

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS E A TUTELA DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Francisco das C. Lima Filho*

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo demonstrar os elementos identificadores do assédio moral no âmbito da relação de trabalho, chamando atenção para o fato de que esse tipo insidioso de violência além de constituir ilícito laboral, atenta contra a dignidade humana do trabalhador. Esse tipo de violência no trabalho pode ser equiparada ao acidente de trabalho e a doença ocupacional, obrigando o empregador reparar a vítima pelos danos materiais e morais dele decorrentes, além das indenizações trabalhistas.

Palavras-chave: Assédio moral. Dignidade humana do trabalhador. Responsabilidade do empregador.

1. ORIGEM E TRATAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL

1.1 Origem

Desnecessário lembrar que as distintas formas de violência no âmbito das relações humanas não constituem nenhuma novidade. Ao contrário, são situações que, com maior ou menor grau de crueldade e frequência, têm acompanhado o devir humano ao longo de sua história.

O que tem mudado – lembra CORREA CARRASCO (2006, p. 41-93) – é sensibilidade social frente às variadas formas de violência que, felizmente, tem aumentado, com inevitáveis autos e baixos de forma paralela ao desenvolvimento de nossa civilização.

Não têm sido em vão as tentativas dos distintos sistemas jurídicos das diversas sociedades mais avançadas em articular mecanismos normativos para bloquear, impedir ou pelos menos prevenir essas formas de condutas ou manifestações de violência mais refinadas ou destiladas, como acontece com o assédio moral.

* Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Dourados- MS. Mestre em Direito (UNB-Brasília). Mestre e Doutorando em Direito Social (UCLM- Espanha).

Todavia, e apesar disso, elas continuam se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecidas pelo sistema de produção capitalista em que o lucro constitui-se não o único, pelos menos o principal objetivo de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento do Planeta.

Assim, o assédio no ambiente do trabalho, embora não constitua um fenômeno novo¹, tem provocado um interesse crescente nos últimos anos.

De fato, o *mobbing* ou terror psicológico no trabalho é um fenômeno não emergente, podendo-se considerar novidade apenas suas formas e difusão social, na medida em que é muito antigo em seus conteúdos.

Como adverte abalizada doutrina (NIÑO ESCALANTE, 2004, p. 9-17) o assédio moral é um claro fenômeno “etológico²” do ser humano, pois tem suas raízes na inveja, no ressentimento, na rivalidade, no domínio e na violência como forma atávica de resolver as diferenças e os conflitos interpessoais.

Mas apesar dessa constatação, o interesse pelo estudo do assédio inicialmente foi levado a efeito no campo da psicologia, da psiquiatria, bem como entre os analistas da gestão de recursos humanos e, posteriormente no âmbito da prevenção de riscos laborais, campos esses em que o referido problema tem sido objeto de preocupações mais intensas.

¹ Bastando lembrar o tratamento que era dispensado aos escravos sequer considerados pessoas humanas, mas meras “ferramentas falantes” o que, aliás, ainda não cessou inclusive aqui no Brasil onde continua a prática ilícita do trabalho escravo, apenas agora com outra roupagem, como atestam as estatísticas divulgadas pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre esse terrível crime ainda tão presente e que envergonha a todos nós, inclusive aqui no Brasil. De acordo com levantamento realizado pela OIT, o número de matérias publicadas somente na mídia impressa sobre a escravidão contemporânea cresceu entre 2001 e 2004 em 1.900%, o que evidencia a gravidade do problema que, apesar de vir recebendo firme combate, tem-se feito resistente em várias regiões do País. Para uma visão do problema vale consultar PEDROSO, Eliana. Da negação ao reconhecimento da escravidão contemporânea. In: Gabriel Veloso (Coord.) *et. al.* **Trabalho escravo contemporâneo. O desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr : ANAMATRA, 2006, p. 18-73.

² A *Etologia*, ciência do comportamento animal, principalmente o adquirido ou apreendido, também tem muitas aplicações no estudo dos conflitos humanos sobre o território, o espaço pessoal, a privacidade, as hierarquias, a defesa dos *status*. NIÑO ESCALANTE, José. *Ob. cit.*, p. 10.

Originariamente o conceito de assédio moral ou mobbing era alheio às relações laborais e inclusive às relações humanas (Konrad Lorenz). Somente no final da década de oitenta, quando no campo da psicologia o referido termo se populariza (LEYMANN *apud* GARCIA CALLEJO, Jose Maria, 2003, p. 20)³, é que passa a receber aceitação no terreno da psiquiatria (HIRIGOYEN, 2001, p. 19)⁴, com a finalidade de analisar as conseqüências que o fenômeno produz nas pessoas que dele foram vítimas.

Assim, é nesses campos da investigação científica onde surgem os primeiros sinais de alarme ante um tipo de comportamento que afeta de forma grave e degradante a dignidade e a saúde do trabalhador e cujo tratamento nos ordenamentos jurídicos era praticamente inexistente.

2 TRATAMENTO JURÍDICO NO ÂMBITO EUROPEU

No âmbito europeu a Suécia⁵, a França⁶, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco

³ Heinz Leymann, pioneiro no estudo do assédio moral no trabalho, definiu este fenômeno como aquela situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente (como média de uma semana) e durante um tempo prolongado (como média uns seis meses) sobre outra pessoa ou pessoas, a respeito das quais mantém uma relação de assimetria de poder, no local de trabalho com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus labores e lograr que finalmente essa pessoa ou pessoas acabem abandonando o lugar de trabalho. LEYMANN, Heiz. **La Persecución en el Trabajo**. Seuil, 1996.

⁴ Para Marie-France Hirigoyen, que publicou dois trabalhos sobre a questão do maltrato psicológico na vida cotidiana na sociedade em geral e outro, mais concreto, sobre a violência psicológica no âmbito laboral (*El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*), a violência psicológica é um maltrato que afeta a sociedade em seu conjunto e tem sua trasladação para distintos âmbitos, como a família, os grupos sociais, a escola e, por óbvio, o ambiente laboral, que constitui um dos lugares mais importantes entre todos nos quais se desenvolve a atividade das pessoas, possivelmente o mais relevante depois da família, especialmente nos dias atuais, na medida em que o trabalho constitui um instrumento para a inserção social do indivíduo e com certeza, um dos mais importantes direitos fundamentais sem o qual a grande maioria dos demais direitos não poderá ser efetivamente exercidos.

⁵ O ordenamento jurídico sueco tem o privilégio de ter sido o primeiro a incorporar em seu seio uma regulamentação normativa contra o assédio moral no âmbito das relações. A Lei de Seguridade e Saúde Laboral, de 21.09.1993 conceitua o assédio moral no trabalho como “recorrentes ações reprováveis ou claramente hostis empreendidas contra trabalhadores individuais, de tipo ofensivo, de tal modo que suponha o isolamento destes trabalhadores do coletivo que opera no lugar de trabalho”.

⁶ A Lei francesa de Modernização Social (Lei n. 2002-73, de 17 de janeiro) que altera o art. 122-49 do Código do Trabalho e o art. 222-2 do Código Penal estabelece que “nenhum trabalhador deve sofrer condutas repetidas de assédio moral que tenham por objeto ou efeito uma degradação de suas condições de trabalho, susceptível de por em perigo seus direitos ou sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional”.

regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do mobbing (Lei de 11.06.2002 – art. 32.3)⁷.

Na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma proposição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado. Por força dessa norma (art. 11), que posteriormente foi declarada inconstitucional se entende por violência ou perseguição psicológica:

todo ato ou comportamento adotado pelo empresário, seu representante ou pelos superiores ou bem por colegas de mais alto grau ou de grau inferior, com caráter sistemático, intenso e duradouro, dirigido a provocar danos à integridade psicofísica da trabalhadora ou do trabalhador.

Na Espanha as Leis 55/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório, inclusive a última estabelecendo no seu art. 42 que:

Los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas...(sic), a prevenir al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual.

Em Portugal o tema do assédio moral foi igualmente tratado no Código do Trabalho (Lei 99/2003).

A Irlanda optou por não aprovar normas legais para disciplinar a questão do assédio moral por entender que a legislação vigente contém todas as previsões necessárias para afrontar o assunto e somente se mostraria necessário estabelecer diretrizes ou código de práticas que permitam assegurar o cumprimento da legislação existente no que se refere a essas condutas.

Nesse País existe o Código de Prática da Lei de Relações Laborais, aprovado em 25.01.2002 por Ordem do Ministério de Empresa, Comércio e Emprego da República da Irlanda que estabelece um sistema informal de resolução de conflitos decorrentes do assédio moral e outro sistema formal. Pelo sistema informal o trabalhador busca o apoio de outra pessoa da empresa (colega de trabalho, responsável

⁷ Para os fins previstos na Lei sueca o assédio moral no âmbito laboral é constituído pelas “condutas abusivas e repetitivas de toda origem, externa ou interna à empresa ou instituição, que se manifestam principalmente mediante comportamentos, palavras, intimidações, atos, gestos e escritos unilaterais que têm por objeto ou por efeito atentar contra a personalidade, a dignidade ou a integridade físicas ou psíquica de um trabalhador (ou de outra pessoa a que resulte aplicável a lei) por ocasião da execução de seu trabalho, por em perigo seu emprego ou criar um entorno intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”.

pelo departamento de recursos humanos, representante dos trabalhadores na empresa, etc) que deve escutar o que se considera ofendido e inclusive mediar entre a vítima e o suposto assediante para resolver o conflito (RODRÍGUEZ GOPÉ, 2006, p. 121-154)

Quanto ao Reino Unido, ainda que não exista uma legislação específica sobre a violência no ambiente laboral, existem normas que podem perfeitamente enquadrar o fenômeno, pois referido País conta com uma Lei de 25 de março de 1997 de Proteção do Assédio que se refere a toda conduta de assédio e não especificamente do assédio no trabalho, além de se também recorrer a lei de 1996 sobre os direitos do Emprego que contém o conceito de despedida voluntária, que não é se não a decisão do trabalhador de abandonar o posto de trabalho quando houver descumprimento ou agressão por parte do empregador ou empresário das condições contratuais pactuadas, inclusive quando tenha sido objeto de assédio (RODRÍGUEZ GOPÉ, 2006, p. 131).

A Alemanha encontra-se entre aqueles Países que optaram por aproveitar as normas legais existentes. Além disso, há alguns anos vem desenvolvendo um modelo de proteção que tem como base as boas práticas, inclusive têm sido firmados vários convênios coletivos com cláusulas preventivas, proibitivas e sancionadoras do *mobbing*, inclusive em 1998 o Estado subscreveu um acordo no âmbito do Emprego Público.

Na Áustria embora também ainda não exista norma específica sobre o assédio no campo das relações trabalhistas, a legislação laboral introduziu em 2002 a obrigação de consulta a psicólogos, com a finalidade de estabelecer medidas preventivas contra o *mobbing*, o que evidencia a preocupação daquele País com o fenômeno do assédio moral.

No ordenamento comunitário europeu a questão do assédio moral não foi objeto de regulamentação propriamente dita, pois se tem entendido que essa tarefa deve ser levada a efeito pelos próprios Estados que compõem a União. Porém o Parlamento Europeu aprovou a Resolução sobre o *mobbing* em 20.09.2001. Sem embargo, reiteradas Diretivas comunitárias sobre a igualdade têm sido editadas⁸ e de

⁸ Diretivas 200/43/CE, de 29.06.2000 relativa a aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção de raça, ou de origem étnica; 2000/78/CE de 27.11.2000 referente a criação de um marco geral a favor da igualdade de tratamento em matéria de emprego e de condições de trabalho; 2002/73/CE de 23.09.2002 que modifica a Diretiva 76/207/CE relativa a aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e as condições de trabalho.

certa forma terminam influenciando na questão do disciplinamento e na prevenção contra o assédio moral no âmbito das relações laborais⁹.

