

ASSÉDIO MORAL

TRT da 17ª Região reconhece que violação à dignidade humana dá direito a indenização

Luiz Salvador (*)

O TRT da 17ª Região (Vitória-ES) julga o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, com a seguinte ementa:

"ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado." (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

Segundo ensina a constitucionalista Flávia Piovesan a moderna concepção contemporânea de direitos humanos, é decorrente do advento da DUDH (Declaração Universal de 1948) e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993.

É fruto do movimento de internacionalização dos direitos humanos, como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo.

A concepção contemporânea de Direitos Humanos é caracterizada pela universalidade e indivisibilidade destes direitos.

Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, ou seja: a condição de pessoa é o requisito único para a dignidade e titularidade de direitos.

Indivisibilidade porque a garantia dos direitos, quer civis ou políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa. Ou seja: Quando um deles é violado, os demais também o são.

Examinando esta questão, SIMONE APARECIDA LISNIOWSKI, mestranda da UFP em seu trabalho "DA VIDA PRIVADA E RELAÇÃO DE EMPREGO: OS LIMITES DO CAPITAL", sustenta que foi com o processo de industrialização, que o proletariado adquiriu o "protagonismo histórico".

Ao adquirir consciência de classe, passou o proletariado a reivindicar os direitos econômicos, os sociais, bem como os individuais (liberdade, igualdade...).

Assim o direito constitucional passou a tutelar os direitos fundamentais da pessoa humana, tais como:

- direito à seguridade;
- à higiene;
- ao trabalho;
- ao salário;
- ao registro em CPS;
- ao descanso semanal remunerado;
- às férias, ao 13º salário, etc.

Não obstante essas garantias, o ideário econômico neoliberal tem insistido na aprovação de legislação que flexibilize esses direitos, tal como o da alteração do art. 618 da CLT, que pretende dar prevalência às negociações coletivas, sem garantia da manutenção da legislação mínima de sustento, cujo papel da negociação coletiva sempre foi entendida como um plus e não como forma de supressão e flexibilização de direitos.

Dentro do respeito à dignidade do trabalhador o legislador constituinte de 1.988 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".

A Carta Política vigente já no art. 1º, II, III e IV, explicita os fundamentos adotados pelo Estado Brasileiro que é o do direito e respeito:

- à cidadania;
- à dignidade da pessoa humana;
- aos valores sociais do trabalho.

Assegura ainda o texto constitucional a prevalência do interesse social em detrimento do mero interesse particular do lucro (art. 5º, XXIII, art. 170, III), dispondo ainda o art. 193 que:

"A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais";

O Juiz Paulo Eduardo Vieira de Oliveira em seu livro publicado pela LTR "O DANO PESSOAL NO DIREITO DO TRABALHO (irmão de nosso querido e de todos conhecido Juiz do Trabalho e doutrinador pátrio Jorge Souto Maior) defende o juiz Paulo Eduardo Vieira de Oliveira que devemos utilizar a expressão "dano pessoal", para englobar todos os tipos de dano moral, já que esta expressão é mais

abrangente, podendo referir-se a uma gama maior das diversas espécies de danos: psicofísico, intelectual, moral e social.

O Assédio moral é conhecido no mundo pelas expressões seguintes:

a) na França: harcèlement moral;

b) na Inglaterra: bullying (tiranizar, psicoterrorismo no trabalho, como denunciado pela jornalista inglesa, Andréa Adams, no livro "Bullying at Work" em 1992);

c) nos EUA: mobbing (molestar);

d) no Japão: Murahachibu (ostracismo social).

A Suécia, Alemanha, Itália, Austrália e Estados Unidos já legislaram em favor das vítimas desta forma distorcida de relacionamento no trabalho. Embora se trate de ocorrência tão antiga quanto o próprio trabalho, no Brasil, especialmente em nível de serviço público, o tema surge apreciado ainda de forma tímida, somente agora com alguns projetos de lei, visando a redução e prevenção desse perverso e freqüente ilícito ocorrente no próprio ambiente do trabalho, protegido por lei.

Tramita na Câmara Federal o Projeto de Lei nº 7124/02, do Senado Federal, que visando taxar o dano moral em valor certo e determinado, amplia também as possibilidades de entendimento do que venha a ser o dano moral as ocorrências relativas às ofensas ao nome, à honra, à fama, à imagem, à intimidade, à credibilidade, à respeitabilidade, à liberdade de ação, à auto-estima e ao respeito próprio.

