

ASSÉDIO MORAL – O MAL INVISÍVEL DA RELAÇÃO DE TRABALHO

PAULO YGOR MACEDO LOBO PIAUILINO

Aluno do curso de Direito da FA7, orientado pelo prof. Paulo Rogério Marques de Carvalho.

paulopiaui@hotmail.com

Sumário: 1. Introdução; 2. O enquadramento temático; 3. O assédio moral, 4. O assédio moral nos tribunais; 5. Conclusão.

Resumo: Ao longo dos anos, a relação de trabalho sofreu inúmeras modificações, visto que os conceitos de capitalismo e globalização influenciaram, diretamente, na formação de um novo ambiente de trabalho, obrigando empresas a exigirem mais de seus empregados, num maior ritmo de trabalho intenso em busca do lucro. O assédio moral surge como um dano ao trabalhador, tendo a sua origem fixada na sua degradação reiterada em face da relação de trabalho, gerando danos psicológicos e físicos que podem levar a baixa na produtividade, incapacidade laboral e até a morte.

Palavras-chave: Globalização. Ambiente de trabalho. Danos. Assédio moral.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho modificaram ao longo dos tempos, tendo a globalização um tratamento decisivo neste novo período, sendo uma evolução do capitalismo moderno, algo irreversível na história do homem, resultando em um mal para aqueles que não conseguirem acompanhar sua dinâmica e um bem para os que conseguirem nela sobreviver.

Um olhar particular para a globalização verifica um fenômeno cíclico que está se repetindo na história da humanidade e que, portanto, podemos, através do passado, tirar algumas importantes lições para o futuro.

Na esteira das transformações capitalistas o imperialismo do lucro, competitividade e redução de gastos transformaram, em várias partes do Planeta, o ambiente de trabalho nos mais diversos setores da economia. A forte pressão sofrida

pelo trabalhador motivou o surgimento de um mal que assola uma grande parcela dos países, onde tal fenômeno é conhecido como assédio moral.

Vale ressaltar, que encarar o tema assédio moral como um problema da modernidade é assumir que os atuais valores não estão sendo abordados com a mesma óptica em relação aos pretéritos, visto que houve uma mudança na sociedade e em sua visão em relação à tutela dos direitos da personalidade existente.

O assédio moral vem tratar de uma violação aos interesses juridicamente tutelados, sem conteúdo pecuniário, mas que deve ser preservado como um dos direitos mais importantes da humanidade, ligados à cidadania, dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, onde tais princípios estão presentes na Carta Política de 1988 no art. 1º, II, III e IV, explicitando os fundamentos, de direito e respeito, adotados pelo Estado Brasileiro.

Por ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, o assédio atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo trabalhador de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente de trabalho e do convívio social, podendo ter reflexo na esfera familiar.

Muitos estudiosos buscam um conceito num sentido de generalidade, pois o assédio moral não é um privilégio exclusivo da relação de trabalho, podendo ser praticado em qualquer ambiente onde haja uma coletividade, como exemplo, em escolas, comunidades, instituições públicas, corporações militares, entre outros.

No entanto, na relação de trabalho o tema recebe um tom mais dramático, tendo em vista a própria hipossuficiência de um dos seus sujeitos, que por medo de perder o seu emprego sente os efeitos da degradação psicológica, não somente de seu empregador, aquém está diretamente ligado pela subordinação, mas dos seus próprios colegas de trabalho. Assim, a maior parte dos autores enquadra o seu conceito voltado diretamente ao direito do trabalho.

Em decorrência das constantes pesquisas alarmantes, bem como a preocupação da própria OIT, que em periódicos recentes demonstrou o complexo do fenômeno, o tema assédio moral está no seu ápice, despertando um enorme interesse mundial, na contemporaneidade, sendo revelado na enorme quantidade de publicações destinadas ao esclarecimento e estudo sobre a matéria.

