

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

MORAL HARASSMENT IN THE EMPLOYMENT RELATIONS

Juliana Helena Carlucci¹

Sebastião Donizete Lopes dos Santos²

Mariza Salomão Vinco de Oliveira Campos³

RESUMO

Este artigo aborda a temática do assédio moral no trabalho, tendo por objetivo demonstrar a necessidade de incluir o assédio moral como hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa, garantindo ao trabalhador que o direito a dignidade da pessoa humana seja mantido e aplicado como direitos e garantias fundamentais, previstos na Constituição Federal de 1988 e acima de interesses econômicos do empregador. Trás referências ao conceito, natureza jurídica e caracterização do Assédio moral. Destaca as consequências do assédio sobre o empregado e o abuso do poder Diretivo do empregador, indicando que a subordinação jurídica, elemento principal caracterizador da relação jurídica de emprego, vem sendo descaracterizado de seu verdadeiro conceito e passou a ser utilizada abusivamente pelo empregador sem limite e não tipificado como um poder de direção saudável, utilizando-se de procedimentos moralmente reprováveis e submentendo o empregado a uma verdadeira insegurança gerando, assim, um ambiente de trabalho hostil, coibindo o direito de liberdade e o sucesso profissional, podendo até conduzi-lo à morte. Diante da gravidade, é necessário que o Brasil possua uma legislação específica para coibir o assédio moral na relação de emprego.

PALAVRAS CHAVE: Assédio Moral; Dignidade da Pessoa Humana; Subordinação jurídica; Rescisão contratual.

ABSTRACT

This paper addresses the issue of bullying at work, aiming to demonstrate the need to include bullying hypothesized indirect termination of the employment contract for cause, ensuring that the worker the right to digni human person is maintained and applied as fundamental rights and guarantees provided for in the Federal Constitution of 1988 and above economic interests of the employer. References back to the concept, legal and characterization of Harassment moral. Destaca the consequences of harassment on the employee and the abuse of power of the Director employer, indicating that the legal subordination, principalcaracterizador element of legal employment relationship, has been

¹ Mestre em Constituição e Processo pela UNAERP-SP; Professora titular da UNAERP-SP; Advogada.

² Mestre em das Relações Sociais pela PUC-SP; Bacharel em Direito pela UNAERP; Participa do corpo docente da UNAERP.

³ Mestrado em Educação Escolar pela Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara –UNESP; Professora da UNAERP.

mischaracterized its true concept and spent being abused by the employer without limit and not typified as a power of healthy direction, using morally objectionable procedures by submitting the employee and the genuine uncertainty, thus generating a hostile work environment, curbing the right to freedom and professional success, and may even lead him to death. Given the seriousness, it is necessary that Brazil has a specific legislation to prevent bullying in the employment relationship.

KEYWORDS: Harassment Moral; Dignity of the Human Person; Subordination juridical; Termination.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso I, Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, a relação de emprego é protegida contra a despedida arbitrária, só sendo possível a rescisão contratual quando uma das partes contratantes der motivo, este conforme a legislação pertinente a respeito do assunto.

A previsão da rescisão contratual da relação de emprego encontra sua definição nas hipóteses previstas na CLT, nos artigos 482 e 483, que enumeram de forma taxativa os motivos determinantes para se aplicar a justa causa e assim encerrar a relação de emprego.

Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, de situação da vida social disciplinada pelo direito mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídico) de um direito subjetivo e a correspondente imposição à outra de um dever ou de uma sujeição. Sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia (sanção). (BARROS, 2006, p. 203)⁴

Desta maneira, a relação jurídica manifesta-se por meio dos: direitos subjetivos (*facultas agendi*) como o poder de exigir ou pretender de outra pessoa um determinado comportamento positivo ou negativo, de direitos potestativos definidos como “poderes jurídicos” de por um ato livre de vontade produzir efeitos jurídicos que, segundo a autora supra citada se impõem a outra parte.

Esta imposição estabelecida pela relação de emprego encontra sua maior definição face ao principal elemento caracterizador: a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador. A subordinação jurídica é analisada como o “estado de dependência real criado por um direito e a sujeição a direitos de como deverá ser executada a prestação de serviços”.

