

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE ASSÉDIO MORAL

João Alexandre Abreu ()*

Primeiramente, cabe dizer que assédio moral consiste na exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O trabalhador é sujeito e não objeto da relação contratual. Assim, tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador. A subordinação no contrato de trabalho não diz respeito à pessoa do empregado, mas tão-somente a sua atividade laborativa, esta sim submetida de forma limitada.

As relações de trabalho devem pautar-se pela respeitabilidade mútua, face ao caráter sinalagmático da contratação, impondo-se aos contratantes, reciprocidade de direitos e obrigações. Desse modo, ao empregador, além da obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal da prestação de serviços, cabe, ainda, respeitar a honra, a reputação, a liberdade, a dignidade e integridade física, intelectual e moral de seu empregado. Isto porque tratam-se de valores que compõem o patrimônio ideal da pessoa, assim conceituado o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valoração econômica, integrando os chamados direitos da personalidade, essenciais à condição humana e constituindo assim, bens jurídicos invioláveis e irrenunciáveis.

Tais valores foram objeto de preocupação do legislador constituinte de 1.988, que lhes deu status de princípios constitucionais que fundamentam a República (CF, artigo 1º, incisos III e IV), assegurando o direito à indenização pelo dano material e moral decorrente de sua violação (CF, art.5º,V e X).

Portanto, sempre que o trabalhador, em razão do contrato de trabalho, por ação ou omissão do empregador, sofrer lesão à sua dignidade, honra, ou ofensa que lhe cause um mal ou dor (sentimental ou física) causando-lhe abalo na personalidade ou psiquismo, terá o

direito de exigir a reparação por danos morais e materiais decorrentes da conduta impertinente.

Por oportuno colecionamos as oportunas reflexões da psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen que conceitua que “por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.

(Hirigoyen, Marie-France, Assédio Moral: a violência no cotidiano, 9ª edição, Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil Ltda, 2007, página 65). Conquanto o tratamento despótico tem por objetivo impor maior ritmo de trabalho e quebrar a capacidade de mobilização dirigida de forma indistinta aos empregados, tal circunstância não legitima a tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa das trabalhadoras, com a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art.5º, XIII, art. 170, caput e III).

A luta mundial pela qualidade de vida inclui a preservação do ambiente de trabalho, que deve estar a salvo da opressão e do tratamento despótico que fazem retroceder os métodos de gerenciamento ao período da escravidão ou servidão. Não se pode considerar como "normal" que os chefes imediatos busquem maior eficiência dos subordinados submetendo-os a injúrias e descomposturas, tanto mais quando passadas em público. Não há mesmo como tolerar o tratamento dispensado pela empresa ao subordinado, vez que os objetivos comerciais da empresa não podem justificar práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade do trabalhador.

Nesse sentido, vejamos o seguinte julgado:

"O poder potestativo do empregador não o autoriza agir com tratamento desumano, sujeitando o empregado a

humilhações, vexames e violências verbais ou físicas. Tais atitudes cedem lugar a indenização por dano moral." (TRT 19ª Região, Decisão em 12//02/2004, RO 00696-2003-003-19-00-0, ano 2003, Turma TP – Tribunal Pleno, DOE/AL de :23/02/2004, Rel. Juiz Pedro Inácio, Rev. Juiz Antonio Catão).

Ainda, no magistério de Alice Monteiro de Barros, esta ensina que: "De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: emotional "abuse in the american work place"). O conceito é criticado por ser muito rigoroso.

Hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas vice-versa e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência.

Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima". (Assédio Moral, Publicada na Juris Síntese, nº 52 mar/abr, 2005).

Nesse sentido vale reproduzir julgado pertinente: "Dano moral – Vendedor que não atinge metas – Submissão a situação vexatória no ambiente de trabalho. Demonstrando a prova testemunhal

que o empregado – vendedor – quando não atingia as impostas metas de venda, era obrigado a usar um chapéu cônico, contendo a expressão "burro", durante reuniões, na frente de todos – vendedores, gerente, supervisores – oportunidade em que era alvo de risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva. O aborrecimento, por certo, atinge a saúde psicológica do empregado e, estando sujeito a tal ridículo e aflição, por óbvio estava comprometido em seu bem estar emocional. Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral".

(TRT da 9ª Região, Ac. Unânime, 2ª T., Publ. 20/09/02, Rec. Ordinário nº 1796/2002, Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther, apud Hádassa Dolores, op. cit. pág. 151).

Por tudo isso, fica que ainda é a Carta Magna e seus Direitos Fundamentais, fonte maior do direito e a sua conseqüente aplicação tornar-se-á abrigo para se acolher os que sofrem por tais agressões. Sendo assim, acredita-se que a evolução das relações laborais, e por que não dizer da humanidade, tende a caminhar para uma redução das desigualdades e para a busca de soluções concretas para os conflitos gerados. Isso, para alcançarmos não só uma revolução de ordem econômica, política ou social, mas também uma revolução de ordem espiritual.

As características do assédio moral no ambiente do trabalho são, segundo Marie France Hirigoyen “a recusa da comunicação direta, a desqualificação, o descrédito, o isolamento, a obrigatoriedade ao ócio, o vexame, o induzir ao erro, a mentira, o desprezo, o abuso de poder, a rivalidade, a omissão da empresa em resolver o problema, ou a ação da empresa em estimular métodos perversos.

No Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a 6ª Turma, tendo como Relator Valdir Florindo e Revisor Francisco Antonio de Oliveira,

julgando em 17 de fevereiro de 2004 o acórdão nº 20040071124, decidiram:

“Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional.

O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta. A busca

desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidade que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social.´ Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. (sem grifos no original)

Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante.”

Em outro *decisium* do mesmo Tribunal, agora pela 4ª Turma, tendo como relator Francisco Ferreira Jorge Neto, e revisor Salvador Franco de Lima Laurino, julgando em 22 de julho de 2003 o acórdão nº 20030661740, assim decidiram os magistrados:

ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.

"1. O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome etc. Não há dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido (art. 5º, V e X, CF). O que justifica o dano moral, nos moldes da exordial, é o assédio moral.

2. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

3. O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula n. 341, STF). A responsabilidade é objetiva do empregador. Contudo, torna-se necessária a prova do preposto, logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, pela modalidade extracontratual (art. 159, Código Civil de 1916, atual 186, Código Civil de 2002). Os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexo causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia).

4. O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. Marta não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio. E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano moral".

Portanto ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sofre a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida.

(*) Consultor jurídico, Advogado, Palestrante do Projeto "A OAB VAI À ESCOLA" da 100ª Subseção da OAB/SP - Ipiranga, Pós Graduado em Direito do Trabalho e em Direito Previdenciário. Contato: www.abreuadvocacia.adv.br