

ASSÉDIO MORAL: CONDUTA LABOR-AMBIENTAL PLURIOFENSIVA, RESPOSTA JURÍDICA MULTILATERAL (*)

Subtema:

II- O meio ambiente de trabalho e a dignidade da pessoa humana: responsabilidade sócio-ambiental do empregador.

Ementa:

O assédio moral nas relações de emprego é uma afronta múltipla aos direitos fundamentais do trabalhador, atingindo-o de várias formas, ensejando, por tal razão, uma resposta multilateral com várias formas de coerção e de ressarcimento, sendo, portanto, fundamento de indenização por danos materiais e morais, rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como aplicação da Lei n. 9029/95, quando for efetuado com intuito discriminatório e estabilidade, quando houver caracterização de doença do trabalho decorrente de assédio moral.

Resumo:

Diante do aspecto multifacetário dos danos causados pelo assédio moral, o ordenamento jurídico brasileiro prevê várias formas de coerção e ressarcimento dessa afronta psíquica. Havendo assédio moral, o empregado assediado faz jus a uma indenização por danos morais pela afronta aos seus direitos da personalidade. Também, quando da configuração da lesão, poderá considerar rescindido, de forma indireta, seu contrato de trabalho. Se sofrer algum dano material, como, por exemplo, dano em sua vida profissional, faz jus a uma indenização por danos materiais. Se a violência psíquica for grave o suficiente para causar uma doença do trabalho, a vítima poderá pleitear a estabilidade

prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/91. Além disso, se o assédio moral for efetuado com intuito discriminatório, também, caberá a reintegração prevista na Lei n. 9.029/95.

Tese:

O assédio moral nas relações de emprego é um tipo de violência psíquica no trabalho. Caracteriza-se como um processo de repetidos ataques psicológicos ao assediado, mediante atos diversos que vão desde aqueles, aparentemente, inocentes desde os ostensivamente humilhantes, que afetam a psiquê do empregado e provocam uma degradação psicológica em suas condições de trabalho.

Marie-France Hirigoyen afirma que as agressões, no assédio moral, são fruto de um processo inconsciente de destruição psicológica, constituindo-se, tal processo, de atos hostis mascarados ou implícitos, de um ou vários indivíduos sobre um indivíduo específico, por meio de palavras, alusões, sugestões de “não-ditos”¹.

Essa sorte de violência psíquica é uma afronta múltipla aos direitos fundamentais do trabalhador, principalmente ao direito sanitário do trabalho e ao princípio da não-discriminação. A Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial da Saúde alertam para os efeitos nefastos que esse proceder pode gerar para empregados, empregadores e a sociedade em geral.

A Constituição de 1988 consagra o direito à saúde como um direito social, no art. 6º e o assegura, no art. 196, como um “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às

¹*Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, p.9.

ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”, inserindo a saúde na seguridade social, juntamente com a previdência e a assistência social, no art.195. O art. 225 reconhece o direito a um meio ambiente equilibrado e o art. 200, inciso VIII, consagra a proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Conforme *Pedro Vidal Neto*, o direito à saúde é um direito público subjetivo, de acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde².

As normas brasileiras referentes à segurança e medicina do trabalho compreendem a saúde do trabalhador num aspecto não apenas físico como psíquico. A NR-17, que trata da ergonomia no trabalho, dispõe, no item 17.1, que as características psicofisiológicas dos trabalhadores devem ser levadas em conta a fim de proporcionar, no meio ambiente de trabalho, o máximo de segurança, conforto e desempenho eficiente.

O constrangimento moral em tela pode gerar várias doenças, como estresse, síndrome de *burn-out*, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, dentre outras. A vítima pode se sentir tão acuada que pode tentar até o suicídio. O ofendido acaba por ter que escolher entre a saúde de seu corpo e mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência³.

De fato, quando o empregado é vítima de assédio moral e, mormente, quando é atingido por alguma doença psíquica gerada pelo assédio, ele necessita de um período de garantia de emprego para sua recuperação, conforme já previsto na lei, uma vez que o ofendido se sente inseguro ao voltar para o trabalho e, normalmente, ainda se encontra abalado pelas afrontas psíquicas sofridas.

² *Natureza jurídica da seguridade social*, p.169.

³ Márcia Novaes GUEDES, *Terror psicológico no trabalho*, p. 31.

Quando o assédio moral em uma relação de emprego atinge o direito à saúde mental do empregado, previsto, constitucionalmente, nos art.7º e 225, o assediado tem direito à estabilidade prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/91, se ficar configurada a doença do trabalho.