⁴ Alice Monteiro Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

Ainda segundo Barros (2006, p. 204)⁵, o termo genérico “dependência ou subordinação é utilizado pela doutrina desde o século XIX como critério que distingue o contrato de trabalho dos que lhe são afins e o mais aceito pela doutrina e jurisprudência é o que conceitua a subordinação jurídica”.

A subordinação jurídica estabelece a possibilidade do empregador dar ordens, comandar, exigir e fiscalizar a atividade do empregado, não significando “sujeição ou submissão da pessoa do empregado”, já que seria incompatível com os preceitos de igualdade e liberdade previstos na Constituição Federal.

2 CONCEITO

Quando se confunde poder de direção, subordinação jurídica com autoritarismo do empregador face ao empregado, na relação de emprego, estamos frente ao assédio moral.

O empregador ao imprimir uma submissão ao empregado em relação à manifestação contratual passa a descaracterizar e utilizar a subordinação como forma de assediar o empregado abusando, assim, do seu poder diretivo, já que a condição de hipossuficiência do empregado o coloca em situação desfavorável e de total apatia frente a sua necessidade de manter o seu trabalho.

Existem várias definições de assédio moral que variam segundo o enfoque desejado. Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não sexual e não racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. (SCHIMIDT, 2002, p.177-226.)⁶

O assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral, também conhecido como *mobbing*, *bullying*, *hercèlmente 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, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensas à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica.

⁵ *Ibid.*, 2

⁶ Martha, H. F. M. Schimidt. **O Assédio Moral no Direito do Trabalho**. Curitiba, 2002

Traduzindo aqui a necessidade de ser incluído como hipótese de rescisão indireta o assédio moral, garantindo ao trabalhador, que o direito a dignidade seja mantido e aplicado como direitos e garantias fundamentais, previstos na Carta Magna de 1988.

O assédio moral representa também uma conduta abusiva, ordinária onde o agente visa desestabilizar a vítima emocionalmente, abalando assim sua saúde psíquica.

Aquele que assedia segundo Menezes (2003)⁷ busca desestabilizar sua vítima, por isso consiste em um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima à situações incômodas e humilhantes.

Além das ironias empregadas em relação ao empregado, o assédio também tem lugar através de procedimentos mais concretos como: rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, críticas em público, isolamento, ameaças, exploração de fragilidades psíquica e física, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição ao ridículo (impor a utilização de fantasia, sem que isso guarde qualquer relação com sua função; inclusão no rol de empregados de menor produtividade), divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta e/ou pública.

Segundo Hirigoyen (2007, p. 130)⁸ “o assédio moral é qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

2.1 NATUREZA DO ASSÉDIO: Discriminação e Assédio Moral

O assédio pode se inserir no âmbito do gênero “dano moral” ou do gênero da “discriminação” de acordo com Nascimento (2004).

O âmbito da discriminação, conforme a Diretiva nº 76/207 CEE da União Europeia, são proibidos, porque a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente do trabalho, de modo que se expõe a vítima a situação de desigualdade, sem motivo algum, caracterizando o terror dentro da relação de emprego.

A Convenção nº III da Organização Internacional do Trabalho dispõe que:

⁷ Cláudio Armando Couce de Menezes. In: **Síntese Trabalhista**, julho/2003

⁸ *Ibid.*, 2

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.

Referida forma de discriminação não se confunde com o assédio moral ora tratado neste artigo, já que são distinções justificáveis, o objeto é legítimo e o requisito é proporcional, características que não encontramos no assédio moral.

Para que haja a configuração do assédio moral no âmbito das relações de emprego, faz-se necessário que tenha havido ato agressor, um dano à dignidade do trabalhador.

O assédio moral não possui natureza de dano moral como já manifestado pela jurisprudência quando diz que a “moral é um atributo da personalidade”, porque o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima e o assédio moral resultará numa obrigação de reparar um dano moral causado por um ato discriminatório violador de um direito personalíssimo.

2.2 CARACTERIZAÇÃO SUBJETIVA

Quando o terror psicológico é perpetrado por um superior hierárquico (próprio empregador) é classificado como assédio vertical descendente, tendo por objetivo que o empregado se demita. 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 para se esquivar das obrigações trabalhistas.

