo e que tenha por resultado a criação de uma doença psíquico-emocional, aferida tecnicamente por médico ou especialista na área psicológica capaz de verificar o dano e o nexos causal relacionado ao meio ambiente do trabalho.

Alguns países já possuem normatização trabalhista específica para coibir o assédio moral no ambiente laboral, o que não se verifica no ordenamento pátrio, havendo apenas alguns projetos de lei federal em andamento.

As estatísticas nacionais e mundiais revelam a oportunidade da discussão sobre a necessidade de se preservar a saúde mental dos trabalhadores, um dos valores ínsitos à própria dignidade da pessoa humana, princípio sobre o qual se fundam os ordenamentos democráticos modernos.

BIBLIOGRAFIA

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

BULLYING; Whistleblowing. In: THE MOBBING ENCYCLOPAEDIA. Suécia, 2000. Disponível em: <www.leymann.se>. Acesso em: 30 jul.2003.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. "Saúde mental para e pelo trabalho", *in* Revista LTr nº 67-06/670, junho de 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*
Editora Bertrand do Brasil: São Paulo, 2002.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. Ed. LTr: São Paulo, 2003.

JUST WHAT IS MOBBING. Itália, 2003. Disponível em: <www.mobbing-prima.it>. Acesso em 10 ago. 2003.

LACONTRATTAZIONE. Itália, 2003. Disponível em: <www.uil.it/mobbing/contrattazione>. Acesso em 15 ago. 2003.

LIMA, Francisco Meton Marques de. Direitos Humanos Fundamentais do trabalho – dano moral *in*: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 11., 2003, São Paulo. *Jornal do Congresso*, São Paulo: Ed. LTr, 2003. p. 21/22.

MONATERI, Píer Giuseppe; BONA, Marco; OLIVA, Umberto. O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho. *Revista Trimestral de Direito Civil*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 7, p. 127-51, jul/set 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 26ª ed. rev. e at. São Paulo: Ltr, 2000.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no Direito do Trabalho. *Rev. TRT – 9ª R. Curitiba*, a.27, n. 47, p. 177-226 jan./jul. 2002.

Notas

¹ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. "Saúde mental para e pelo trabalho", *in* Revista LTr nº 67-06/670, junho de 2003.

² DEJOURS, Christophe. "A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho". 5ª ed., São Paulo: Cortez Editora – Oboré, 1992, p.14-25 *apud* FONSECA (*op. Cit.*)

³ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. "Saúde mental para e pelo trabalho", *in* Revista LTr nº 67-06/670, junho de 2003.

⁴ LEYMANN, Heinz. *The mobbing encyclopaedia; file 13100e*. *in* –<http://www.leymann.se/English/frame.html> – 06.04.2004.

⁵ SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. "O assédio moral no Direito do Trabalho". *In* Rev. TRT 9ª R. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002.

⁶ "*Direitos Humanos Fundamentais do Trabalho – Dano Moral*" – *Jornal do 11º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho – Ed. LTr – 25 e 26 de março/2003 – pg.22*

⁷ *Hirigoyen, Marie France – Molestie morali – apud* MONATERI, Píer Giuseppe, BONA, Marco, OLIVA, Umberto. "*O mobbing como*

legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho". RTDC, vol. 7, jul/set 2001, p.130.

⁸ *Do manual anti-Bullying do MSF Union – sindicato inglês*

⁹ *"O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho" RTDC, vol. 7, jul/set 2001.*

¹⁰ *Acórdão nº 9029/2002 - TRT 17ª Região - 1142.2001.006.17.00.9 - Publicado no D.O. E: 15/10/2002.*

¹¹ LEYMANN, Heinz. *The mobbing encyclopaedia; file 13100e. in* –<http://www.leymann.se/English/frame.html> – 06.04.2004.

¹² MOURA, Mauro de. *O psicoterror pode destruir uma pessoa em apenas uma semana.*

¹³ *"Direitos Humanos Fundamentais do Trabalho – Dano Moral" – Jornal do 11º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho – Ed. LTr – 25 e 26 de março/2003 – pg.22*

¹⁴ O que é discutível pela ausência de um tempo e reiteração razoável para formação do dano psíquico.