Diversos Municípios já possuem leis visando a solução desse terrível problema social ou quando não, pelo menos, para a redução e prevenção desse perverso e freqüente ilícito.

Dentre eles, já possuem legislação específica o município de São Paulo, Cascavel, Guarulhos, Iracemápolis, Natal, Sidrolândia (MS).

Para uma melhor compreensão do tema que estamos expondo, devemos definir o que venha a ser o dano moral em sentido mais lato, o assédio sexual, bem como o assédio moral.

a) dano moral.

O dano moral, em poucas palavras, pode ser conceituado, como aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, isto é, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem.

b) assédio sexual.

Segundo Ernesto Lippman (Assédio Sexual nas Relações de Trabalho, LTr, São Paulo, 2001) é o "pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios".

c)- assédio moral

Segundo a definição que encontramos no site www.assedio moral.org.br é:

"a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predomina condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização".

A nós interessa abordar o assédio moral que ocorre no ambiente de trabalho. A ação do agente ativo e as conseqüências do comportamento sobre o trabalhador. Neste sentido, o assédio moral é caracterizado pela degradação deliberada das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares.

Assediar é submeter pois alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos tem significado e deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. É uma questão de intencionalidade.

A forma de agir do perverso é desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima. O comportamento perverso é abusivo, é uma atitude de incivilidade.

Os efeitos do assédio tem estilo específico que deve ser diferenciado do estresse, da pressão, dos conflitos velados e dos desentendimentos.

Quando o assédio ocorre é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima.

A pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, ela é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade e sente a perda súbita da autoconfiança. É um traumatismo que pode gerar uma depressão por esgotamento e doenças psicossomáticas.

Nossos sistemas educativos nos ensinaram a temer os conflitos e por isso a vítima pondera as humilhações.

É uma relação de dominante-dominado na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até que ele perca a identidade e fica cada vez mais difícil se defender.

A recusa de reconhecer as diferenças pessoais também é um meio de desestabilizar uma pessoa pois ao formatar os indivíduos é mais fácil controlá-los e impor a lógica do grupo.

O indivíduo que é vítima perde a confiança e tem a sensação de não saber nada.

No trabalho as pessoas são desestabilizadas colocando em evidencia seus erros, colocando objetivos impossíveis de serem realizados e tarefas absurdas ou inúteis.

Não fornecer a uma pessoa conscienciosa os meio de trabalhar é uma maneira eficaz, se for feito sutilmente, de lhe passar a imagem que ela é uma nulidade e que é incompetente, abalar sem que o outro compreenda o que aconteceu. A violência começa pela negação da própria existência do outro.

É imprescindível entender como age uma pessoa perversa.

Podemos dizer que o perverso é um covarde, pois ataca pessoas que aparentam fragilidade, por isso as mulheres são suas maiores vítimas.

O perverso não assume a responsabilidade pelos seus atos.

As falsas alegações de assédio moral são também a especialidade de indivíduos perversos que, disfarçadamente, tentam desse modo desmoralizar alguém, procurando atrair a simpatia do grupo e fazendo a vítima chorar por sua má sorte.

Segundo a psiquiatra francesa Marie – France Hirigoyen:

"é preciso recolocar a violência no trabalho no contexto mais geral de violência da nossa sociedade, seja nas periferias urbanas, seja nas escolas ou famílias, pois todas estas violências interagem".

Também sustenta que o estabelecimento de metas impossíveis à equipe ou a um funcionário é uma forma comum de assédio neste tempo de crise.

Neste sentido, estamos pleiteando a indenização por assédio moral em um processo em que uma multinacional conhecida no ramo da cerveja estabelecia metas de quotas a serem atingidas por seus empregados.

Antes de terminar o mês, a empresa fazia uma averiguação e constatando que o empregado estando próximo de atingir a quota então estabelecida no início do mês, a alterava para que então o objetivo não pudesse ser alcançado.

E diante das reclamações dos vendedores as respectivas chefias eram orientadas a lhes admoestar, proferindo palavras de alto calão na frente dos colegas de trabalho:

"quem não quer trabalhar, que não está satisfeito, que peça demissão e ou vá discutir seus direitos na justiça".

Isto porque o empregador sabe:

- do desgaste do trabalhador com o tempo de demora na solução de suas causas trabalhistas;

- e do medo que tem de utilizar o direito constitucional de ação, por causa das conhecidas listas negras, que ainda imperam;

- do risco do desemprego, diante de um mercado que não garante emprego, com um desemprego estrutural mundial assustador.