Quando o fenômeno é percebido entre os próprios colegas de trabalho (motivados por inveja, fatores raciais, políticos...), com sabotagens aos planos de trabalho do colega, o assédio passa a ser denominado de horizontal.

Há ainda o *mobbing* combinado, que de acordo com Nascimento (2004)⁹ se daria com a reunião, tanto do chefe, quanto dos colegas no objetivo de excluir um funcionário, por motivo de inveja por se achar merecedor do cargo ocupado pelo outro empregado.

Percebe-se então que, independentemente da forma de assédio apresentada, o dano para o empregado vítima é de tal monta irreversível que a Organização Mundial da Saúde

⁹ Sônia A. C. M. Nascimento. **O assédio no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

prevê o aumento galopante das doenças ligadas às formas de gestão e organização do trabalho.

A nova economia impõe um grau imenso de competitividade e de insegurança nas relações de emprego gerando danos à saúde do empregado. Os comportamentos perversos dos empregadores incutem medo na coletividade dos empregados de uma empresa, não interessando a sua forma de caracterização.

3 ELEMENTOS

3.1 NATUREZA PSICOLÓGICA

Segundo Hirigoyen (2007)¹⁰ o assédio moral é concebido como uma forma de “terror psicológico” praticado pela empresa ou colegas ou sob a forma de qualquer conduta imprópria que se manifeste especialmente por meio de comportamento, 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 degradar o clima de trabalho.

Há evidentemente a perversidade do ser humano, quando este se utiliza o terror psicológico para atingir o emprego e incutir medo de uma rescisão contratual não almejada.

Esta finalidade de exclusão sempre se verifica agressiva e vexatória. É a necessidade de expor o empregado a uma humilhação que fatalmente afetará sua auto-estima.

3.2 CONDUTA REPETITIVA

Além da natureza psicológica como elemento caracterizador do assédio moral, é necessário observar que a conduta ofensiva ou humilhante imposta ao empregado não pode ser um ato esporádico, exige-se uma conduta repetitiva, prolongada e humilhante.

Assim como 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

¹⁰ Alice Monteiro Barros. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2007.

invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho (ACÓRDÃO 9092/2002-TRT 17ª REGIÃO – D.O. 15/10/2002).

Dessa forma, para caracterizar o assédio moral além da tortura, do psicoterrorismo aplicado na Relação de emprego é necessário também que a conduta do empregador se repita e prolongue durante certo tempo frente ao contrato de trabalho.

O empregador para ser caracterizado como assediador é aquele que passa a utilizar formas reiteradas de agressões e humilhações frente ao empregado.

4 LEGISLAÇÃO NACIONAL

No Brasil, além da nulidade da despedida e da reintegração no emprego prevista na Lei 9029/95 que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, também pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato de trabalho por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483 a e b, da CLT).

O artigo 225 da Constituição Federal ao estabelecer como dever constitucional, o meio ambiente do trabalho sadio, deixa claro que, também o empregador, deve tratar o empregado com humanidade e dignidade.

O texto constitucional valorou então a dignidade da pessoa humana e enalteceu o valor social do trabalho consagrando a possibilidade de buscar indenização decorrente de dano moral, material ou à imagem.

Desta maneira, insere-se o assédio moral dentro de dano moral *lato sensu*, mas ocorrido dentro do ambiente de trabalho, autorizando assim a rescisão indireta pelo empregado.

O comportamento do assediador (empregador ou outros empregados) gera o abuso de direito, ato ilícito e principalmente fere o artigo 1º, III da Constituição Federal (dos Princípios Fundamentais).

Estes aspectos jurídicos estão sendo reconhecidos em nossos tribunais, destacando-se o fenômeno do Tribunal Regional do Trabalho de Campinas e do Espírito Santo, entre outros:

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº. 0001979-64.2011.5.15.0132

RECURSO ORDINÁRIO – RITO ORDINÁRIO

5ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

RECORRENTE: GERDAU AÇOS LONGOS S.A.