3 NOS ESTADOS UNIDOS E NA AMÉRICA LATINA

Nos Estados Unidos também o assédio passou a ser estudado a partir dos anos noventa como fenômeno típico do final do século XX nas sociedades mais avançadas (WYATT *et al*, 1997) e, posteriormente, após os trabalhos de LEYMANN, novos estudos a respeito do mobbing foram publicados naquele País (EVANS, 1999), valendo lembrar que no Canadá, Québec conta com disposições legais específicas relativas ao terror psicológico laboral introduzidas em lei geral sobre normas do trabalho que prevê um procedimento de mediação dos conflitos decorrentes do assédio moral, inclusive contando com uma regulação de apoio de caráter público (RODRÍGUEZ GÓPE, 2006, p. 133).

Na América Latina, no Uruguai foi apresentado ao Parlamento Projeto de Lei disciplinando as faltas laborais graves prevendo no art. 1º o assédio moral e o assédio sexual ao estabelecer como falta laboral por parte do empregador da atividade privada, “todo ato de violência, injúria, ameaça, ou maus tratos, o qualquer outra violação ao dever de respeito à personalidade física ou moral do trabalhador, sempre que ditos atos revistam de graves, assim como todo ato de assédio sexual”¹⁰ quando cometidos pelo próprio empregador ou por quem exerça sua autoridade na empresa (FELKER, 2006, p. 201).

Na Argentina, como informa abalizada doutrina (MAC DONALD 2006), embora não exista lei de caráter nacional a respeito do mobbing no âmbito das relações trabalhistas, as Províncias de Tucumã, Jujuy, Buenos Aires Misionese Santa Fé aprovaram leis dispondo a respeito do fenômeno, e o Superior Tribunal de Justiça da Província de Rio Negro, em 06.04.05 reconheceu o assédio moral como causa de despedida indireta do trabalhador¹¹.

⁹ Embora de forma tangencial, verbera Manuel Correa Carrasco, o fenômeno do assédio moral nas relações laborais no âmbito da União Européia tem sido objeto de definição nas últimas Diretivas como um “comportamento indesejável ligado a um dos motivos de discriminação contemplados por diretivas (a saber, raça, origem étnica, religião, convicções, incapacidade, idade, orientação sexual) que tem por objeto ou por efeito atentar contra a dignidade de uma pessoa ou criar um entorno intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”. CORREA CARRASCO, Manuel. *El concepto de acoso moral en el trabajo*. In: **Ob. cit.**, p. 0.

¹⁰ Versão de em 12.04.2000.

¹¹ Caso “DUFREY c/ENTRETENIMIENTO PATAGONIA SA”.

4 NO BRASIL

Entre nós, aqui no Brasil, somente mais recentemente é que se começou a abordar o fenômeno sob a perspectiva jurídica, especialmente no campo doutrinário¹² e jurisdicional, na tentativa de estabelecer e definir os perfis jurídicos do assédio moral. Todavia, infelizmente ainda não dispomos de uma legislação federal específica que discipline a questão do assédio moral.

Sem embargo, o assédio sexual¹³ se encontra criminalizado a partir de 2001. Mesmo não se confundindo com o assédio moral¹⁴, pode ser uma causa para o desencadeamento deste¹⁵.

Apesar desse vazio legal no âmbito do direito federal, existam leis estaduais e municipais, especialmente no campo da Administração Pública dispendo sobre o tema do assédio moral¹⁶.

¹² Lembra a doutrina que o primeiro estudo a encarar o fenômeno da violência moral no trabalho como causa agravante de problemas de saúde no Brasil foi a dissertação de mestrado da médica do trabalho Margarida Barreto, intitulado “Uma Jornada de Humilhação”. NOVAES, GUEDES, Márcia. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2. ed. 2005, p. 28-29.

¹³ De acordo com o art. 216-A do Código Penal, na redação dada pela Lei 10.224/2001, “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos”.

¹⁴ Porque enquanto no assédio moral no trabalho o que o agressor visa é provocar a destruição psicológica e profissional da vítima, no assédio sexual praticado no ambiente de trabalho, o objetivo do assediador é obter da vítima uma vantagem de natureza sexual, atentando, assim contra a esfera da intimidade desta, valendo-se da condição de superior hierárquico.

¹⁵ Embora exista em tramitação no Congresso Nacional o PL 5.970/2001 alterando os artigos 483 e 484 da CLT dispendo sobre o assédio moral, inclusive quanto à indenização pelos danos dele resultantes. Vale acrescentar que também tramita no Parlamento o PL 4.742/2001 objetivando tipificar o assédio moral como crime. Infelizmente parece que ainda não os senhores deputados e senadores ainda não tomaram consciência dos graves danos que o problema do assédio moral no trabalho tem causado não apenas às pessoas que dele são vítimas, mas também para a economia nacional, para a saúde pública e para previdência social.

¹⁶ Podem ser citadas a guisa de exemplo, a Lei 3.921, de 23.08.02 do Estado do Rio de Janeiro, as Leis Municipais 13.288, do Município de São Paulo e Lei 3.361/2002 do Município de Americana, e no Mato Grosso do Sul temos a Lei 1078/2001 do Município de Sidrolândia, Lei 511/2003 do Município do São Gabriel do Oeste. Todavia, existem em tramitação no Congresso Nacional os Projetos de Lei n. 4.742/2001 de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus, Projeto de Lei Federal n. 5.980/2001 e Projeto de Lei 5.072/2001 que tratam da questão do assédio moral nas relações laborais, mas que infelizmente ainda não sensibilizou o Parlamento, pois até o momento não aprovados.

Enquanto isso e como acima se viu, em muitos países europeus¹⁷ de há muito foram editadas normas tratando da questão do assédio moral, inclusive com a tipificação de várias dessas condutas pela lei penal¹⁸.

5 VISÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem demonstrado preocupação com o fenômeno do assédio moral e sexual no campo das relações laborais ao incluí-los no elenco dos atos considerados violência no trabalho¹⁹, concedendo igual peso aos comportamentos físicos e psicológicos ao valorar plenamente a importância dos pequenos atos de violência²⁰.

¹⁷ O Parlamento Europeu aprovou em setembro de 2001 a Resolução sobre o Assédio Moral no Trabalho (Resolução 2001/2339), na qual chama a atenção sobre o fenômeno emitindo um conjunto de recomendações às instituições, mas sem chegar a definir com precisão o que se deve entender por assédio moral no trabalho, porém declara que o problema apresenta diferentes aspectos: conduta agressiva, atentatória contra a dignidade e a integridade, violência verbal acompanhada inclusive de atos de agressão física, marginalização de o sofre, etc. Referida Resolução ao tempo em que insta o Conselho e a Comissão que incluam em suas pesquisas sobre a qualidade no trabalho, indicadores quantitativo sobre o assédio moral, pede aos Estados membros que, com vista a lutar contra o assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho, revisem suas legislações ou as complementem, assim como que estudem o conceito de assédio moral no trabalho e elaborem uma definição uniforme. E mais, recomenda que os Estados membros obriguem às empresas e aos poderes públicos, assim como os interlocutores sociais, a por em prática políticas de prevenção eficazes, a prever um sistema de intercâmbio de experiências e a definir procedimentos adequados para solucionar o problema das vítimas do assédio, de modo a evitar que esse ilícito se repita. Deve ser registrado que quando da edição daquela Resolução, a Suécia já havia elaborado uma normativa para lutar contra o assédio moral no ambiente do trabalho, pois em 1993 o referido País aprova uma ordenança (Ordenança de 21.09.93 do Comitê Nacional de Seguridade e Higiene no Trabalho) acompanhada de um conjunto de medidas ou instruções para o seu desenvolvimento regulando o problema do assédio moral, o que demonstra a preocupação daquele Estado com o problema. De acordo o que previsto na mencionada normativa o assédio moral pode ser traduzido em repetidas ações reprováveis ou negativas em distintas maneiras, dirigidas contra determinado empregado ou empregados de uma maneira ofensiva tal que pode provocar que ditos empregados sejam excluídos da comunidade laboral.

¹⁸ Registra a doutrina que na França, por exemplo, o art. 222-33-2 do Código Penal com a redação da Lei 220/73, prevê que será castigado com um ano de prisão e multa de 15.000 Euros quem assediar a outros através de repetidas artimanhas que tenham por objeto uma degradação das condições de trabalho suscetível de atentar a seus direitos e a sua dignidade, de alterar sua saúde psíquica ou mental ou de comprometer seu futuro profissional. GARCIA CALLEJO, Jose Maria. *Ob. cit.*, p. 37.

¹⁹ Vide a respeito da violência no trabalho, CHAPPELL, Duncan *et al.* *Violence at Work*. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 3. ed., 2006. Nesse livro os autores mostram um panorama desolador no que se refere à violência no local de trabalho, no qual milhões de trabalhadores sofrem dos mais variados métodos de agressão (psíquicas, físicas, morais...) resultando em diversos prejuízos físicos, mentais e emocionais dando lugar a enfermidades, acidentes de trabalho, desespero e até mesmo levando muitos à morte, o que demonstra a gravidade do problema que precisa ser atacado de forma concreta, inclusive com a edição de normas criminalizadoras dessas condutas antijurídicas e desumanas.

²⁰ *Revista Trabalho da OIT*. Genebra: n. 26, 1998, p. 6-7. Vale a pena consultar matéria publicada no n. 56, janeiro/2006, p. 23-26.

Com efeito, a Convenção 111 alusiva à proibição da discriminação no trabalho, embora não se refira especificamente ao mobbing, não deixa de ser um instrumento importante de combate a este, na medida em que ele constitui uma das formas de discriminação nas relações trabalhistas.

Deve-se anotar que a Convenção 169 sobre os povos indígenas estabelece no art. 20, n. 2, letra d, “proteção contra o assédio sexual” que, como antes afirmado, embora não possa ser confundido com o assédio moral, quando praticado em decorrência do trabalho e repellido pela vítima, pode dar ensejo ao desencadeamento deste.

Não se pode também deixar de mencionar a Convenção 155, de 22.06.1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, ratificada pelo Brasil e aprovada pelo Decreto Legislativo n. 2, de 17.03.1992 e, portanto, integrante do ordenamento jurídico nacional com vigência desde 18.05.1993.

E por se tratar de norma internacional sobre direitos humanos fundamentais do trabalhador, a luz do que estabelecido na recente Emenda 45, referida normativa internacional tem dignidade de Emenda Constitucional.

Com efeito, parece razoável entender que ao promulgar o § 3º do art. 5º da Carta de 1988, a referida Emenda, de 8 de dezembro de 2004 “sem nenhuma ressalva abjuratória dos tratados sobre direitos humanos outrora concluídos mediante processo simples, o Congresso constituinte os elevou à categoria dos tratados de nível constitucional”(REZEK, 2005, p. 103).

De acordo com aludida Convenção 155/OIT o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (art. 3, letra d), portanto mencionada normativa internacional tentou prevenir contra a violência no trabalho.

Também a Organização das Nações Unidas (ONU) compartilha da preocupação em proteger ser humano contra a violência, inclusive no trabalho, é claro.

De fato, tanto a Declaração Universal dos Direitos Humanos²¹, como o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais²² de forma expressa reconhecem a toda pessoa o direito à segurança, à saúde, à não discriminação, de não ser torturada e a não sofrer de qualquer forma tratamento degradante.