O campo de investigação do assédio moral tem a sua órbita na violação a direitos da personalidade do indivíduo, com prática de atos atentatórios à sua dignidade psíquica e quando tal conduta afeta aspectos corpóreos do ser humano, podemos verificar a ocorrência de outro tipo de ato ilícito, ou seja, a agressão física ou o esbulho patrimonial. Este é um elemento bastante relevante, pois poderá delimitar o campo de alcance da eventual reparação pleiteada em juízo.

No Brasil, o direito positivo ainda não possui uma legislação específica de efetivo combate ao assédio moral, deixando de proteger de forma clara um mal que a cada ano tem seu índice elevado, causando grandes abalos a trabalhadores e empresas que passam a eleger regras e condutas totalmente degradantes.

2 O ENQUADRAMENTO TEMÁTICO

O trabalho regido pela globalização e a modernização, gerou nas indústrias e empresas um ritmo de trabalho intenso na luta pelo lucro, forçando a sua principal classe trabalhadora. A organização do trabalho com a sua estruturação hierárquica, divisão de tarefas, jornadas de trabalho, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva foram fatores que contribuíram para desencadear uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam eles físicos ou psíquicos.

A busca desenfreada pelo lucro, dentro do atual contexto econômico, gerou reações sem precedentes na história tais como leis de mercado voltadas para a competitividade de alto nível, a busca do aperfeiçoamento profissional, a disciplina interna e o máximo de produtividade com o mínimo de desperdício. Com efeito, o ambiente de trabalho tornou-se um lugar de conflitos sociais, étnicos, psicológicos, políticos, tornando o ambiente de trabalho um lugar de discriminação e marginalização.

Tais transformações na vida pessoal do trabalhador refletiram num certo distanciamento entre as pessoas da própria empresa, um sentimento de impessoalidade que culminaram na adoção de procedimentos moralmente reprováveis, assim como “no ambiente do trabalho, mais especificamente, no posto de trabalho, ocorre à confluência de diversos riscos e agressões que afetam a saúde e a integridade física do trabalhador” (OLIVEIRA, 1998, p. 116)

Faz-se necessário o estudo dos pressupostos que norteiam o assédio moral no ambiente de trabalho, já que tal conduta depreciativa do caráter humano é mais grave, por vezes, que a própria lesão física, pois o espírito possui um maior valor do que o corpo.

Em muitas empresas reina um clima de indiferença ou suspeita recíproca, quando não de medo. Mas, mesmo quando as direções se esforçam para criar uma atmosfera colaborativa, quase sempre o convívio tem um ar artificial, forçado, as festas de trabalho e as reuniões são sempre um pouco tristes e patéticas. As panelinhas, as alianças, o bando de puxa-sacos são sempre grupos minados pela desconfiança, pela transitoriedade e pelo carreirismo. Muitas passam a vida inteira como unha e carne com os chefes e colegas de trabalho, sem abdicar do tratamento formal só por uma questão de compostura, exigida pela hierarquia e pelo clima de impessoalidade imposto pela empresa. E não são raros os casos quando alguém se torna alvo de perseguições, bodes-expiatórios, objeto de mobbing. (De Masi, 2000, p. 210).

Dentro do respeito à dignidade do trabalhador o legislador constituinte de 1988 incluiu a extraordinária garantia constitucional à indenização por dano moral, como se extrai do exame do art. 5º, inciso X, que assim dispõe: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1998).

A Constituição ainda assegurou a prevalência do interesse social em detrimento do um mero interesse particular voltado ao lucro, estando presente no art. 5º, XXIII na proteção a função social, conforme:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

III - função social da propriedade

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. (BRASIL, 1988)

A importância do estudo do assédio moral reside na constatação de um fenômeno capaz de atormentar e depreciar as relações humanas no ambiente de trabalho, gerando um desconforto para o trabalhador, a perda de sua capacidade laborativa, a baixa produtividade da empresa, a depressão e até a morte.

3 O ASSÉDIO MORAL

A dogmática da atividade industrial e as insistentes violações dos direitos fundamentais do trabalhador, em face do emprego de técnicas e procedimentos antiéticos que importam risco à saúde do trabalhador e ao ambiente do trabalho, são os focos de abordagem deste trabalho.