¹⁵ Promovido pela LTr. São Paulo, novembro/2003.

¹⁶ *In* - <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm> - 10.10.2000

¹⁷ SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. "O assédio moral no Direito do Trabalho". *In* Rev. TRT 9ª R. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002

¹⁸ Jornal Folha de São Paulo, edição de junho de 2001.

¹⁹ Idem 12.

²⁰ *Op. Cit.*

²¹ SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. "O assédio moral no Direito do Trabalho". *In* Rev. TRT 9ª R. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002

²² MONATERI, Píer Giuseppe; BONA, Marco; OLIVA, Umberto. O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho. *Revista Trimestral de Direito Civil*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 7, p. 127-51, jul/set 2001.

²³ Pret. Milão, 1/04/1998, em D.L. Riv. Critica dir.lav., 1998, 992

²⁴ 30 de maio de 1997, em D.L.Riv. critica dir. lav., 1997, 789 – *in* MONATERI, Píer Giuseppe; BONA, Marco; OLIVA, Umberto. O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho. *Revista Trimestral de Direito Civil*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 7, p. 127-51, jul/set 2001.

Artigos > Comunidade Jurídica

[a a a Índice](#) [Imprimir](#) [Enviar](#) [Comentar](#)

Relações trabalhistas

Não se pode confundir assédio moral com natural pressão

por Mário Gonçalves Júnior

A julgar pelas reclamações trabalhistas que amiúde têm sido distribuídas ultimamente, os dias dos chefes excessivamente rigorosos e rancorosos estão contados. Trabalhadores estão requerendo indenizações de seus ex-patrões ao

fundamento de terem sido "aniquilados psicologicamente" no dia-a-dia do trabalho.

Este assunto nem deveria ser considerado "novo", porque a CLT prevê desde 1943, como motivos de rescisão indireta (hipótese de rescisão de iniciativa do empregado por culpa do empregador), duas espécies de falta grave do patrão: quando forem exigidos serviços superiores às suas forças (do empregado), defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato (alínea "a" do art. 483), e quando for tratado (o empregado) pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo (alínea "b", idem).

O mesmo fenômeno vem ganhando espaço em ações trabalhistas sob o novo nome de "assédio moral", que nada mais é do que a perseguição implacável do empregado, por seu empregador (ou superior hierárquico). Trata-se, como logo se percebe, não de um ato isolado (uma ofensa, um "atrito"), mas de uma situação que se prolonga razoavelmente no tempo, dolosa e dirigida conscientemente a um determinado funcionário.

"Por assédio em um local de trabalho", lembra a psicanalista Marie-France Hirigoyen (*Assédio Moral - A violência perversa no cotidiano*, Bertrand Brasil, 2a. ed., Rio, 2001, pág.65), "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".

A lei municipal 13.288, de 10 de janeiro de 2002 (São Paulo), conceituou assédio moral como "todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços" (art. 1o., parágrafo único).

Já havíamos nos manifestado no sentido de que, embora referida lei seja destinada aos servidores públicos municipais paulistanos (art, 1o., "caput"), o conceito de assédio moral nela previsto poderá ser aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho, ou seja, às relações entre empregados e empregadores da iniciativa privada, porque não há na legislação trabalhista disposição congênere e porque não há incompatibilidade com os princípios e normas específicos laborais, salvo se regulamento interno empresarial dispuser diferentemente (artigo 8o., parágrafo único, CLT).

Como contraponto, é sempre bom recordar que a principal obrigação do

trabalhador é a prestação do trabalho com diligência e dedicação: "O dever de diligência importa para o empregado na obrigação de dar, na prestação de trabalho, aquele rendimento qualitativo e quantitativo que o empregador pode legitimamente esperar. A diligência do empregado deve ser considerada tendo em vista a natureza da obrigação, as condições pessoais do trabalhador e as circunstâncias de tempo e lugar. O caráter objetivo da diligência em função de um tipo abstrato do bom trabalhador deve ser atenuado a fim de que sejam levadas em conta as circunstâncias relativas à obrigação e à pessoa de quem a presta. Nas palavras de Barassi, a diligência normal é uma figura abstrata e relativa" (Instituições de Direito do Trabalho, Arnaldo Süssekind e outros, vol. 1, LTr, 16a. ed., São Paulo, 1996, pág. 255).