²¹ Arts. 3º e 5º.

²² Art. 12.

É evidente que aludidas garantias também se aplicam no campo das relações laborais, pois a pessoa não perde sua condição de ser humano apenas porque se encontra vinculada a outrem por um contrato de trabalho ou uma relação de emprego, ao contrário, exatamente por essa razão, por se encontrar subordinada ao empregador tende a ter seus direitos fundamentais atingidos.

De fato, a individualidade do trabalhador é descoberta com a contratualização da relação laboral individual. Na medida em que o trabalhador carrega consigo certos direitos inerentes à sua pessoa que são prévios à relação de emprego e se acham dotados de uma natureza superior aos que possa ter acordado em face do contrato de trabalho, mas cujo exercício vai repercutir inexoravelmente no próprio pacto laboral e na organização empresarial em que se insere, a possibilidade de agressão a esses direitos é bastante grande, pois a instituição do contrato e a organização empresarial respondem a outras lógicas que resultam, *prima facie* pouco favoráveis ou às vezes manifestamente desfavoráveis ao reconhecimento efetivo e ao gozo real desses direitos de natureza personalíssima.

Ademais, a liberdade de organização é o direito de organizar livremente o processo de produção, isto é, definir objetivos, combinar os fatores de produção e dirigir e fiscalizar a atuação das pessoas empregadas na atividade empresarial. Por isso, essa liberdade, garantida inclusive por força de preceito legal²³, é inerente à atividade empresarial, na medida em que essa consiste basicamente na combinação trabalho/capital para a obtenção de um produto.

Desse modo, ao empresário compete maximizar a produção, minimizando os custos, de modo a assegurar rentabilidade ao capital investido, tornando a função ordenadora do poder de direção empresarial um instrumento especialmente apropriado para, por ação ou omissão, desconhecer e às vezes lesionar os direitos da pessoa humana do trabalhador, pois esse poder, de contornos difusos e com acentuada legitimidade, inclusive em nível constitucional²⁴, tem à sua disposição de modo permanente o argumento organizativo e, como consequência a propensão para instalar um ambiente manifestamente adverso e hostil a aqueles direitos.

Nesse quadro justifica-se plenamente a preocupação da normativa internacional em proteger o trabalhador contra o assédio moral no local trabalho, especialmente porque como atestam a estatísticas, a violência atingiu a índices preocupantes, o levou, como acima se viu, o Parlamento Europeu aprovar Resolução sobre o *mobbing* em 20.09.2001 e a expedir várias Diretivas comunitárias sobre a igualdade e prevenção contra o assédio no âmbito das relações laborais.

²³ Vide o que se contém, por exemplo, na disposição constante da norma do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

²⁴ Arts. 5º, inciso XIII, 170 e 193 da Carta de 1988.

Cabe, pois, aos diversos Estados editar normas internas e programas para prevenir e reprimir a violência no ambiente laboral, o que infelizmente ainda nem todos fizeram, inclusive o Brasil que como visto antes, ainda não disciplinou em caráter geral o fenômeno do assédio no âmbito das relações trabalhistas, apesar da existência da existência de Projetos de Lei a esse respeito em trâmite no Congresso Nacional, mas que ainda não despertaram o necessário e inadiável interesse dos senhores parlamentares, muito mais preocupados com interesses pessoais menores.

6 NECESSIDADE DE DISCIPLINA LEGAL

Como acima se enfatizou, e apesar da existência de algumas normas de caráter local, é indispensável e mais que isso, urgente que se aprove aqui no Brasil norma de caráter federal disciplinando o fenômeno do assédio moral, pois aquelas editadas por alguns Estados e Municípios a esse respeito, sempre no âmbito da Administração Pública padecem do vício de inconstitucionalidade.

Com efeito, compete com exclusividade à União legislar sobre Direito do Trabalho, Direito Administrativo e Direito Penal (art. 22, I, da Carta de 1988).

Desse modo, as leis estaduais e municipais expedidas em alguns Estados e Municípios brasileiros por afrontarem o que estabelecido no citado preceito maior, padecem do vício de inconstitucionalidade e, portanto, não podem ser invocadas perante o Poder Judiciário.

De outro lado, a função do Direito é essencialmente, organizar a convivência social em cada uma das esferas em que se inter-relacionam os indivíduos. Por conseguinte, torna-se inadiável encontrar a fórmula para encaminhar e resolver a questão do assédio moral laboral e a conflitividade dele decorrente evitando-se as situações de violência que gera, tornando assim efetivo, em última análise, o objetivo de pacificação social no seio das relações de trabalho e emprego, que é, precisamente, como lembra Wolfgang Däubler, o fim último do Direito do Trabalho como disciplina autônoma(DÄUBER, 1994, p. 93).

Afinal, como com sabedoria afirma Manuel Carlos Palomeque López (2001, p. 17-18), através da norma jurídica impõe-se a porção adequada para solução ordenada do conflito (individual ou coletivo), configurando-se um sistema de segurança e conservação das relações vigentes num determinado momento.

Quanto ao Direito Laboral, a sua funcionalidade ou razão de ser histórica como disciplina jurídica independente, é a servir ao processo de juridificação do conflito entre o trabalho assalariado e o capital, da sua canalização ou institucionalização pelo Estado de forma a evitar que os conflitos se acirrem a tal

ponto que possam desaguar na violência o que, aliás, aqui no Brasil e em outras partes do Planeta já está acontecendo, o que a sociedade democrática não pode tolerar.

O assédio moral no campo das relações laborais é uma das formas de violência mais reprováveis contra a dignidade do ser humano. Daí a relevância de seu estudo, suas causas e efeitos e a necessidade de seu disciplinamento pela via legal, inclusive para prevenir contra sua ocorrência e responsabilizar civil e criminalmente, aqueles que eventualmente venham cometê-la.

O presente trabalho tem por objetivo demonstrar que o mobbing é um dos mais graves problemas no campo das relações laborais pós-modernas. Por conseguinte, precisa ser enfrentando e combatido com vigor através de medidas repressivas, mas também e principalmente por meio da conscientização de empresários, empregadores e trabalhadores e suas entidades representativas a respeito dos malefícios que pode causar inclusive ao próprio empresário que, como responsável pela segurança e saúde do trabalhador²⁵, responde pelos danos que a vítima pode experimentar em consequência de um processo de mobbing, conforme será demonstrado ao longo dos próximos itens e no seu devido tempo.

7 DENOMINAÇÃO

Inicialmente impende anotar que a expressão “assédio moral” é, indubitavelmente, a mais conhecida. Entretanto, o fenômeno é também denominado como 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 (Guedes 2005), tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa).

Qualquer que seja a denominação adotada para o mau trato nas relações laborais, torna-se necessário precisar os seus contornos e o alcance do fenômeno como categoria específica e integrá-la no sistema jurídico através do processo de juridificação, que pressupõe a transladação de um conceito social para o ordenamento jurídico, o que deve ser levado a cabo sem se olvidar das exigências metodológicas próprias da ciência jurídica, que dispõe de suas peculiares pautas construtivas.

Desse modo, esse processo deve ser levado a efeito partindo-se da correta identificação dos elementos integrantes do conceito, o que, posteriormente permitirá a diferenciação entre o assédio moral e outras figuras próximas em sua expressão fenomenológica, evitando-se confusões.

²⁵ Art. 157 da CLT, 1170 e 193 da Constituição de 1988 e Convenção 155/OIT.

É nessa perspectiva que se passa analisar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho.

8 CONCEITO

Quanto ao conceito, pode-se afirmar que na atualidade existem claramente duas concepções diferentes a respeito do assédio moral:

- a) a subjetiva;
- b) a objetiva.

A primeira concepção – subjetiva – leva em conta a intencionalidade da agente assediador como elemento constitutivo do assédio moral no trabalho, muito valorizada pela jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros, na medida em que se leva em conta como elemento identificador da conduta assediante, “a intenção de afastar o trabalhador do emprego”, o que nem sempre ocorre, pois como se verá ao longo do presente trabalho, pode perfeitamente ser reconhecido assédio moral mesmo quando não haja por parte do assediante nenhuma intenção em eliminar ou afastar a vítima do seu posto de trabalho.

A segunda concepção – objetiva – entende que a intencionalidade supõe na verdade um elemento acessório do conceito do assédio moral no trabalho, cuja concorrência não é indispensável para que se possa apreciar a sua existência.

Para Rodolfo Pamplona Filho (2006) o assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Para ele, referido conceito busca um sentido de generalidade, pois o assédio moral não é um “privilégio” da relação de emprego, podendo ser praticado em qualquer ambiente onde haja uma coletividade, como, por exemplo, em escolas, comunidades eclesiais, corporações militares, entre outros.

Todavia, de acordo com o pensamento do mencionado jurista baiano, na relação de trabalho subordinado esse “cerco” recebe tons mais dramáticos, por força da própria hipossuficiência de um dos seus sujeitos – o empregado –, em que a possibilidade de perda do posto de trabalho que lhe dá a subsistência faz com que acabe se submetendo aos mais terríveis caprichos e desvarios, não somente de seu empregador, mas até mesmo de seus próprios colegas de trabalho, especialmente quando se trata de trabalhador menos ou não qualificado, quando esse tipo de conduta costuma se fazer mais presente.

Entretanto, também ocorre assédio moral no campo das relações de trabalho técnico em que o grau de subordinação é menor e às vezes até mesmo inexistente, como aquele que é praticado por colegas do mesmo nível do empregado assediado (assédio horizontal), quase sempre motivado por razões raciais, sexuais, de cor, de ideologia, etc.

O assédio moral é constituído por condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados, ou destes sobre aqueles (assédio vertical, descendente ou ascendente) ou de colegas (assédio horizontal), que cria um ambiente de degradação no entorno do trabalho tornando extremamente penoso e às vezes insuportável ao trabalhador, braçal ou intelectual, a continuidade da relação laboral.

Para os fins do presente trabalho e levando em conta a concepção objetiva, que nos parece acertada, pode-se definir o assédio moral como atentado à dignidade da pessoa, exercido de forma reiterada, potencialmente lesivo e não desejado, dirigido contra um ou mais trabalhadores, no local de trabalho ou em consequência do mesmo²⁶, constituído por toda conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes, etc.) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, podendo ainda colocar em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 19).

Em síntese, o assédio moral no trabalho é constituído por toda conduta – ativa ou omissiva –, levada a cabo no contexto de uma relação laboral ou de serviço (no âmbito privado ou da Administração Pública), consistente em ataques reiterados e sistemáticos de caráter degradante, que atentam contra a integridade moral de uma pessoa (atentado à dignidade), e que têm, ademais, a aptidão de provocar danos de natureza psíquica, física, patrimonial ou de prejudicar de forma grave a empregabilidade da mesma (CORREA CARRASCO, 2006, p. 89).

Dessa forma, o assédio moral é integrado por elementos que o identificam e ao mesmo tempo o diferenciam de outras figuras a ele assemelhadas, conforme se verá no decorrer do desenvolvimento do presente trabalho.

²⁶ Na Espanha, de acordo com o *Observatório Basco sobre o assédio moral no trabalho*, que adota a visão objetiva, considera-se assédio moral toda forma de agressão sistemática ou reiterada, de uma ou várias pessoas contra outra pessoa, inclusive contra outras, no ambiente de trabalho, constituída por uma seqüência de atuações hostis, degradantes ou intimidatórias, dirigida especificamente a – ou que tenha como resultado – romper suas redes de comunicação com o ambiente, isolando-lhe de seu ambiente, para reforçar sua posição de domínio jurídico (superior) ou social (colega), e à margem da lesão concretamente alcançada a respeito de sua saúde física ou psíquica.