As leis infraconstitucionais, a mudança jurisprudencial, e o novo entendimento da relação empregatícia são algumas fontes que entram em sintonia com o estudo para proteger e repelir as atuações danosas de sujeitos perversos face os direitos do trabalhador.

Em contrapartida o Direito do Trabalho moderno afirma que o simples trabalho com a garantia de retribuição ao empregado é incapaz de preservar a dignidade nas relações de trabalho. Como acertadamente podemos destacar:

O trabalho há de ser analisado tendo em vista o homem, em razão de sua capacidade criadora, já que definido, com acerto, como o ‘animal que produz’. A par de ser, para o homem, uma necessidade vital, é também, e aí sua importância maior, o seu libertador, tanto individual como socialmente. (Ferrari, 1998, p. 15)

O assédio moral nas últimas décadas revela-se um fenômeno social, cuja importância foi consolidada no meio acadêmico e profissional, tomando uma grande proporção. Casos reais divulgados pela mídia no âmbito de organizações, debates entre profissionais da área médica e jurídica, a criação de associações e seminários

para a discussão do tema são apenas alguns exemplos da importância de tal assunto.

Conhecido como assédio psicológico no trabalho, ou como *mobbing*¹ na Itália e Alemanha, não é um fenômeno novo, sendo tão antigo quanto o próprio trabalho, mas que não possuía um tratamento específico, já que poderíamos confundir as reações de estresse do cotidiano com os reflexos do dano à pessoa.

Assim, essa exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, onde predominam condutas negativas, desumanas e antiéticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistirem do emprego.

Desta forma o assédio moral inicia-se com um pequeno mal entendido das partes, que igualmente a uma “bola de neve” transforma-se em um conflito acirrado. Os doutrinadores deste fenômeno não chegaram a uma exata definição conceitual, pois esse tipo de dano pode ser abordado sob diversos ângulos.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO DANO

O assédio moral não pode ser confundido com estresse, conflito profissional, excesso de trabalho, exigências no cumprimento de metas, falta de segurança, trabalho em situação de risco ou desfavorável, logo devemos ter prudência na caracterização do dano.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional, de acordo com levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em diversos países desenvolvidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde estas serão as décadas do mal estar na globalização, onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais

¹ Em 1984 Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico contendo uma longa pesquisa feita pelo National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as conseqüências do *mobbing* (tradução: maltratar), sobretudo na esfera neuropsíquica, sobre a pessoa que é exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja por parte dos colegas.

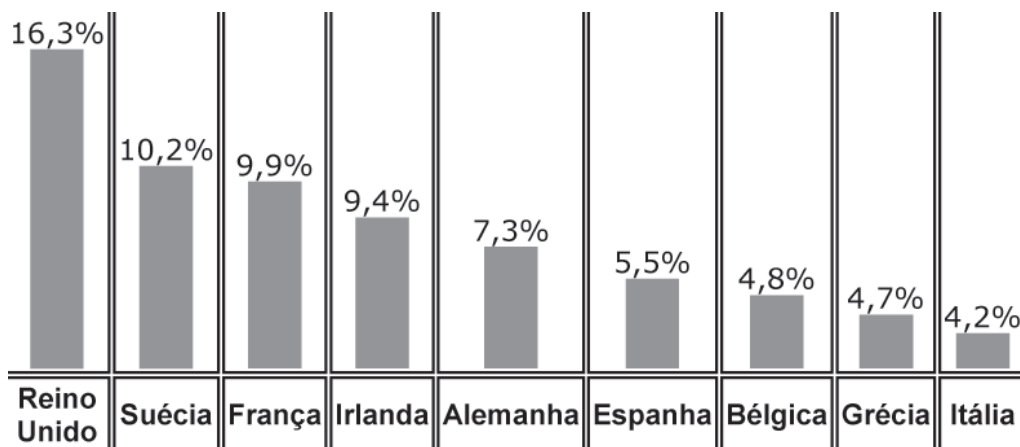


Figura 1: Estatística sobre assédio moral na Europa Percentual de trabalhadores afetados. (ASSEDIO.ORG, 2004)

A humilhação repetitiva e de longa duração, vai interferir na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e nas 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 atuais relações e condições de trabalho.