Não bastasse isso, para os empregados que não atingissem as quotas estabelecidas, eram habitualmente chamados de "fracos, incompetentes, incapazes de produzir", sendo forçados a "dançar na pontinha da garrafa", ao som da conhecida e popular música cantada em coro pelos demais colegas que aderiram à política de assédio de seus respectivos chefes.

Jogando uma equipe de venda contra a outra, proferindo cada qual as palavras de ordem então adotadas: "vocês não são de nada, não vendem nada, nós somos os líderes e vocês são empregados inferiores, fracos, incompetentes, incapazes de produzir".

Essa sistemática de trabalho já adotada por muitas empresas, dentro de sua política de reengenharia, visa comprometer o empregado em sua própria identidade e dignidade no trabalho, processo este que passou a ser conhecido como assédio

moral ou hostilização no trabalho, um processo destruidor que pode levar a vítima a uma incapacidade até permanente e mesmo à morte: o chamado bullicídio.

Outro problema que a nosso entender caracteriza o assédio moral no ambiente de trabalho é o que vem ocorrendo com os trabalhadores que são lesionados no próprio ambiente com a doença tragédia do século a LER/DORT.

Normalmente os trabalhadores lesionados são atendidos pelo convênio médico e que age no geral dentro do perfil exigido pela empresa conveniada e não do ponto de vista da necessidade do doente, possibilitando com isso a não emissão da CAT, bem como facilitando as resilições contratuais dos lesionados.

Outra situação que está se transformando em uma tragédia no Brasil é a questão dos lesionados pela LER/DORT

Conhecemos pessoas ainda tenras de idade, com pouco mais de 20 anos que já estão lesionados.

Fazem fisioterapia, retornam ao trabalho, mas sem mudança de função, apesar da recomendação médica. Com a continuidade dos esforços repetitivos o estado da doença vai se agravando cada dia mais.

Temos o caso, por exemplo, de uma cliente que ficou lesionada por ler/dort trabalhando em uma multinacional conhecida do ramo de telecomunicações.

Tanto o médico da empresa como a própria empresa tinham conhecimento do estado avançado da doença.

Mas a empresa não emitiu a CAT (comunicação de acidente do trabalho) e nem lhe pagou os tratamentos requeridos de fisioterapia.

Com receio de ser despedida, continuou trabalhando, sem mudança de função, onde os esforços repetitivos lhe agravam o já adiantado estágio crônico da doença.

Mas para pressioná-la a continuar trabalhando e produzindo a sua chefia repetia em coro freqüentemente, quando ela reclamava das insuportáveis dores.

Que doença profissional que nada... O que na verdade a Maria tem, pessoal, sabem o que é?? Ela tem é....Ela tem é....lerDEZA!!!!

Necessário ressaltar o fato de que a nossa Carta Política elegeu o meio ambiente (art. 225) à categoria de bem de uso comum do povo. Impõe ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio.

É assegurado ao trabalhador que quando demitido esteja desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental para que possa somente então ser devolvido ao mercado de trabalho, em perfeito estado de saúde física e mental, nas mesmas condições de quando foi admitido. É consabido que o trabalhador só conta com sua força de trabalho para a sua manutenção e de seus familiares, por isso a garantia constitucional de proteção ao trabalho, ao salário, à dignidade da personalidade humana.

Práticas desprezíveis, porém bem conhecidas do mundo do trabalho, como puxar o tapete colega, espalhar boatos maldosos sobre o superior ou desmoralizar o subordinado na frente da equipe, têm sido objeto de estudo em vários países, incluindo o Brasil, onde nessa pesquisa de um total de 4718 profissionais ouvidos em todo o Brasil, 68% deles disseram sofrer algum tipo de humilhação várias vezes por semana, sendo que a maioria dos entrevistados – 66% - afirmaram que foram intimidados pelos seus respectivos superiores

O relatório da Organização Mundial do Trabalho sobre violência descreve as intimidações e as agressões recebidas no local de trabalho.

Nesse relatório está explícito que a noção de violência no trabalho está em plena evolução.

Com ações negativas desse tipo, sofrem os trabalhadores uma injustificada agressão à dignidade humana, ficando o trabalhador(a) desestabilizado(a), ridicularizado(a), fragilizado(a) e estigmatizado(a) e, por fim, até mesmo responsabilizado pela queda da produtividade, como falta de qualidade do produto e ou mesmo serviço prestado.