9 ESPÉCIES DE ELEMENTOS

De acordo com a definição (objetiva) acima acolhida, pode-se distinguir entre elementos ou requisitos de caráter constitutivo, cuja concorrência conjunta torna-se indispensável para se apreciar a existência do assédio moral, e elementos acessórios, ou seja, aqueles que ordinariamente aparecem nas situações de mobbing, porém não se mostram imprescindíveis para a constatação do mesmo, que pode perfeitamente acontecer sem a sua presença.

Temos assim, duas espécies de elementos integrantes do conceito de assédio moral no trabalho:

- a) os elementos de caráter constitutivos, ou seja, imprescindíveis;
- b) os elementos acessórios, que podem ou não se fazerem presentes na conduta do agente assediante, conforme será demonstrado logo mais.

9.1 Elementos constitutivos do assédio moral no trabalho

Os elementos constitutivos do assédio moral, como antes afirmado e de acordo com o conceito aqui acolhido, constituem aqueles requisitos que necessariamente haverão de concorrer, de forma conjunta, para que se possa verificar a sua existência.

São eles: sujeitos, condutas lesivas não desejadas suscetíveis de causar um dano (de natureza psíquica, física, patrimonial), afetação à dignidade da pessoa, reiteração de condutas e relação com o trabalho.

Esses elementos podem, na visão da doutrina aqui seguida (CORREA CARRASCO, 2006, p. 53-66), ser divididos em:

- a) subjetivos, constituídos pelos sujeitos ativo e passivo do assédio;
- b) elemento objetivo, integrado pela conduta típica;
- c) elemento teleológico, representado pela intencionalidade lesiva do agente agressor; e,
- d) o elemento organizacional, que diz respeito ao contexto sociolaboral.

Vejamos a seguir cada um desses elementos que integram o fenômeno do assédio moral no âmbito das relações de trabalho.

9.2 Elementos subjetivos:

9.2.1 Sujeito ativo

O fenômeno do assédio moral no trabalho em regra nasce no seio das relações laborais altamente regulamentadas e homogêneas, bem como em instituições conservadoras, nas quais costuma existir pouca tolerância à diversidade e a fortes vínculos e identidades compartilhadas entre seus membros. Por isso, o assédio psicológico se faz mais presente em organizações relativamente fechadas, cuja cultura interna considera o poder e o controle como valores prioritários sobre a produtividade e a eficácia. (ROMERO RODENAS, 2005, p. 15).

Dessa forma, os sujeitos implicados nesse tipo de conduta são o assediante e a vítima, ou assediado, ainda que a relação não tenha necessariamente caráter individual ou singular, na medida em que o mobbing pode perfeitamente proceder de um coletivo, como na hipótese em que ele advém de vários colegas de trabalho de um mesmo nível profissional, podendo ainda afetar a mais de um trabalhador, pois embora essa situação seja mais rara, não é impossível acontecer.

Frequentemente o agressor e o assediado ou vítima se encontram em uma relação assimétrica e de subordinação, de forma que o sujeito ativo da intimidação se aproveita dessa situação de desigualdade, de superioridade hierárquica para despejar sobre a vítima um conjunto de atuações que esta muito dificilmente pode se subtrair ao hostigamento de que é objeto, pois que a própria relação de hierarquia e dependência lhe impede reagir às agressões, sob pena de provocar um conflito de maiores dimensões e na maioria das vezes ser ainda mais prejudicada.

Habitualmente a situação assimétrica derivada dos poderes empresariais²⁷ revelada especialmente na subordinação hierárquica que é estabelecida em uma organização produtiva entre trabalhadores, gerências, chefias intermediárias ou o próprio empresário, dando margem a que os assediantes se sintam em uma posição de superioridade frente ao trabalhador que é derivada da própria situação jurídica em que se encontra este na empresa ou organização. Por conseguinte, o trabalhador se encontra submetido às diretrizes de seus superiores, aos poderes empresariais e, conseqüentemente, os atos de assédio costumam adotar a forma de ordens ou decisões de índole organizativa sem que, muitas vezes possam ser detectadas aos olhos daqueles que dele não vítimas.

²⁷ Os poderes empresariais podem ser definidos como o conjunto de faculdades jurídicas através de cujo exercício o empresário dispõe do trabalho realizado por sua conta e risco, ordenando as singulares prestações laborais e organizando o trabalho da empresa, ou seja, faculdade para organizar o sistema de produção de bens e serviços que livremente tenha decidido instalar, faculdade ou capacidade organizativa esta que além de constitucionalmente reconhecida, se concretiza na ordenação de singulares prestações laborais. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos et al. *Derecho del Trabajo*: Madrid: Centro de Estudios Eamón Areces, 2006, p. 510.

Some-se a isso o temor de perda do emprego, nomeadamente em época de crise e de desemprego, e ainda o receio de que sejam estabelecidas condições de serviços menos favoráveis, de discriminação na empresa, etc.

Todo esse quadro termina levando a vítima a não reagir passando a conviver em um ambiente de trabalho que além de lhe ser completamente desfavorável termina por interferir negativamente não apenas na sua produção, mas também em sua auto-estima levando-a a um sofrimento psicológico que provoca sérios transtornos em sua saúde psíquica e até mesmo física e que, não raramente afeta igualmente o seu entorno familiar.

De sua parte, o assediante utiliza sua posição dominante no organograma da empresa para quebrar a resistência da pessoa assediada, que a cada dia passa a se sentir mais isolada e incapaz e, portanto, impedida de apresentar resposta às condutas agressivas de que é vítima, porquanto, um dos objetivos que se persegue com os atos intimidatórios do trabalhador é o de fazê-lo sentir que se encontra sem apoio e respaldo por parte dos outros colegas de trabalho, eis que com tal procedimento se estende o temor sobre os demais trabalhadores, que terminam se desvinculando daquele que está sendo vítima de assédio, por receio de virem a sofrer o mesmo tratamento.

Lembra Marie-France Hirigoyen (2001, p. 38) que os procedimentos do assédio têm como objetivo primordial o desequilíbrio e a eliminação dos indivíduos que não são conformes ao sistema.

Em épocas de mundialização, pretende-se fabricar o idêntico, clones, *robots* interculturais e intercambiáveis. Para que o grupo seja homogêneo, se afasta o que não se encontra calibrado, se aniquila toda especificidade, seja de caráter, de comportamento, de sexo ou raça, etc. Formatar os indivíduos é uma forma de controlá-los, “domesticá-los” e por isso devem estar submetidos para melhorar suas capacidades técnicas e a rentabilidade.

Desse formato se encarregam sempre os mesmos colegas, já que as empresas e também as instituições de um modo geral, como todo grupo social, geram em seu seio forças de autocontrole, encarregadas de marcar os passos dos inconformistas que devem aceitar, queiram ou não, a lógica do grupo. Por consequência, pode-se afirmar que o assédio moral é um dos meios de impor a lógica do grupo (HIRIGOYEN, 2001, p. 39).

Essa modalidade de assédio, que procede do empresário individualmente considerado ou de pessoas que têm relação hierárquica com a vítima, se denomina assédio moral descendente – que se diferencia de outras formas em que não existe uma relação de dependência – costuma ter como objetivo, embora nem sempre seja assim, quebrar a resistência do trabalhador conflitivo ou incômodo para a empresa, objetivando quase sempre que ele abandone o trabalho, podendo ainda estar presente

a idéia de que tal situação sirva de exemplo para os demais colegas (ROMERO RODENAS, 2005, p. 16).

Há outras formas de assédio como aquela que é originária dos colegas de trabalho que ocupam o mesmo nível no organograma empresarial, chamado de assédio moral horizontal que é produzido quando um trabalhador, ou na maioria dos casos, um coletivo de trabalhadores, que ocupam uma posição simétrica na estrutura organizativa da empresa, desencadeiam uma bateria de atuações agressivas frente a outro ou outros trabalhadores, com o consentimento ou a passividade e às vezes até mesmo com cumplicidade do empresário ou dos superiores hierárquicos.

No assédio moral vertical descendente (*bossing*), como acima se viu, o autor é um superior hierárquico, ou seja, alguém que ocupa posto de mando intermediário, um gerente, um diretor ou, em última análise, o próprio empresário.

Nesse caso, a identificação do sujeito ativo não demanda maiores dificuldades, apesar de que quando da reparação dos danos sofridos pela vítima do maltrato, deve-se entender que a responsabilidade é concorrente entre os autores diretos (superior hierárquico) e quem mesmo não tendo participado diretamente do ato, omitiu-se de adotar providências necessárias para evitar a agressão – o empresário – e por isso deve ser responsabilizado solidariamente com aquele em virtude de ter se omitido em adotar providências para evitar o *mobbing* (CORREA CARRASCO, 2006, p. 65), conforme se verá no momento oportuno.

Ademais, como lembra Rodolfo Pamplona Filho (2006), em matéria de assédio (tanto sexual, quanto moral), alguns ordenamentos jurídicos, no Direito Comparado, albergam previsões de responsabilidade patrimonial do empregado assediador, independentemente da responsabilidade patrimonial da empresa.

No Brasil o direito positivo trouxe previsão de responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos dos seus prepostos, independentemente de culpa e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano (art. 932, III, do Código Civil), o que, todavia, não lhe impede ajuizar, perante a Justiça do Trabalho (art. 114, I, da Constituição, na redação da Emenda 45), ação própria, ainda que regressiva contra o empregado assediante para ressarcimento dos gastos que possa ter que suportar pelo ato imputável ao seu subordinado, o que será melhor exposto no item dedicado à responsabilidade civil do empregador.

Por último, vale anotar que o empregador ou empresário tem o dever de zelar para que haja na empresa um ambiente saudável e seguro para aqueles que nela trabalham (art. 157 da CLT e Convenção 155 da OIT, arts. 16 e seguintes).

Desse modo, ao deixar de adotar as medidas ou providências acautelatórias e preventivas do assédio, deve ser responsabilizado pela sua omissão, pois se os danos foram causados por um processo de assédio moral levado a efeito por quem agiu como seu preposto e, portanto, em seu nome, deve responder por eles, na medida em que é o empresário quem responde pelos riscos do empreendimento (art. 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho), inclusive pela integridade física, psico-mental e moral de seus empregados, na forma dos já citados arts. 157 da CLT, 16 e seguintes da Convenção 155 da OIT.

É claro que em se tratando de assédio vertical ascendente ou de assédio horizontal (mobbing, em sentido estrito), em que o ataque à vítima e sua desqualificação é produzida de forma claramente interessada por parte dos outros trabalhadores de mesmo nível que se consideram desprestigiados ou postergados em promoções profissionais ou na consideração que lhes dispensa o empresário, a dificuldade para identificar os autores e o grau de autoria é bem maior e mais complexa do que nas hipóteses antes mencionadas.

Para a doutrina espanhola (CORREA CARRASCO, 2006, p. 65-66) essa dificuldade é devida ao fato de que, se por um lado, os atos de *hostigamiento* podem se apresentar de modo bastante variado, tanto na forma como em sua intensidade, por outro, em razão de a participação ou implicação daqueles que formam o grupo (falamos aqui de autoria coletiva ou grupal) na execução de tais atos pode ser, por isso mesmo, de mui diverso alcance, na medida em que não pode ter a mesma consideração jurídica o que comete diretamente o ato agressivo daquele que meramente é cúmplice desse mesmo ato por apoiá-lo ou encobri-lo.