3.2 FASES DA HUMILHAÇÃO NO TRABALHO

O fenômeno vertical é presente nas relações autoritárias, desumanas e antiéticas, caracterizando por desmandos, manipulação do medo, competitividade e nos programas de qualidade total associado à produtividade.

Novas características de reestruturação e reorganização do trabalho são incorporadas à função: qualificação, poli funcionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e flexibilização². Tais metas exigem dos trabalhadores maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego.

A flexibilização inclui a agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado, sem perder os modelos tradicionais e as regras de relação industrial. Se para os empresários competir significa ‘dobrar-se elegantemente’ ante as flutuações do mercado, com os trabalhadores não acontece o mesmo, pois são obrigados a

² Em sua forma genérica para representar um conjunto variado de hipóteses, procurando abranger um campo consideravelmente amplo.

aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregadores no mercado global.

A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca a reestruturação produtiva, com privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho.

O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo, pois o medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e o fortalecimento da tirania.

O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas, que sustentam a cultura do contentamento geral.

Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que carregam a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os trabalhadores improdutivos, humilhando-os.

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho demonstra a excessiva frequência da violência vivida no mundo do trabalho.

A globalização da economia provocou na sociedade uma face de exclusão, desigualdades e injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente. Este fenômeno se caracteriza por algumas variáveis:

- Internalização, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos dos chefes.
- Dificuldade para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe.
- Rompimento dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do ‘pacto do silêncio’ no coletivo.
- Comprometimento da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte.
- Sentimento de inutilidade, descontentamento e falta de prazer no trabalho.
- Aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade.
- Demissão forçada e desemprego.

A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade da vida no ambiente laboral, visto que os acontecimentos dentro das empresas são fundamentais para a democracia

e os direitos humanos.

Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo para o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais, onde a participação de associações, sindicatos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenha para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos a saúde deste tipo de assédio é sempre positiva.

3.3 ESTRATÉGIAS DO AGRESSOR

Na caracterização do dano, oriundo do assédio moral, o agressor possui uma forma peculiar de degradar a sua vítima, senão vejamos:

- O primeiro passo é escolher a vítima e isolar do grupo;
- Após o primeiro ato irá impedir de se expressar e não explicar o porquê;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos companheiros de trabalho;
- Responsabiliza-la publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar;
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante, onde se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool;
- Livrar-se da vítima que é forçada a pedir demissão ou a demissão direta por insubordinação, o que é mais freqüente;
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

3.4 A EXPLICITAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do outro, estigmatizar os adoecidos pelo trabalho, colocando-os em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do/a subordinado/a, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar.

3.5 OS ESPAÇOS DA HUMILHAÇÃO NAS EMPRESAS

O assédio moral nas empresas tem se tornado cada vez mais comum, gerando um grande desconforto aos empregados, assim podemos citar alguns modelos de humilhações nos espaços de trabalho, que afetam diretamente o trabalhador:

- Começar sempre reunião amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com a demissão;
- Subir em mesa e chamar a todos de incompetentes;
- Sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição.
- Ignorar a presença do trabalhador;
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho.

3.6 DANOS DA HUMILHAÇÃO À SAÚDE

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores, revelando-se numa das formas mais poderosa de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais freqüentes nas mulheres e adoecidos.

Sua ação se realiza invisivelmente nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade. Freqüentemente trabalhadores adoecidos são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional e conseqüente desemprego.

Atitudes como estas reforçam o medo individual ao mesmo tempo aumentam a submissão coletiva construída a base do medo. Assim, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, humilhações e futuras demissões.