Embora o assédio moral se diferencie da discriminação, pode haver, quando da ocorrência do fenômeno estudado, uma afronta ao princípio da não-discriminação, pois muitos atos da violência psíquica estudada são efetuados mediante comportamentos e comentários discriminatórios, ensejando obrigação de readmissão, em caso de despedida sem justa causa, ou a indenização do período em dobro, conforme Lei n. 9.029/1995.

O princípio da não-discriminação é um desdobramento do princípio da igualdade, que proíbe a discriminação negativa entre as pessoas, previsto nos art. 1º, inciso III, art. 3º, incisos III e IV, art. 4º, inciso VIII, art. 5º, incisos XLI, XLII §§ 1º e 2º, art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, art. 19, incisos I e II, art. 60, § 4º, inciso IV, art. 215, §§ 1º e 2º, art. 216, incisos I, II, III, IV, V e § 5º, art, 242 § 1º, todos da Constituição Federal de 1988 e art. 68 do Ato das Disposições Transitórias.

Um instrumento jurídico apto a coibir a discriminação de uma forma geral e, também, nos casos de assédio moral no trabalho é a previsão de readmissão contida na Lei n. 9.029⁴. A referida lei, em seu art. 1º, proíbe a adoção de prática discriminatória, no que concerne ao acesso ou à manutenção do emprego, em virtude de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, com exceção das normas protetivas da criança e do adolescente.

Seu art. 4º prevê que, em caso de despedida fundada por discriminação, o empregado tem direito a pleitear sua readmissão, com pagamento integral de todo o período de afastamento, com juros e correção

⁴ Embora a lei mencionada diga “readmissão”, vários doutrinadores entendem que, em verdade, a expressão correta é “reintegração”.

monetária (inciso I) ou o pagamento em dobro referente ao período em que permaneceu afastado, com juros e correção monetária (inciso II).

Cumprindo observar que, no caso de um empregado que tenha sido assediado moralmente mediante ataques discriminatórios e que, em virtude de tal assédio moral, tenha sido acometido das doenças causadas, tais como depressão, síndrome de *burn-out*, alcoolismo, doenças cardíacas, etc., fará jus tanto à estabilidade prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/91, como a indenização ou readmissão prevista na Lei n. 9.029/95, já que o assédio causou danos em esferas diversas que devem ser reparados.

Considera-se que o art. 4º da lei em comento é aplicável a todos os casos de discriminação mencionados no art. 1º e não apenas aos casos de discriminação de gênero, já que o *caput* do art. 4º dispõe sobre rompimento da relação de trabalho “por ato discriminatório, nos moldes desta lei” deixando claro seu caráter abrangente de todo ato disciplinado na referida norma.

Um evento que infrinja direito de alguém pode gerar danos tanto patrimoniais como extrapatrimoniais, conforme os arts. 402 e 403 do Código Civil de 2002. Na ocorrência de assédio moral nas relações de emprego, é possível a existência de danos patrimoniais a serem ressarcidos, na medida em que esse constrangimento psíquico pode gerar danos à saúde do empregado, acarretando despesas com atendimento médico, psicológico e com remédios, bem como gerar lesões à vida profissional do empregado.

O assédio moral no trabalho, como uma conduta atentatória do princípio da dignidade humana e das condições de trabalho, sempre ensejará danos morais e, eventualmente, patrimoniais e enseja a responsabilidade civil do empregador quanto ao ressarcimento desse dano.

A afronta estudada pode dar nascimento à pretensão de rescisão do contrato do empregado por rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, a e b, da CLT), por perigo manifesto de mal considerável (art.483, “c”, da CLT), por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d, da CLT), ou por ato do empregador ou de seus prepostos que lesione a honra e a boa fama do empregado ou de pessoas de sua família (alínea “e” do art. 483 da norma consolidada). Segundo *Wagner Giglio*, as atitudes que configuram o assédio moral estão na própria gênese da expressão “rescisão indireta”⁵.

Referências bibliográficas

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Le harcèlement moral: la violence perverse du quotidien*. Paris: Editions Le Livre de Poche, 2000.

VIDAL NETO, Pedro. *Natureza jurídica da seguridade social*. São Paulo: USP, 1993.

THOME, Candy Florencio. Responsável pela defesa no XIV Conamat: Endereço eletrônico: candyflor@gmail.com

⁵ *Justa causa*, p.367.