Também se deve fazer a devida diferença entre apoiar de forma explícita algum tipo de ato de agressão daquele comportamento de apenas não se pronunciar a respeito, o que de forma alguma inibe a responsabilização do agente por omissão como, aliás, acima se deixou registrado.

Por último, mostra-se também relevante sob a perspectiva jurídica, a posição que cada membro do grupo mantenha com relação aos demais, inclusive o grau de dependência ou autonomia que se desprenda da mesma, conforme será demonstrado no tem relativo à responsabilidade civil decorrente dos atos de assédio.

Em síntese, estar-se diante de um conjunto de variáveis que devemos levar em conta quando se tiver de valorar o grau de responsabilidade a ser imputado a cada integrante do grupo agressor.

Apesar das circunstâncias antes aludidas, não se pode jamais perder de vista o fato de que o sujeito ativo do processo de assédio deve integrar a organização produtiva, não havendo impedimento que se trate de alguém ocupante de uma posição

hierarquicamente inferior à vítima – assédio moral ascendente – que em regra é praticado por um coletivo de subordinados que articulam um conjunto de atividades com a finalidade de tornar impossível a presença na empresa de um determinado superior hierárquico.

9.2.2 Sujeito passivo

Não existe dúvida de que qualquer trabalhador pode ser vítima de assédio moral, mas também não há como se deixar de afirmar a existência de certos coletivos que apresentam maiores probabilidades de virem a sofrer esse tipo de violência, na medida em que apresentam mais e relevantes debilidades perante o mercado de trabalho e na própria empresa. Trata-se de grupos ou coletivos com maior grau de vulnerabilidade, cujas dificuldades de acesso ao emprego ou para serem promovidos aos postos superiores costumam ser maiores do que para resto do conjunto dos trabalhadores.

Esses coletivos são representados em regra pelas mulheres, pelos trabalhadores estrangeiros, por aqueles que são contratados por tempo determinado ou que sofrem de alguma incapacidade. É claro que esses coletivos não esgotem os que grupalmente possam também ser vítimas do assédio moral em razão de sua maior vulnerabilidade, como os idosos, os negros, os homossexuais e outros segmentos que até mesmo em razão do preconceito têm sido as principais vítimas da discriminação e de maltrato, inclusive pelos próprios colegas.

Com relação às mulheres, apesar de sua incorporação ao mercado de trabalho, têm sido vítimas de discriminação salarial mais do que os homens, e as dificuldades que enfrentam para promoção aos postos mais elevados são mais acentuadas em relação aos trabalhadores masculinos²⁸, sem contar que são elas que mais frequentemente sofrem o assédio sexual. E muitas vezes quando resistem a esse tipo de violência passam a ser vítimas de outra espécie de assédio, o assédio moral tornando, não raro a sua permanência no posto de trabalho insuportável.

Impende lembrar, ainda, que nos postos de trabalho tradicionalmente ocupados por trabalhadores masculinos, quando a mulher mantém uma posição hierarquicamente superior, o rechaço dos colegas com sentimentos machistas costuma aparecer com maior intensidade, na medida em que não suportam receber ordens ou diretrizes vindas de mulheres, com um maior nível de responsabilidade, e nessa hipótese, quando o rechaço se revela em maltrato psicológico, de modo sistemático e

²⁸ Alice Monteiro Barros em artigo sob o título *Discriminação no emprego por motivo de sexo*, coloca a questão a discriminação da mulher com muita propriedade, demonstrando as desigualdades salariais, no acesso ao posto de trabalho, na manutenção do próprio vínculo laboral e no tratamento em geral que dado à mulher trabalhadora em relação ao trabalhador do sexo masculino. *In*: TULIO VIANA, Márcio et al (Coord.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000, p. 36-75.

repetitivo, em que se persegue a exclusão laboral da mulher, estar-se diante de um autêntico assédio moral (ROMERO RODENAS, 2005, p.19).

Vale trazer à colação, em reforço ao que acima se disse recente decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madrid - Espanha, que através de sentença da Sala do Social, proferida em 24.04.06 em que essa discriminação ficou evidenciada.

No julgamento antes mencionado assentou o Tribunal espanhol:

Tutela de derechos fundamentales: Acoso laboral a trabajadora tras su reincorporación de la baja por maternidad y mientras disfruta de reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 6 años: atentado a su dignidad, intimidad y derecho a no ser discriminada por su condición de madre; indemnización de 30.000,00 Euros por daños morales (JUR 2006 /184157)²⁹.

A Corte declarou que o caso se tratava de um autêntico “*acoso laboral*” pelo contexto cronológico em que se sucederam os fatos.

Com efeito, em 23 de janeiro de 2003 a autora inicia uma incapacidade temporal por risco de gravidez que dura até a data 24 de janeiro de 2004, data em que se incorpora ao seu posto de trabalho com jornada reduzida para poder cuidar do filho menor de seis anos. A partir desse momento, sendo a única trabalhadora com contrato formal, passa a sofrer um claro *hostigamiento* que não existia antes da licença maternidade e que por outra parte, a empresa demandada não justifica de forma objetiva nem razoavelmente.

O desenvolvimento de acontecimentos, segundo entendeu o Tribunal demonstra a intenção da empresa em perturbar a vida laboral da trabalhadora, levando a produzir sua auto-exclusão, com uma pressão sistemática sobre a mesma que conduziu ao aparecimento de um quadro ansioso-depressivo reativo à sua situação laboral.

A sentença conclui declarando que, no caso se produziu um atentado contra os direitos fundamentais da trabalhadora, isto é, contra sua dignidade, sua intimidade e seu direito de não ser discriminada em razão da sua maternidade e condena a empresa a uma indenização de 30.000,00 Euros por danos morais, tomando como base a duração da violência em que o assédio durou (15 meses, tempo transcorrido entre a reincorporação da trabalhadora ao posto após a maternidade até o momento em que cessou a incapacidade temporal), o que demonstra que a mulher efetivamente está mais propensa ao assédio moral, inclusive em razão da maternidade.

²⁹ <<http://www.mobbing.nu>>. Capturado em 15.10.06.

Também aqui no Brasil, o assédio no campo da relação de trabalho tem afetado a mulher em sua dignidade de forma bastante marcada, especialmente em razão da gravidez. Várias decisões da Justiça do Trabalho têm reconhecido esse fenômeno e condenado empresas e empregadores na reparação dos danos de ordem patrimonial e moral que a agressão provoca à dignidade da trabalhadora.

Quanto aos estrangeiros, existe uma falsa idéia, intencionalmente propagada praticamente em todos os Países, de que eles vêm tomar os postos de trabalho dos nacionais, quando na verdade ocupam majoritariamente os postos vagos porque não desejados por estes, especialmente nos Países mais desenvolvidos³⁰.

De outro lado, as exigências legais para que os trabalhadores estrangeiros possam trabalhar em outro País costumam ser maiores do que aquelas existentes em relação aos nacionais, o que muitas vezes os leva a se submeterem a tarefas menos nobres³¹ e a tratamentos manifestamente atentatórios à sua dignidade como única forma de sobrevivência, e mais que isso, quando se encontram irregularmente em algum País não têm nem mesmo a proteção dos órgãos de fiscalização das condições de trabalho, na medida em que em virtude do receio de perder o próprio emprego e serem mandados de volta à sua Pátria de onde muitas vezes foram expulsos pela fome, pela miséria, por guerras, perseguições políticas ou religiosas sequer denunciam os atos de violência de são vítimas.

É evidente que esses fatores são potencialmente favoráveis ao assédio moral no trabalho com relação aos trabalhadores estrangeiros.

No que se refere aos temporários ou contratados por tempo certo, são particularmente sensíveis e vulneráveis ao maltrato, porquanto a precariedade do vínculo pode constituir um forte elemento de deteriorização das relações laborais, e por isso é mais fácil de ser criado o um clima de intimidação psicológica, quase sempre invisível, pois é o vencimento do contrato e não o abandono do posto de trabalho por parte da vítima do assédio, que põe fim a relação laboral.

Relativamente aos trabalhadores com algum tipo de incapacidade, a sua baixa produtividade em relação aos demais colegas e o preconceito que contra eles ainda existe em muitos setores, os torna mais vulneráveis ao assédio moral e a perda

³⁰ Vale consultar a respeito das condições do trabalho do imigrante artigo sob o título “**Disipar el mito del inmigrante**“, publicado na Trabalho da OIT. Genebra: n. 57, setembro/2006, p. 20/23.

³¹ Os trabalhadores estrangeiros sendo estranhos que passam a conviver no novo ambiente, quase sempre provocam inquietação e rechaço, porém e ao mesmo tempo são necessários para a realização de determinados trabalhos que a maioria da população nacional, especialmente nos países centrais não quer fazer e por isso são chamados para essas tarefas “menos nobres” ou para os denominados trabalhos “sujos” e até mesmo para equilíbrio demográfico em alguns países cuja taxa de natalidade é baixa, como no caso de alguns países europeus.

do emprego, especialmente quando, como aqui no Brasil, retornam do seguro previdenciário em razão de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Em regra, essas pessoas gozam de um período de garantia do emprego e normalmente retornam com sua capacidade laborativa reduzida não tendo condições de manterem a mesma produção que tinham antes do sinistro, mas apesar disso, não podem ser despedidos a não ser por justa causa³². Por isso, muitas vezes passam a ser maltratadas para que se desliguem “voluntariamente” da empresa.

Também os idosos são vítimas potenciais do assédio moral.

Como lembra Daniela Lustosa Marques de Souza Chaves (2006, p. 146), o longo prazo em determinada função deixou de significar mais experiência adquirida passando a ser visto como acomodação e propensão a integrar o quadro de demissionários elaborado pelos empregadores, posto que se reflete aos olhos destes como acomodação, pois hoje prevalece a flexibilidade dos trabalhadores a novas situações e funções, o que os idosos costumam resistir com mais intensidade do que os jovens. Por conseguinte, tornam-se mais vulneráveis ao assédio moral para que se demitam ou se aposentem levando a empresa a deles se livrar mais rapidamente e sem maiores custos.

E no que concerne aos negros³³ e aos homossexuais³⁴, quase sempre são vítimas de assédio moral em razão do preconceito, porquanto, a sociedade apesar de pregar a igualdade, o respeito à diversidade e ao pluralismo, o que, aliás, está previsto na própria da Carta de 1988³⁵, na prática continua rejeitando e discriminando aqueles que por diversas razões, inclusive em razão da cor da pele e da orientação sexual, não se enquadram no padrão dominante e isso se dar também e especialmente no ambiente de trabalho.

Desse modo, não resta dúvida de que um dos elementos que detona um processo do assédio moral é o fato de não se aceitar a diferença do outro, quer se trate de uma pessoa ou de um grupo. Esse rechaço pode derivar do preconceito que leva à discriminação em razão de diferenças visíveis como o sexo, a orientação sexual, a cor da pele e outras, mas pode também derivar de diferenças sutis, dificilmente perceptíveis pelos demais (HIRIGOYEN, 2001, p. 193).

³² Art. 118 da Lei 8.213/91.

³³ Vide a este respeito SILVA, Ana Emilia Andrade Albuquerque da. *Discriminação Racial no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 70-86.

³⁴ Vale a pena consultar a respeito da questão relativa à conduta e à orientação sexual do trabalhador, MOREIRA, Tereza Coelho. A conduta e a orientação sexuais do trabalhador. *In*: ESTUDOS de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Afonso Olea. MONTEIRO FERNANDES, António. Coimbra: Almedina, 2004, p. 613-645.