O ato ilícito configurado no dano é uma prática de certa conduta em desacordo com a ordem jurídica vigente, causadora de dano a outrem, violando o direito subjetivo individual, podendo produzir efeitos jurídicos. O ato ilícito é aquela ação humana que é contrária ao direito, uma ação diversa daquela que se espera e que se tem como normal e correta.

Art. 186. Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (CC, 2002).

Desta forma, os atos ilícitos são os que promanam direta ou indiretamente da vontade e ocasionam efeitos jurídicos, mas contrários ao ordenamento (Venosa, 2003, p. 22).

Em suma, é ato contrário ao exercício regular do direito, à moral e aos bons costumes, pois na medida em que o ser humano atua fora dos limites dos preceitos jurídicos, está desviando da real finalidade do ordenamento, ofendendo desta forma, o direito de outrem e estando sujeito a ter as conseqüências dos efeitos gerados pelo ato praticado. Com efeito, tal conseqüência jurídica é a obrigação de reparar o dano sofrido por alguém mediante ressarcimento ou compensação.

A culpa é de relevante importância na caracterização do assédio moral uma vez que é elemento que faz distinção entre as modalidades de responsabilidade civil; logo, caberá a reparação do dano se o agente agiu culposa ou dolosamente.

Quando tratamos do dolo, verifica-se a ação intencional do agente em cometer o evento danoso ou, assume o risco de provocá-lo, consciente das possíveis conseqüências. Já no ato culposos, o agente não tem a intenção de causar o prejuízo, mas, decorrente de uma atitude negligente, imprudente ou de imperícia, acaba por causar.

Em se tratando de assédio moral podemos asseverar que o agente causador do dano, o agressor, tem o dolo na sua prática, pois há uma intenção deflagrada em denegrir a personalidade do trabalhador, deixando-o isolado dentro do ambiente de trabalho e fazendo com que não desenvolva o seu trabalho de forma tranqüila e sadia.

Em relação ao nexos causal é possível estabelecer o liame entre o dano causado e o ato ilícito praticado pelo agressor. Encontra-se assim, a relação de ligação que é um dos elementos indispensáveis ao presente tema.

Estabelecida a relação entre o ato praticado pelo autor e o próprio dano experimentado pela vítima, caberá a responsabilização. O nexos causal se torna indispensável, sendo fundamental que o dano tenha sido causado pela culpa do sujeito (Stoco, 2001). Para que haja um ressarcimento das perdas que o ato ilícito veio a causar, além da prova de culpa ou de dolo e a do prejuízo, é necessário que exista essa relação de causalidade entre o comportamento do agressor, numa idéia de causa e efeito.

Segundo Resolução nº. 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, para o estabelecimento do nexos causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares devem ser levados em consideração na caracterização do assédio moral, assim como:

- A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico ou investigação de nexos causal;
- O estudo do local de trabalho da vítima;
- A análise da organização do trabalho;
- Os dados epidemiológicos;
- A literatura atualizada;
- A ocorrência de quadro clínico do trabalhador exposto a condições agressivas;
- A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- O depoimento e a experiência dos trabalhadores;

- Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde;
- Duração e repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação. (CFM, 1998, pág. 150)

A prova do assédio moral é de extrema importância para a sua caracterização, não podendo ter incidência da regra do *in dubio pro operario* em matéria probatória. A insuficiência de prova leva a improcedência do pedido e, portanto, o resultado será desfavorável àquele que detinha o ônus da prova, seja ele o empregado seja ele o empregador.

Por outro lado, se ambos os litigantes produzirem as suas provas e esta ficar dividida, deverá o magistrado utilizar-se do princípio da persuasão racional, decidindo-se pela adoção da prova que melhor lhe convenceu, não podendo utilização o *in dubio pro operario*, já que neste campo não há qualquer eficácia desta norma.