A mesma rotina de trabalho, a mesma ordem dirigida a diferentes trabalhadores pode causar diversas reações psicológicas. Há os trabalhadores mais suscetíveis à mágoa ou à depressão por sua própria natureza. Hirigoyen (ob. cit., págs. 157/158) lembra que "a vítima ideal é uma pessoa conscienciosa que tenha uma propensão natural a culpar-se. Em psiquiatria fenomenológica, esse comportamento é conhecido e descrito, por exemplo, por Tellenbach, psiquiatra alemão, como um caráter pré-depressivo, o *typus melancholicus*. São pessoas apegadas à ordem, no campo do trabalho e das relações sociais, dedicadas a seu próximo e raramente aceitando que os outros lhe prestem serviço. Esse apego à ordem, essa preocupação em fazer bem as coisas levam tais pessoas a assumirem uma quantidade de trabalho superior à média, que lhes dá boa consciência, mas deixa-as com a sensação de estarem sobrecarregadas de trabalho e de tarefas até os limites do possível".

Não se pode confundir assédio moral, entretanto, com a natural "pressão" psicológica decorrente de recrudescimento do mercado no qual a atividade do empregado se insere, exigência de metas de produção ou vendas, ou com o simples "receio de perder o emprego". O patrão detém legítimo direito de exigir produtividade dos seus empregados, porque assume os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2o.). Por outro lado, para ser empregado é absolutamente necessário estar subordinado (CLT, art. 3o.), vale dizer, estar sob o comando de outrem.

Revista **Consultor Jurídico**, 9 de setembro de 2003

Desconstruindo o mito:

O assédio moral ou violência moral

Trata-se de estudo sobre o problema do assédio moral, prática antiga, porém, pouco difundida que atinge milhares de trabalhadores e trabalhadoras em diversas áreas profissionais. O assédio moral ou violência moral no trabalho representa um jogo de poder

que violenta, humilha e intimida pelo medo, mas que, sobretudo, afeta a saúde de trabalhadores e trabalhadoras.

Considera-se assédio moral ou violência moral no trabalho¹ todas as ações, gestos ou palavras que atinjam, pela repetição, a auto-estima e a segurança do(s) ser(es) humano(s), fazendo-o(s) duvidar(em) de si e de sua competência, implicando em danos ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício. Ou seja, todas as atitudes que são capazes de ferir a personalidade, a dignidade da pessoa, a integridade física e/ou psíquica do(s) ser(es) humano(s), colocando em risco o emprego e afetando o ambiente de trabalho.

Alguns atos e atitudes observados² no cotidiano de trabalho são descritos a seguir para servir de informação e, ao mesmo tempo, alertar os trabalhadores e trabalhadoras:

- Críticas freqüentes e persistentes ao trabalho de determinado(a) profissional;
- Jogos de poder;
- Jogos de interesses;
- Discriminar trabalhador ou trabalhadora por qualquer motivo, tudo é pretexto para a discriminação;
- Pressionar/ fazer pressão sobre o trabalhador ou a trabalhadora;
- Chamar a atenção do trabalhador ou da trabalhadora ou de colega na frente de outras pessoas, humilhando-os em público (o público neste caso pode representar uma forma testemunhal de assédio);
- Promover clima de pessimismo e/ou de terrorismo no trabalho;
- Retirar a autonomia do profissional (fato muito comum dentro da esfera das profissões na área da Saúde);
- Contestar a todo momento decisões ou opiniões da vítima;
- Restringir ou proibir o acesso da(s) vítima(s) a instrumentos de trabalho como telefone, fax, computador, etc.;
- Isolar, separa a(s) vítima(s) dos colegas de trabalho;
- Espalhar boatos e rumores de que a(s) vítima(s) tem/têm problemas de ordem psicológica ou mesmo psiquiátrica;
- Dirigir-se ao(s) trabalhador(es) ou à(s) trabalhadora(s) aos gritos;
- Sobrecarregar o trabalhador ou a trabalhadora com tarefas, muitas vezes inexequíveis;
- Ignorar e/ou excluir o trabalhador ou a trabalhadora, dirigindo-se a ele/ a ela através de terceiros ou mandando recados através de bilhetes ou de E-mail;
- Rebaixar o trabalhador ou a trabalhadora de função ou cargo;
- O silêncio perante a vítima é uma das formas mais suspeitas de assédio moral;
- Não convidar o trabalhador ou a trabalhadora para participar de reuniões e de eventos;
- Sonegar informações de forma insistente;
- Apoderar-se das idéias de outras pessoas;
- Manipular informações de forma maldosa;
- Descumprimento do Código de Ética (inclusive Código de Ética de empresas) e da legislação trabalhista.