³⁵ Arts. 1º, inciso V, 3º, inciso IV e 5º.

De acordo com Marie-France Hirigoyen (2001, p. 193-199) normalmente um empregado corre maior risco de ser vítima de um processo de assédio moral quando apresenta algum tipo de incômodo para outra pessoa ou para o equilíbrio do grupo. Para ela as pessoas que costumam incomodar encontram-se mais propensas a sofrer o *mobbing*.

Essas pessoas são especialmente:

a) *as pessoas atípicas*, ou seja, aquelas que são portadoras de certos caracteres que as diferenciam do padrão dominante, como a cor da pele, o sexo, a orientação sexual, etc;

b) as pessoas demasiadamente competentes ou que ocupam muito espaço, na medida em que sua personalidade poderá atrapalhar ou “fazer sombra a um superior ou a algum colega”. Por isso, a tentação de rechaçá-las e alijá-las é algo permanente;

c) *aquelas que não se deixam conduzir e resistem a ser formatadas*, como os empregados que têm um grau de honestidade, escrúpulo e dinâmica elevado, pois incomodam os atípicos que costumam rechaçá-los porque se supõe que essas pessoas apresentam defeito de adaptabilidade ao grupo ou à estrutura da organização, como se essas qualidades fossem defeitos³⁶;

d) *os que não conseguem boas alianças ou uma boa rede de relacionamentos*, pois o assédio sendo um fenômeno patológico da sociedade costuma incidir com maior intensidade e preferência sobre os trabalhadores isolados, enquanto aqueles que têm aliados o agressor a eles se une para romper o vínculo de solidariedade mantido com vítima para que esta ficando isolada possa mais facilmente ser agredida, dominada e sacrificada;

e) *os assalariados protegidos*, como as mulheres grávidas e aqueles que têm alguma garantia de emprego, como os que são protegidos com algum tipo de estabilidade. Porque não podem ser dispensados se não quando cometerem alguma falta de natureza muito grave, estão especialmente propensos a serem vítimas do assédio moral, nomeadamente no âmbito do serviço público onde a despedida do trabalhador é mais difícil e por isso, nesse setor o assédio moral além de ser bastante comum, costuma durar mais tempo e conseqüentemente trazer maiores seqüelas às suas vítimas;

³⁶ No âmbito do serviço público essa situação costuma acontecer com mais intensidade, pois nesse setor as dificuldades para se livrar de uma pessoa que “não se submete” a certos modelos ou estruturas dominantes é mais difícil. Por isso, o assédio moral constitui um mecanismo imoral e injurídico para obrigá-las a se desligarem do posto ou da função mais rapidamente.

f) *as pessoas menos eficazes*, porque quando o trabalhador não é bastante competente ou demora mais para adaptar-se ao padrão empresarial, torna-se uma presa fácil de um processo de assédio, especialmente quando goza de alguma proteção, hipótese em que os próprios colegas acabam-no isolando e mais tarde rechaçando-o;

g) *as pessoas com alguma debilidade temporária*, pois são mais fáceis de serem maltratadas por direções inescrupulosas que delas precisam se livrar e para isso, lançam mão do assédio já que essas vítimas têm maiores dificuldades de defesa.

É óbvio que os grupos acima mencionados são mais sensíveis ao assédio moral, especialmente quando concorram na mesma pessoa mais de um dos caracteres singulares expressados, o que, todavia, não significa afirmar que os demais trabalhadores disponham de um manto protetor contra o *mobbing*.

Não se pode negar, entretanto, que os grupos anteriormente relacionados são mais propensos a sofrer o assédio moral, o que permite afirmar que somente políticas ativas de prevenção e de eliminação desse tipo de condutas aliadas a medidas educativas e de esclarecimento a respeito dos malefícios que elas causam a toda à sociedade, inclusive ao próprio empresário, poderão proteger o trabalhador contra essa modalidade de violência.

Por último, faz-se necessário registrar que na verdade o assédio moral no trabalho não afeta apenas o assediado. Ainda que de forma indireta interfere negativamente no ambiente familiar da vítima, especialmente sobre os filhos, o cônjuge e os pais desta, porquanto, tendo ela que se recolher em sua dor e sofrimento costuma desinteressar-se por aqueles que a cercam e que podem inclusive ser privados da satisfação de certas necessidades materiais e morais básicas pelas quais o trabalhador vítima de assédio é responsável, especialmente quando perde o emprego ou passa a padecer de algum mal emocional ou físico em virtude do maltrato impossibilitando-o até mesmo conseguir um novo posto de trabalho.

Lembra também HIRIGOYEN (2001, p. 146) que o assédio moral deixa marcas indeléveis nas pessoas que dele são vítimas que podem ir desde o estresse até uma vida de vergonha recorrente, inclusive a mudanças duradouras de sua personalidade. A desvalorização persiste mesmo quando a pessoa se afasta de seu agressor, pois leva consigo uma cicatriz psicológica que a faz frágil levando-a a viver com medo e a duvidar de tudo e de todos, o que, a toda evidência termina por repercutir de forma negativa também nas pessoas com quem a vítima convive como os seus familiares mais próximos.

De fato, o assédio pode ser encarado como um trauma na vida do indivíduo, na medida em que quase sempre gera seqüelas físicas e psicológicas de tal monta na

vítima, que lembram cicatrizes, pois podem até não doer tanto no futuro, mas ficarão indelevelmente marcadas na história daqueles indivíduos.

Entre essas seqüelas, tem-se observado que a maioria das pessoas atingidas pelo *mobbing* passaram a padecer das formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço, depressão, falta de interesse sexual entre outras, com a necessidade médica de tratamentos, particularmente de natureza psicológica, muitas vezes bastante prolongados e custosos, inclusive para o sistema previdenciário, o que evidencia os malefícios que o fenômeno causa a toda a sociedade³⁷.

Francisco González Navarro (2002, p. 134-137) em estudo sobre o tema chama a atenção para os efeitos do assédio na família da vítima, que deve ser enfrentando não apenas por aqueles que vêm estudando o fenômeno, mas também e principalmente pelo legislador que terá de editar normas de responsabilização do assediante pelos danos, inclusive de ordem moral que a vítima do *mobbing* e seus familiares possam sofrer como consequência do comportamento ilícito, ainda que de forma indireta.

Nesse sentido vale a pena consultar a jurisprudência do Tribunal Supremo Espanhol (Sala 3ª, de 23.07.2001) que através da sentença proferida no recurso de cassação 3715/1997, fundamentos 3º e 4º afirma textualmente:

No obstante el alta laboral, cuya fecha no consta, o proceso depresivo reactivo que sufrió el hoy recurrente la ha dejado secuelas en el plano emocional que le afectan en el ámbito familiar y social, en definitiva, en la relación que mantiene con su entorno (véase a este respecto el informe pericial evacuado como resultado de la diligencia para mejor proveer acordada por la Sala en el presente recurso. (GONZÁLEZ NAVARRO, 2002, p. 136).

Assim, podem perfeitamente ser vítimas dos efeitos nocivos do assédio moral, mesmo indiretamente, os familiares do assediado. Por consequência, o autor do maltrato deve ser responsabilizado pelos danos materiais e morais que seu ilícito possa causar a essas pessoas, responsabilidade essa que no Brasil encontra fundamento

³⁷ Informa a doutrina que uma investigação realizada pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) concluiu, em relação ao assédio sexual, que o mesmo produzia um meio de trabalho tenso e hostil, observando-se nas vítimas, por meio dos estudos médicos realizados, dores de cabeça, pescoço, estômago e costas, com uma diminuição considerável da concentração e um manifesto desinteresse pelo trabalho, com o surgimento/aprofundamento de sintomas como insônia, indiferença e depressão, o que demonstra a correlação desta figura com a segurança, saúde, integridade física e moral das pessoas. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Ob. cit.** <www.Anamatra.org.com.br>. Capturado em 07.01.07

nos arts. 1º, III e 5º, X da Constituição de 1988 combinados com as normas insertas nos arts. 184, 927 e seguintes do Código Civil, como se verá no decorrer do presente trabalho.

9.2.3 Elemento objetivo: a conduta típica

Pela própria definição adotada para o fenômeno do *mobbing*, a conduta agressora que, além de múltiplas e variadas formas de expressão que pode adotar, se destaca como um dos elementos integrantes do comportamento ilícito do agressor.

Essa conduta é representada por atos de agressão e hostilidade, ou de comunicação hostil, sem ética e de caráter abusivo que por isso mesmo deve ser objeto de reproche em termos morais, na medida em que supõe, sob a perspectiva individual, uma perda de respeito à pessoa agredida provocando, como acima se viu, uma perda de respeito à pessoa que dela é vítima, e sob a ótica coletiva, uma deteriorização intolerável das relações sociais.

É claro que esse juízo negativo confere relevância social para esse tipo de comportamento que, a toda evidência não pode passar despercebido pela ordem jurídica, porque provoca uma alteração, negativa da convivência humana, pois se qualifica como uma conduta antijurídica e, portanto, deve ser sancionada pelo Direito.

Desse modo, o elemento objetivo da conduta além de integrar o conceito jurídico de assédio moral, pois permite se identificar por um lado, as condutas constituídas por ações ou omissões que, eventualmente possam manifestar-se como atos inequivocamente de assédio e, por outro, a utilização de termos genéricos, de caráter unicompreensivo, como por exemplo, “qualquer ato” ou “toda conduta”, que, englobariam qualquer tipo de atuação que, independentemente de sua intensidade lesiva, seja suscetível de qualificar-se como maltrato permitindo se distinguir o *mobbing* de outros comportamentos que apesar de reprováveis com ele não se confundem como alerta abalizada doutrina. (HIRIGOYEN, 2001, p. 21-34; CORREA CARRASCO, 2006, p. 55-56).

De fato, não constitui assédio moral qualquer decisão ou prática empresarial que seja contrária aos interesses e desejos do trabalhador, ainda que haja sido declarada ilegal ou anulada pelos tribunais. Para que se possa cogitar de *hostigamiento* ou violência psicológica torna-se necessário que a vítima seja objeto de um conjunto de atuações que, além de seu acerto ou desacerto sob a perspectiva empresarial, configure um conjunto de atos - ações ou omissões – de maltrato psicológico ou moral durante um período duradouro que, em regra visa denegrir ou humilhar o trabalhador.

Levando em conta que os atos de agressão psicológica ao trabalhador podem ser muito variados, adotando em muitas ocasiões formas sutis e rebuscadas tornando

difícil até mesmo sua identificação como sendo uma conduta de assédio, é comum se admitir a agrupação em cinco tipos básicos as condutas que caracterizam o assédio, com base na classificação feita por Leymann, inclusive tomando-se em consideração os efeitos que elas produzem na vítima.

Desse modo, as condutas assediantes são assim agrupadas:

1 - atividade de assédio que impedem a comunicação adequada da vítima no seu ambiente entorno laboral: mudança do posto de trabalho, isolamento do trabalhador em relação aos colegas, supressão do telefone, do computador, do fax ou de outros equipamentos de trabalho que ele vinha usando para o desempenho de suas atribuições;

2 - atos que dificultam ou impedem a vítima o estabelecimento de contatos sociais: não se fala com o trabalhador; se recomenda ou proíbe o resto dos colegas de falar com ele; ele é marginalizado nos locais comum dentro da empresa ou colocado em um posto ou local que na prática representa isolamento total;

3 - atividades dirigidas a desacreditar a reputação pessoal da vítima: se lhe ridiculariza, se faz circular rumores sobre sua vida privada, se lhe atribuem problemas psicológicos ou supostas enfermidades mentais; se imitam seus gestos; se atacam suas crenças políticas ou religiosas; se critica a forma de vestir, seu asseio pessoal; se faz comentários depreciativos em razão de sua origem ou nacionalidade, etc.;

4 - atividades orientadas a desacreditar a reputação pessoal da vítima: se lhe encomendam trabalhos inúteis ou de impossível realização; se desqualifica habitualmente o trabalho que realiza; se impede ou limita sua promoção profissional em trabalho marginando-lhe da assistência ou participação a cursos, seminários, etc; se assinam tarefas ou trabalhos de pouco valor próprios de categorias profissionais inferiores;

5 - atividades que produzem efeitos nocivos sobre a saúde física ou psíquica da vítima: ameaças, ataques verbais, agressões sexuais, encomenda de trabalhos especialmente penosos ou perigosos, etc.