Desta forma, nada adiantará levar adiante uma pretensão de reconhecimento do assédio moral se não houver o mínimo de conteúdo probatório necessário a ser demonstrado em juízo. Sabemos que muitas vezes o caso de assédio moral realmente ocorreu, mas se a vítima não possui qualquer condição de consolidar as provas necessárias para atestar o alegado, uma demanda judicial somente lhe trará dissabores e desgastes, contribuindo de forma negativa para a consolidação do fenômeno no mundo jurídico.

Os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas, se torna o alvo preferencial do controle das chefias se alguém do grupo transgride a norma instituída. A violência interna nas empresas se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do transgressor, suposta vítima, diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem.

O trabalhador humilhado ou constrangido passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade, deixando-o em estado de fraqueza, no qual reflete diretamente no seu contexto social e familiar.

A vítima então passa a conviver com depressões, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido.

É este sofrimento imposto nas relações de trabalho que revela o adoecer, pois o que vai denegrir as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

Trata-se de um processo altamente destruidor que pode levar a vítima a uma incapacidade até permanente e mesmo à morte: o chamado *bullicídio*³. A agressão tende a desencadear ansiedade e a vítima que se coloca em atitude defensiva, ou seja,

³ O *bullicídio* é um processo frequente engendrado pelo assédio moral e que exige verdadeira militância para ser combatido.

de extrema vigilância por ter a sensação de ameaça, surgindo, posteriormente, sentimentos de fracasso, impotência e baixa auto-estima e humilhação.

3.7. AS REAÇÕES NA SAÚDE

Em entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítima de opressão no ambiente profissional foi revelado que cada sexo reage de forma diferente em dada situação de assédio (Barreto, 2000):

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Tabela 1: Porcentagem de empregados e as diferenças de reações ao assédio moral.

Podemos dissertar sem dúvida que o assédio moral é um problema latente e perceptível mesmo ao leigo, sendo um incômodo, angustiando e causando desconforto aos cidadãos comuns. Havia, anteriormente, um cenário de curiosidade e interesse geral pelo assunto, uma lacuna do conhecimento a ser preenchida e explorada; porém, o estudo científico não acompanhou a evolução do problema e atualmente vivemos com tal problema, o que gera profundo desgaste nas relações trabalhistas.

4 O ASSÉDIO MORAL NOS TRIBUNAIS

O assédio moral gerou a sua importância recentemente, em razão da gravidade, generalização e banalização dos casos de assédio moral, tendo despertado a atenção do Direito pela matéria, sendo ainda imatura a teorização ao seu respeito em nosso meio.

No irrefreável movimento de globalização das economias e flexibilização das relações de emprego, com a imposição ao empregado de metas e índices de produtividade em um mercado de trabalho altamente restritivo, é natural que surja um ambiente de competição e cobranças exacerbadas que propiciam os casos de assédio moral.

Em recente reportagem sobre o tema podemos destacar os índices de assédio moral no Brasil, alude à pesquisa coordenada pela mestra e doutora em psicologia do trabalho Margarida Barreto, em que foram entrevistados 42 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, governos e ONGs⁴.

Desse número, 10 mil pessoas (23,8%) declararam já ter sofrido algum tipo de violência psicológica e humilhação no trabalho. Entre as vítimas, os dados revelam que 63% são mulheres e 37% são homens, onde 70% dos homens assediados pensaram em cometer suicídio e 90% das mulheres sofreram de pensamentos fixos e perda de memória.

Um alerta preocupante para os órgãos de saúde foi perceber que 70% dos homens e 50% das mulheres tiveram depressão. O trabalho de pesquisadora também mostrou que o lapso temporal que uma pessoa suporta o assédio, variando de acordo com o setor de trabalho, visto que na iniciativa privada e nas ONGs, o assédio dura entre seis e 12 meses; no entanto em órgãos públicos 60% dos casos duram mais de 37 meses.