RECORRIDO: DEIFERSON LUIZ SILVA DE OLIVEIRA

JUIZA SENTENCIANTE: MARIA DA GRAÇA BONANÇA BARBOSA
RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - DANOS MORAIS
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoyen, é "toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho". (A violência perversa do cotidiano, p.22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos), *bullying* (Inglaterra), *harassment* (Estados Unidos), *harcèlement* moral (França), *ijime* (Japão), *psicoterror laboral ou acoso moral* (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral do reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a reclamada, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitar o autor no dia-a-dia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo a ré arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. Recurso Ordinário da reclamada a que se nega provimento.

ASSÉDIO MORAL – CONFIGURAÇÃO – O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos porque passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, ineroxavelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA SUA FIXAÇÃO. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 CLT, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalta-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere na redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais

salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário - o mais recebido pelo obreiro, por ano trabalhado, em dobro. (TRT 17ª R-RO 11.42.2001.006.17.00-9, REL. JUIZ JOSÉ CARLOS RIZK, publicado no D.O. em 15.10.2002).

Sem deixar de observar que ainda na esfera jurídica, aquele que se diz vítima terá que produzir provas de suas alegações de acordo com o artigo 818 da CLT, mas cabendo também a inversão do ônus da prova, princípio este que no processo do trabalho toma em consideração as facilidades do empregador na relação material e processual trabalhista.

5 CONCLUSÃO

Atualmente, as altas taxas de desemprego que refletem a instabilidade econômica, geram também instabilidade e insegurança na empresa, nas relações de emprego existentes.

Com isso, a subordinação jurídica, elemento principal caracterizador da relação jurídica de emprego, vem sendo descaracterizada de seu verdadeiro conceito e passou a ser utilizada como um Poder Diretivo do empregador desenfreado, e não tipificado como um poder de direção saudável, mas sim um Poder de Direção que submete o empregado à uma verdadeira insegurança e terrorismo quando o empregador passa então a utilizar-se de procedimentos moralmente reprováveis, assediando seu empregado.

O ambiente do trabalho passou a ser visto como um lugar de riscos e agressões que afetam a saúde e a integridade física do trabalhador, contrariando mandamento constitucional.

Desta maneira, o assédio moral como fenômeno social que afeta diretamente o trabalhador deve ser combatido e deve também ser considerado um facilitador da rescisão indireta pelo empregado.

A rotina de causar medo e sofrimento ao trabalhador, rotulada nos dias atuais como meios de aumentar a produção demonstra nitidamente a arbitrariedade do poder por parte do empregador, ferindo diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana que traduz o valor central das sociedades e do próprio direito.

O trabalhador considerado a parte hipossuficiente da Relação de Emprego, deve ser protegido e não considerado uma coisa como na Antiguidade, devendo ser valorizado e priorizado tanto fisicamente, como também em sua natureza psicológica, já que a dignidade do trabalhador é uma característica inerente do ser.

Necessário então que o Brasil possua uma normatização trabalhista específica para coibir o assédio moral no ambiente de trabalho e que o princípio da dignidade da pessoa humana esteja acima de interesses econômicos do empregador.

As relações laborais devem evoluir para reduzir as desigualdades e não para gerar medo e psicoterrorismo em face do trabalhador, com constatado através do assédio moral que está cada vez mais presente na vida deste trabalhador.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**: chega de humilhação. São Paulo: Educ, Fapesp, 2003. Disponível em: <<http://assediomoral.org.br>>. Acesso em: 6 jun. 2014

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTR, 2013.

FONSECA, Rodrigo Dias. Assédio moral: Breves notas. **Revista LTR**, vol.71, p.01-34/45.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral**: A violência perversa no cotidiano. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal Estar do Trabalho**: redefinindo Assédio Moral. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

MENEZES, Cláudio Armando Couce. In: **SÍNTESE TRABALHISTA**. Ano XV nº 169, Julho de 2003, p. 140/149.

NASCIMENTO, Sonia A.C Mascaro. **O Assédio Moral no âmbito da Empresa**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2007.

SCHIMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O Assédio Moral no Direito do Trabalho**. Revista TRT 9, Reg, Curitiba, n 47, p.177-226 jan/jun 2002