Muitas vezes as condutas acima relacionadas, quando contempladas de forma isolada costumam não revelar ilegalidades, já que podem apresentar-se como simples manifestações do poder de direção empresarial. Todavia, na realidade podem

encobrir e quase sempre encobrem comportamentos constitutivos de assédio moral no trabalho quando examinadas sob uma perspectiva global, sobretudo quando evidenciam um fito de exclusão laboral do trabalhador³⁸.

Claudio Armando Couce de Menezes (2003), por exemplo, elenca as seguintes circunstâncias exemplificativas do assédio moral no entorno laboral:

- 1 - promover uma conduta indevida contra empregados que gozam de estabilidade ou de garantia no emprego, dos quais o empregador se que livrar. Nessa espécie de conduta o assédio se concretiza, via de regra, por rigor excessivo no trato diário, inação forçada, atribuição de serviços ou tarefas vexatórias, superiores às forças do empregado, alheios a suas funções, ou perigosos, o que muitas vezes leva a vítima culpar-se, acreditando-se incapaz para o trabalho;
- 2 - perseguir o empregado que moveu ação na Justiça do Trabalho contra o empregador, sem se afastar do serviço. Inúmeros expedientes são utilizados para “infernizar a vida do empregado” como o rebaixamento de função, preterição em promoções, redução da zona de trabalho, ou mesmo deixando de atribuir qualquer tipo tarefa ao empregado isolando-o dos colegas tornando o ambiente de trabalho “tóxico”;
- 3 - Praticar atos humilhantes antecedendo a despedida. Trancar a sala onde o empregado trabalha, esvaziar gavetas da mesa, fazer circular ou afixar documentos com repreensão publica;
- 4 - castigar o trabalhador alvo a exercer suas atividades em salas mal iluminadas, espaço exíguo ou instalado;
- 5 - cometer ao empregado tarefas irrealizáveis;
- 6 - ameaçar constantemente de despedida, coletiva ou individual;
- 7 - colocar em dúvida, reiteradamente, o trabalho e a capacidade do trabalhador;
- 8 - tratar os subordinados, costumeiramente, com rudeza e de forma agressiva;

³⁸ Em qualquer de suas formas, entende a doutrina que referidas condutas têm de ser potencialmente suscetíveis de produzir um dano, ainda que em certas ocasiões ele não chegue a se manifestar. ROMERO RODENAS, M^a José. *Ob. cit.*, p. 23.

9 - tecer comentários maldosos e injuriosos sobre as condições sociais, cor, raça, preferência sexual do trabalhador;

10 - transferir o local de trabalho ou de função o trabalhador que retorna ao emprego, após férias ou licença.

É claro que existem ainda outros comportamentos que podem, dependendo da forma como praticados e do objetivo visado ser consideradas como assédio moral.

Pode-se lembrar, a título de exemplo, que em algumas situações onde se verifica o assédio horizontal, entre colegas, especialmente no âmbito do setor público, órgãos colegiados vedam o ingresso de colegas, por inveja ou medo de confronto com pessoa melhor preparada culturalmente e às vezes até mesmo sob o aspecto ético.

Nessas situações, se lança mão de uma gama de expedientes para desacreditar a pessoa perante a comunidade (FELKER, 2006, p.188).

Da mesma forma servidor público que pretende afastar detentor de cargo de confiança ou de função gratificada, que é desejada, usa de comentários desairosos, delações, falsas alegações e muitos outros atos que objetivam desprestigiar o visado, inclusive em alguns casos se valendo até mesmo de pessoas alheias ao órgão para fazer as falsas denúncias ou acusações.

Sintetizando, parece acertado dizer que as conduta que podem ser caracterizadas como de assédio, são aquelas que produzem contra a reputação ou a imagem da vítima, contra o exercício de seu trabalho, para impedir a comunicação da vítima ou isilolá-la de seu entorno privando-a de informações sobre distintos aspectos de seu trabalho, e ainda ações de discriminação ou iniquidade, mediante o estabelecimento de diferenças de tratamento, ou através da distribuição no eqüitativa do trabalho, ou desigualdades remuneratórias injustificadas.

Existe, pois, um leque bastante amplo e variado de condutas que podem ser consideradas como assédio moral dependendo da forma, do local e com que objetivo elas são praticadas, não se podendo fazer uma lista fechada das mesmas.

9.2.4 Repetição e persistência da conduta no tempo

O assédio moral no trabalho é levado a efeito através de uma série de atos, de diversa natureza, que se produzem ao largo de um período temporal. Vale dizer: se trata de atos de ataques sistemáticos e reiterados reveladores da existência de uma conduta assediante que persiste no tempo, como um gotejamento incessante de ações ou omissões de diversa natureza.

Assim, um dos traços caracterizadores da conduta assediante é a persistência e a intensidade dos atos de agressão durante certo período temporal que, em regra objetiva isolar e denegrir ou humilhar o trabalhador no seu ambiente de trabalho (CORREA CARRASCO, 2006, p.56).

Desse modo, a violência psicológica intensa há de ser prolongada no tempo, o que implica afirmar que uma violência que venha a se manifestar com um simples episódio isolado e se produza em um momento muito concreto ou de forma muito esporádica, não constitui assédio moral. Para que esta possa caracterizar assédio moral torna-se indispensável que o maltrato seja intenso ou extremo e tenha uma continuidade.

Laymann chegou mesmo a fixar um período de seis meses no qual deveria durar a prática dos atos de agressão, o que não parece correto, pois não se deve estabelecer quantitativamente tantos dias ou meses de duração do maltrato para que possa configurar *mobbing*.

A bem da verdade o que importa é que os atos agressivos se concretizem de forma continuada em certo espaço de tempo dando assim a idéia de continuidade da violência, em regra ordenada à destruição psicológica ou moral do trabalhador e/ou sua exclusão do âmbito laboral o que, aliás, dependendo da personalidade da vítima, pode acontecer em menos de seis meses ou levar mais tempo e até mesmo nem se concretizar³⁹.

Desse modo, parece acertado afirmar que o relevante para caracterizar uma conduta como assédio é que ela seja praticada de forma sistemática e incessante⁴⁰,

³⁹ O assédio no ambiente laboral manifesta-se pelos atentados à dignidade e ao equilíbrio psíquico do trabalhador, através de agressões continuadas, atos e procedimentos aptos a criar situações de constrangimento e humilhações, que atingem de cheio a auto-estima da pessoa, e por isso revelado por um processo sistemático de estimação e inaceitável opressão, que se desenvolve ao longo de certo período que, todavia, não pode ser fixado em tantos dias ou meses.

⁴⁰ Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região entendeu como assédio moral a “Exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções...desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização”. (TRT 17ª Região – RO 0992/2002). *In: Revista LTr*. São Paulo: LTr, 2002, n. 67-07/860. Referida decisão põe em evidência a repetição e a continuidade da conduta agressora para que fosse reconhecido o *mobbing*, todavia sem se cogitar de limite temporal mínimo (de dias ou de meses), o que parece acertado. Não se justifica o estabelecimento de uma regra geral de aplicação automática a qualquer elemento de configuração do assédio. Em cada caso concreto, levando em conta as circunstâncias concorrentes da conduta é que deverá o órgão judicial, com absoluta liberdade de critério, valorar se a reiteração da agressão sofrida é suficiente para qualificá-la como constitutiva do maltrato o que, a toda evidência depende muito mais da intensidade da conduta do que do prazo em que ela foi praticada.

através de diversos atos tendentes a produzir o resultado pretendido pelo agressor, independentemente da quantidade de dias ou meses em que esses atos tenham se produzido⁴¹.

9.3 Potencialidade lesiva e pluriofensividade da conduta

Antes de tudo, necessário registrar que o assédio moral, como conduta ou fenômeno juridicamente relevante, constitui um atentado contra direitos fundamentais do trabalhador, na medida em que afeta a sua integridade moral, a sua dignidade, ao direito de não sofrer discriminação, e em muitos casos também vem acompanhado de vulnerações a outros direitos, como por exemplo, o da liberdade de opinião e de expressão, o direito à honra, o da preservação da intimidade e da imagem, entre outros.

Assim, acertada a opinião doutrinária de que o assédio moral visa submeter ao domínio do assediante a alma da vítima e, subsidiariamente, a própria destruição dessa alma, de sua mente, esse “eu” único – original e irrepetível.

⁴¹ Aliás, nesse sentido tem se encaminhado a jurisprudência laboral na Espanha como se vê da sentença proferida pelo STSJ da Andalucia/Servilla, de 19 de dezembro de 2002 em que se reconheceu a ocorrência de assédio moral ante um proceder “*intenso, ainda que breve no tempo*“, critério esse que foi reiterado na STSJ de Canárias em 19 de maio de 2004 (AS 2079). *In* ROMERO RODENAS, M^a José. **Ob. cit.**, p. 24.

Não se pode também deixar de levar em consideração que como reflexo e de maneira igualmente subsidiária, o mobbing pode produzir e quase sempre produz, conseqüências no trabalho do agredido (GONZÁLEZ NAVARRO, 2002, p. 134), inclusive, com a sua despedida, portanto, atentando contra o direito fundamental ao trabalho, entre nós, constitucionalmente garantido através do disposto nos arts. 1º, inciso IV e 6º do Texto de 1988⁴².

⁴² Discorrendo a respeito do direito fundamental ao trabalho, à luz do ordenamento constitucional espanhol, afirma Antonio Baylos Grau que “o direito ao trabalho se materializa na prestação de uma atividade no marco da organização produtiva de bens e serviços que se integra num sistema de livre mercado. O trabalho de que fala o art. 35, CE, é, conseqüentemente, o trabalho assalariado, por sua vez, elemento definatório de uma sociedade e de toda uma civilização, o que, por sua vez, significa atribuir papel preponderante às formações sociais que representam a subjetividade do trabalho. O reconhecimento do direito social que leva a cabo dito artigo implica o enunciado de uma cidadania qualificada pelo trabalho que é desigual econômica, social e culturalmente através de sua inserção no circuito da produção de bens para o mercado, a mudança de uma remuneração, mas que tendencialmente há de dirigir-se para o progressivo nivelamento dessa situação desigual, onde desempenham uma papel ativo tanto os poderes públicos quanto, especialmente, os próprios trabalhadores através das suas organizações representativas. Tendo esse ambivalente ponto de partida, no sentido de dotar de valor político emergente à mais evidente condição social de subordinação ao poder de outra pessoa, e considerar, ao mesmo tempo, que deve se fazer compatível esta situação materialmente desigual com um sistema de cidadania igualitária, constrói-se o tratamento do direito do trabalho. Sobre o trabalho a que todos os cidadãos têm direito, estabelece-se um ordenamento jurídico de clara finalidade corretora e niveladora das situações de poder que se desenvolvem nas relações trabalhistas, um “modelo social típico” de relações contratuais e normativas que configuram um setor do ordenamento regido por princípios orientados a proteger a parte mais fraca de tal relação, diversificando, assim, o contrato de trabalho em relação a outras relações contratuais afins, civis ou mercantis. Dessa forma, o trabalho é a base para o exercício dos direitos do cidadão, e reconhecê-lo implica, conseqüentemente, interligar o sujeito à sua dignidade como pessoa e ao seu projeto igualitário fixado, em nível coletivo, no esboço do art. 9.2, CE. Trabalhar é a condição de exercício de importantes prerrogativas de cidadania e a privação dessa qualidade, de maneira incorreta ou injustificada, não só implica a vulneração do direito ao trabalho, mas a dificuldade de exercício de outros direitos fundamentais reconhecidos constitucionalmente”. É claro que o assédio moral viola também a esse direito fundamental, pois não raro uma das suas principais conseqüências é perda do emprego pela vítima, seja porque é efetivamente despedida pela empresa, seja porque em razão dos males que passa a sofrer em razão dos maltrato torna-se uma pessoa doente e, portanto, incapaz ou ainda porque não suportando as agressões termina se desligando do posto de trabalho, o que reafirma a natureza pluriofensiva da conduta assediante.