Para estes casos de assédio moral nas relações de trabalho a justiça trabalhista é competente para processar e julgar tais casos, após um grande conflito doutrinário e jurisdicional, tendo em vista o disposto na CF/1988, após a EC n°. 45 de 2004, senão vejamos:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. (BRASIL, 1988)

⁴ BEGUOCI, Leandro. **Pressão cotidiana ou humilhação continuada?** Folha de São Paulo, São Paulo, 26 Julho. 2005. Caderno Sinapse, p. 12 a 17.

Vejamos algumas jurisprudências sobre o tema:

Justiça do Trabalho: competência: ação de reparação de danos decorrentes da imputação caluniosa irrogada ao trabalhador pelo empregador a pretexto de justa causa para a despedida e, assim, decorrente da relação de trabalho, não importando deva a controvérsia ser dirimida à luz do Direito Civil.” (STF - RE 238.737, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 17-11-98, DJ de 5-2-99)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ASSÉDIO MORAL. EMPREGADO GERENTE GERAL DA EMPRESA. REESTRUTURAÇÃO. DANO MORAL VERIFICADO. MATÉRIA FÁTICA. DESPROVIMENTO.

É deser mantida a v. decisão recorrida que entendeu, com base na prova, que restou configurado o dano moral, em face da postura da empresa que afetou a honra do empregado, que exercia a função de gerente geral, com boa reputação e que trabalhava há mais de vinte anos na empresa, e diante da prova de que durante movimento de reestruturação da empresa foi deixado de lado, apenas recebendo salário, sem nada fazer, provocando-lhe abalo psicológico. Incidência da Súmula 126 do c. TST, a inviabilizar a reforma pretendida. (TST AIRR-8652/2005-004-11-40.5 – 6ª Turma – Rel. Ministro ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA - DJ 13/04/2007).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Afirmado, pelo Tribunal Regional, que os fatos alegados pelo reclamante como caracterizadores da rescisão indireta e do assédio moral, consistentes em rebaixamento de função, alterações do turno de trabalho e perseguição, não foram comprovados, a revisão desse entendimento exige o reexame dos fatos para a verificação da afirmada conduta ilícita do empregador. Assim, a alegada violação do disposto nos arts. 468 e 483 da CLT não propicia seguimento do Recurso de Revista, ante o óbice erigido pela Súmula 126, TST. Agravo de instrumento ao qual se nega provimento. (TST AIRR-00435/2005-052-18-40.2 – 1ª Turma – Rel. Juíza convocada MARIA DO PERPÉTUO SOCORRO WANDERLEY DE CASTRO - DJ 16/03/2007).

OFENSA MORAL PRATICADA POR EMPREGADOR. DIREITO (EM TESE) À REPARAÇÃO. EXIGÊNCIA DE PROVAS ROBUSTAS. – O direito à reparação por danos morais pressupõe a

ocorrência do dano, do nexo de causalidade e de prova robusta de que o empregador foi o autor das ofensas, não sendo suficiente para autorizar a condenação um único depoimento testemunhal eivado de incertezas e contradições. Decisão: Acordam os juizes do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, por unanimidade, conhecer do recurso, mas lhe negar provimento. (TRT 7ª Processo: 01381/2003-002-07-0 Fase: Recurso Ordinário – Rel. DULCINA DE HOLANDA PALHANO - DJ 11/05/2006).

5 CONCLUSÃO

As discussões que envolvem o assédio moral são marcadas pela complexidade, já que envolvem uma série de fatos, atos e conseqüências específicas do caso. O sistema jurídico nacional, apesar das leis a respeito na esfera estadual e municipal, não possui uma lei nacional específica e os impróprios projetos de lei em tramitação, ainda não está totalmente preparado para desenvolver uma visualização perfeita em relação ao fenômeno.

Não podemos reconhecer como o assédio moral situações onde se caracteriza uma mera ofensa isolada, mesmo que tais comportamentos tenham o potencial de causar danos relevantes ao trabalhador, na ordem moral e material, visto que este o assédio moral é um processo composto por comportamentos ofensivos reiterados, direcionado à determinada pessoa ou a grupo individualizável.

O estudo das conseqüências do assédio moral na relação de emprego, assim como no sexual, deve ser procedido de forma sistemática de acordo com os protagonistas envolvidos.