Convém ainda alertar os trabalhadores e as trabalhadoras para as ameaças que são realizadas com extrema freqüência por parte dos agressores. A ameaça é ato criminoso e a ameaça de extermínio da vítima, ou seja, a ameaça de morte é crime, devendo ser registrada e denunciada (data, hora, local, palavras utilizadas e se possível, com arrolagem de testemunhas).

Algumas atitudes podem e devem ser adotadas:

- Anotar com o máximo de detalhes, todas as humilhações sofridas, anotar data (dia, mês e ano), hora exata, local ou setor, pessoas que testemunharam, conteúdo ou teor e tudo mais aquilo que a vítima julgar importante;

- Evitar conversar sozinho, isto é, sem testemunhas com o(s) agressor(es) ou a(s) agressora(s), ir sempre acompanhado(a) de colegas ou mesmo de representante sindical;
- Organizar o apoio é fundamental, dentro e fora das instituições ou empresas;
- Dar visibilidade, procurando auxílio de colegas que já foram ou estão sendo vítimas de humilhações e de outras formas de assédio moral, buscar identificar o(s) agressor(es);
- Exigir por escrito explicações do(s) ato(s) ao(s) agressor(es). A cópia deverá ficar em poder da vítima e o original encaminhado ao Recursos Humanos (RH) ou Departamento de Pessoal; Se possível, encaminhar também à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); A eventual resposta por parte do agressor também deve ser documentada. Se enviar por correio, enviar carta registrada e guardar o recibo consigo;
- Procurar os sindicatos, se não houver sindicato, a primeira idéia é organizar um vale também procurar associações de classe ou representação da CIPA; Outro caminho é constituir advogado (ação individual ou em grupo); em caso de ação individual com carência de recursos financeiros, pode-se procurar a Justiça gratuita. Também pode-se recorrer ao Ministério Público, à Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos;
- Não se demitir do emprego em nenhuma hipótese: esta atitude só serve para dar vitória ao(s) agressor(es) que, em sua grande maioria, querem é justamente forçar a situação e fazer com que o(s) trabalhador(es) desista(m) do emprego;
- Não se isolar, buscar apoio junto a colegas, familiares, amigos – o afeto e a solidariedade são essenciais para a recuperação da dignidade, identidade, cidadania e auto-estima das vítimas; Mostrar ao(s) agressor(es) que a(s) vítima(s) não está/estão sozinha(s) e que existe mobilização para enfrentamento do problema;

Não se intimidar, jamais deixar de denunciar. A denúncia representa a melhor arma no combate, evitando que surjam novas vítimas; a Lei do Silêncio só protege o(s) agressor(s), não protege em nada a(s) vítima(s) e garante a gravidade do problema da impunidade. O medo de demissão e represálias deixam muitos trabalhadores sem atitude.

A principal e mais eficaz forma de prevenção está na informação: promover cursos que ajudem a conhecer o problema; além disso, exigir de deputados e representantes legais a mobilização para a criação em caráter de extrema urgência a inclusão do assédio moral ou violência moral no trabalho e de legislação pertinente, que hoje representa sério entrave no combate do problema; Denunciar todas as situações suspeitas e/ou concretas de assédio moral; Se você é chefe, diretor, dirigente, procurar manter um clima de cordialidade, de amizade e solidariedade entre os trabalhadores, invista em humanização, valorize os seres humanos; Abordagem ampla do tema nos cursos de formação profissional; Organização de entidades especializadas, sindicatos, associações e realização de palestras, simpósios, etc. esclarecedores sobre o tema.