A conseqüência provocada por esse processo destruidor e aniquilador do sentimento de utilidade da pessoa humana não serve a ninguém no seio da sociedade.

É nefasto à própria empresa que o praticou por seus prepostos, como nefasto é a toda a sociedade no geral, ficando onerada com os custos das despesas previdenciárias decorrentes das incapacidades geradas para o trabalho, pela perda, quer da produção da vítima, quer do próprio emprego que ocorre na maioria das vezes.

A União Européia e os próprios EUA, por intermédio da Comissão para a Igualdade de Oportunidade de Emprego dos Estados Unidos (EEOC) também têm feito estudos e pesquisas para o levantamento do desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho. Estes estudos indicam cifras astronômicas, de milhões de trabalhadores assediados, o que tem gerado nos EUA indenizações milionárias em favor desses obreiros, transformando-se em um dos principais riscos financeiros das empresas.

A rede Wal-Mart foi condenada a pagar 50 milhões de dólares a uma empregada assediada moralmente, como decorrência de observações chocantes sobre seu dote físico.

A Chevron foi condenada a uma indenização superior a 2 milhões de dólares a empregados por agressões ocorridas no ambiente de trabalho, sendo que no Estado da Flórida, houve a condenação de uma empresa a pagar indenização de 237 mil dólares a um gerente que foi assediado por seu chefe.

O trabalhador deve ser tratado com respeito e urbanidade, da mesma forma que o empregado deve tratar seu empregador, como ensina o professor uruguaio AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ ("Curso de Direito do Trabalho", LTr, fl. 155):

"O trabalhador deve ser tratado pelo empregador com o mesmo respeito com que ele próprio deve tratar o patrão".

À melhor compreensão da matéria, necessário ressaltar também o fato de o legislador constituinte haver elegido o meio ambiente (art. 225) à categoria de bem de uso comum do povo. Impõe-se ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho sadio, assegurando-lhe o direito de ao ser demitido encontrar-se igualmente, desfrutando de perfeito estado de saúde física e mental para o seu possível e viável retorno ao mercado de trabalho. Pois sabido, que o trabalhador só conta com sua força de trabalho para retirar o sustento à sua manutenção, bem como dos seus familiares.

Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, atual Presidente do STF, ainda quando Min. Do TST, examinando esta questão, já concluía com sabedoria:

"A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico" (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- O DANO PESSOAL NO DIREITO DO TRABALHO, LTR, Paulo Eduardo V. Oliveira; **Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação**. In WEB, site: <http://assediomoral.org/>
- BERNARDO, Kátia Jane Chaves e col.. **O Assédio Moral e suas conseqüências na auto-estima e motivação**. Artigo capturado na WEB em 10/10/2002, site: <http://www.castroalves.br/>
- FENICHEL, Otto. **Teoria Psicanalítica das Neuroses – Fundamentos e Bases da Doutrina Psicanalítica**. São Paulo: Atheneu, 2000.
- HIRIGOYEN, Marie-france. **Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- KOLB, Lawrence C. **Psiquiatria Clínica**. Rio de Janeiro: Interamericana, 1980.
- MOURA, Mauro de. **Chega de Humilhação**. Entrevista capturada na WEB em 19/10/2002, site: <http://amanh.terra.com.br/>
- MOREIRA, Bernardo Leite. **Assédio Moral**. Artigo capturado na WEB em 20/10/2002, site: <http://www.golrh.com.br/>
- SALVADOR Luiz. **Assédio Moral**. www.conjur.com.br
- VIEIRA, Sebastião Ivone et cols. **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho**. Florianópolis: Mestra, 2000;
- LOPER, ARILDO, ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: O ILÍCITO SILENCIOSO, Advogado, pós graduando em Direito Constitucional, pela Unigran – Centro Universitário da Grande Dourados - MS e Médico, especializado em Medicina do Trabalho, E-MAIL: loper@alphasys.com.br.

(*) Luiz Salvador é Presidente da ABRAT (www.abrat.adv.br), Vice-Presidente da ALAL (www.alal.la), Representante Brasileiro no Depto. de Saúde do Trabalhador da JUTRA (www.jutra.org), assessor jurídico da AEPETRO e da ATIVA, membro integrante do corpo técnico do Diap e Secretário Geral da CNDS do Conselho Federal da OAB, e-mail: luizsalv@terra.com.br, site: www.defesadotrabalhador.com.br

O autor é um grande colaborador de revistas especializadas em Direito do Trabalho (LTr, Síntese, Gênese).