Tomando por base as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, percebemos que os magistrados confundem o assédio moral no ambiente de trabalho com ocorrências similares, mas que não se enquadrariam como tal, como exemplo, poderemos ter o reconhecimento de assédio moral onde, na verdade, ocorre assédio ambiental ou institucional, as quais são aquelas políticas de gestão empresarial que afrontam a dignidade da pessoa humana.

O Poder Judiciário, em um primeiro momento, é por natureza conservador e avesso às novas abordagens e institutos. Anteriormente, as Cortes resistiam em admitir a possibilidade de reparação pecuniária do dano moral e material, oriunda do mesmo fato, sendo necessário que o Superior Tribunal de Justiça, ao cabo de enorme controvérsia jurisprudencial, solucionasse tal entendimento de cumulatividade.

Neste diapasão, o fenômeno do assédio moral necessita de uma maior visibilidade social e jurídica, segundo doutrinadores, já que somente cumprindo esse caminho irá consolidar-se no mundo jurídico como fenômeno definitivamente reconhecido, sendo suas questões perfeitamente solucionadas por juízes e Tribunais Superiores.

Os casos de assédio moral sofrem uma resistência outrora destinada ao gênero mais amplo dos danos morais, visto que poucos são os acórdãos que têm reconhecido à existência do abuso dessa natureza, sendo rara as condenações ao pagamento de indenização em sua decorrência.

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado, pois se baseia na repetição de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho, num contexto de desemprego e aumento da pobreza urbana.

A vítima deverá resistir às humilhações sofridas, anotando todos os fatos importantes, procurando pessoas que possam ajudar a testemunhar, devendo evitar conversar com o agressor sem a presença de testemunhas. Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores, bem o Ministério Público, Justiça do Trabalho, além de buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são importantes para recuperar a auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

A batalha para recuperar a dignidade no trabalho deverá ser cumprida através dos representantes dos trabalhadores, que passam a ter um papel fundamental na assistência à vítima, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLP), Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho.

O basta à humilhação é revertido com a informação, organização e mobilização dos trabalhadores, pois um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível na medida em que haja vigilância constante, objetivando condições de trabalho dignas, no incentivo à criatividade e cooperação, resultando num trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL, **Código Civil**. 3 ed. São Paulo: Método, 2003.

_____. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Vade Mecum. 3ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de mestrado em Psicologia Social. São Paulo: PUC, 2000.

_____. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: PUC, 2003.

BEGUOCI, Leandro. **Pressão cotidiana ou humilhação continuada?** Folha de São Paulo, São Paulo, 26 jul. 2005. Caderno Sinapse.

CIPOLLA, Carlo M. **História Econômica da População Mundial**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

[CFM] CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução nº. 1.488/98**. Brasília. D.O.U. de 06 mar. 1998.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

Estatística sobre Assédio Moral na Europa. Disponível na Internet via: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/europa.php>>. Última atualização em julho de 2004. Acesso em: 17 abr. 2007.

FERRARI, Irany. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

HENDERSON, William O. **A Revolução Industrial: 1780-1914**. São Paulo: Verbo/USP, 1979.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, João V. N. **O dano moral e as lesões por esforços repetitivos**. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1998.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 40 ed. atual. e rev. e ampl. por DUARTE, José Eduardo, BRANCO, Ana Maria Saad C. São Paulo: LTr, 2007.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 5 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 3 ed., São Paulo: Atlas, 2003.

MORAL HARASSMENT: THE INVISIBLE EVIL IN THE WORKPLACE

Abstract: Throughout the years, the workplace suffered innumerable modifications, since the concepts of capitalism and globalization had influenced, directly, in the formation of a new work environment, compelling companies to demand more and more of its employees. Moral harassment causes damage to the worker, due to the degradation of the work relationship, leading to psychological and physical damages, consequently to lower productivity, work incapacity and death.

Key words: Globalization. Work environment. Damages. Moral harassment.