Nessa perspectiva fácil constatar o caráter pluriofensivo da conduta do assediante, porquanto afeta essencialmente a dignidade do trabalhador e seu direito à saúde que, a toda evidência inclui a saúde psíquica ou mental.

É claro que além de ser um atentado aos direitos fundamentais, constituindo aquilo que a doutrina chama de “lesividade qualificada” (CORREA CARRASCO, 2006, p. 57), a conduta assediante pode produzir outros danos mais leves que somente alcançam relevância se forem contextualizados no seio de um processo de perseguição ou maltrato preconcebido para provocar danos à pessoa a quem é dirigida. Por conseguinte, a lesividade desse tipo de atos não pode nem deve ser valorada de forma autônoma ou isolada. Torna-se necessário, ao contrário, ter-se em conta o modo em que eles contribuem para aumentar o cerco à pessoa que deles é vítima, acentuando paulatinamente o grau de sofrimento do ofendido.

Por isso, deve-se sempre ter em mente que esse tipo de conduta ofensiva provoca danos que podem verificar-se sobre diversas esferas da vítima, tais como a moral, a psíquica, a física (por somatização do dano psíquico), a profissional e a patrimonial.

El centro el que gravita el concepto de acoso moral en el trabajo es el de afectación a la dignidad personal, sin perjuicio de que, de forma asociada y dado el carácter pluriofensivo del acoso moral en el trabajo, pueden verse comprometidos otros derechos fundamentales de la persona tales como el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, etc. (ROMERO RODENAS, 2005, p. 23).

Em virtude dessa pluriofensividade das condutas de assédio, parece evidente a necessidade de que ele seja abordado sob distintos âmbitos do ordenamento jurídico, na medida em que se está diante de atos que incidem ou podem lesionar diversos bens jurídicos desde a dignidade moral do trabalhador até sua saúde, inclusive podendo atingir até mesmo os membros da família deste como se deixou anotado.

Ante essa constatação, não é difícil afirmar que a conduta de assédio é efetivamente, e antes de tudo, um atentado aos direitos fundamentais do trabalhador⁴³, porque afeta à sua integridade moral, a sua dignidade (pessoal e profissional) e também ao direito de não sofrer discriminação.

⁴³ No âmbito do trabalho a consideração devida à dignidade do trabalhador impregna todos os aspectos da relação laboral como relação pessoal que é e por imperativo do princípio geral do respeito devido à dignidade de todo ser humano.

Ademais, pode ainda afetar e danificar outros direitos fundamentais como o direito ao trabalho, à liberdade de expressão e de opinião, a intimidade provocando danos de ordem patrimonial e moral à vítima.

Assim, a conduta caracterizadora do assédio moral tem uma dimensão pluriofensiva, pois é capaz de lesionar vários bens e direitos do ser humano enquanto tal, mas também como trabalhador, como integrante de uma coletividade, de uma família, etc. Por isso, deve ser considerada como uma conduta antijurídica porque em si mesma e sem outras exigências, supõe um atentado a integridade moral da pessoa humana.

Se além do dano moral se constatar que a conduta ofensiva produziu outros tipos danos, estes terão relevância no campo do Direito, na medida em que o ordenamento jurídico deve oferecer mecanismos à vítima para ver reparados todos e cada um deles, de acordo com o grau de responsabilidade do agressor.

Pode-se, pois, afirmar que a conduta do agente assediante sempre constituirá uma conduta pluriofensiva e antijurídica passível de ser sancionada.

A pluriofensividade do assédio é reconhecida pela doutrina espanhola quando chama a atenção para os dois direitos por ele mais afetados: a dignidade do trabalhador e a o direito à sua saúde, que por razões óbvias inclui a saúde psíquica ou mental (NAVARRETE, 2001; LÓPEZ PARADA, 2006).

9.4 Elemento teleológico: intencionalidade lesiva do agente agressor

Como se procurou demonstrar no item anterior, o conjunto de atos, ações ou omissões, que se sucedem no transcurso de um processo de assédio moral, em regra, mas não necessariamente, estão dirigidos a alcançar a destruição profissional da vítima, com a sua expulsão – de direito ou de fato – da organização produtiva em que desenvolva sua atividade. Por conseguinte, todos os atos levados a efeito pelo agressor, independentemente de seu alcance concreto e sua maior ou menor potencialidade lesiva encontram-se preordenados a atingir um resultado: provocação de danos à vítima.

Assim, e como consequência dessa constatação, os danos que eventualmente os atos de agressão podem causar ao agredido afetam de modo imediato uma das esferas da sua personalidade.

Cada ato de agressão pode afetar, em maior ou menor grau, a alguma das esferas da personalidade do trabalhador enquanto pessoa humana causando danos que posteriormente podem ser objeto de avaliação e quantificação. Porém, muitas ou na grande maioria das vezes, a produção de tais danos integra um plano preconcebido

para atingir a vítima e em regra visam à destruição profissional da mesma, seja por abandono completo do emprego, seja pela neutralização de sua capacidade laboral, o que tem levado parte da doutrina a ver nesse elemento um requisito do assédio moral.

Para tal corrente, esse objetivo, de natureza profissional, sempre se faz presente na conduta do assediante e, como tal, constitui o elemento que faz a conexão do conjunto de atos, dispersos no tempo e diversos em seu grau de intensidade, que se produzem ao longo do período do processo de maltrato e o que, depois, lhe confere a todos e cada um deles uma espécie de unidade de sentido, que não alcançam de outro modo (CORREA CARRASCO, 2006, p. 61).

Esse elemento – intencionalidade lesiva do agressor – seria um fio condutor que, do ponto de vista jurídico, dota de entidade e substantividade próprias o conjunto de atos isolados, praticados ao longo de certo espaço de tempo integrando a conduta do assediante. E isso permite afirmar que o assédio é ato complexo ou comportamento ilícito integrado por múltiplas ações unidas pelo propósito de danificar psíquica ou moralmente a vítima (GARCIA CALLEJO, 2003, p. 45).

Entretanto, doutrinariamente também se tem entendido necessário se partir da presunção da existência da intencionalidade lesiva quando se estiver diante de uma situação de violência prolongada e extrema que tenha se desenvolvido no ambiente laboral. Por conseguinte, em princípio se deve entender que a conduta está ordenada a provocar danos à vítima em seu entorno de trabalho e, como consequência, concluir-se que se encontra ante uma situação de assédio moral (GARCIA CALLEJO, 2003, p. 46).

Existem ainda aqueles para quem a intencionalidade do agressor não supõe um elemento constitutivo do *mobbing*⁴⁴, pois mesmo sendo evidente que sua atuação há de perseguir um objetivo, o mesmo pode ser muito mais amplo que o de destruição da vítima e sua expulsão, em última instância da organização ou empresa.

Desse modo, qualquer que seja a intencionalidade, ainda mesmo sendo evidente que sempre existirá alguma, há que se reconhecer a existência do assédio moral no ambiente laboral quando se produzam condutas atentatórias à dignidade da pessoa, suscetíveis de causar um dano e sejam praticadas de forma reiterada, independentemente de qual tenha sido a finalidade que persiga o agressor. Por consequência, o conceito de assédio moral deve ser ampliado a outros elementos de violência física que tenham uma finalidade distinta a de destruição da vítima, que se trate de comportamentos atentatórios à dignidade do trabalhador e que concorra com o resto dos elementos constitutivos do *mobbing* (ROMERO RODENAS, 2005, p. 27).

⁴⁴ É essa a tese que defendemos.

De fato, apesar de sempre existir na conduta do assediante um móvel destrutivo, parece possível pensar que se deva entender como assédio moral quando sejam produzidas condutas que atentem contra a dignidade do trabalhador e tenham sido levadas a efeito em razão e no ambiente de trabalho independentemente de qual possa ter sido a intenção do agressor, desde é claro, quando essas condutas foram praticadas de forma reiterada em um razoável espaço temporal.

Vale anotar, por oportuno, que parece que o entendimento ora perfilhado tenha sido acolhido legislador espanhol ao definir o assédio moral nas leis 51/2003⁴⁵ e 62/2003⁴⁶ sem qualquer tipo de referência ao elemento intencionalidade do sujeito, na medida em que o determinante para constatação do fenômeno é a existência de condutas que atentem contra a dignidade do trabalhador ou criem um ambiente humilhante e ofensivo, mas sem qualquer menção à destruição da vítima ou sua exclusão da empresa, o que também ocorre no Brasil, em que os vários Projetos de Lei a respeito do assédio no ambiente laboral não fazem nenhuma menção à intenção de destruição do trabalhador ou sua exclusão da empresa⁴⁷.

Há, pois, que se concordar com a corrente doutrinária defensora de que a se ter o elemento intenção de destruição da vítima e, em última instância sua expulsão da empresa, tornar-se-ia impossível o reconhecimento de assédio nas condutas atentatórias à dignidade do trabalhador levadas a cabo pelos colegas de trabalho do mesmo nível – assédio horizontal – na medida em que nessas hipóteses o sujeito ativo do maltrato dificilmente tem a capacidade para conseguir, em última análise, a exclusão ou expulsão do trabalhador.

Deve, pois, reconhecer uma conduta de assédio ainda quando não tenha o agressor tido a intenção de destruir ou expulsar o trabalhador da organização ou empresa, o que se há de verificar é se essa conduta agressiva foi levada a efeito no ambiente de trabalho ou em decorrência deste de forma continuada e por certo período temporal com agravo à dignidade do trabalhador, independentemente do agressor ter ou não tido a intenção de destruir a vítima ou expulsá-la da empresa ou organização, na medida em que esse tipo de agressão sempre causa dano de ordem moral ou psíquica e até mesmo física, que são bens integrantes da dignidade humana.

⁴⁵ A Lei 51, de 02 de outubro de 2003 trata da igualdade de oportunidade, não discriminação e acessibilidade universal das pessoas com incapacidade.

⁴⁶ A Lei 62, de 30 de dezembro de 2003 estabelece medidas fiscais, administrativas e da ordem social.

⁴⁷ PL 5.970/2001 alterando os artigos 483 e 484 da CLT dispondo sobre o assedio moral, inclusive quanto à indenização pelos danos dele resultantes e PL 4.742/2001 objetivando tipificar o assedio moral como crime.

Em síntese, como lembra Francisco Gonzáles Navarro (2002, p. 140), entre o assediante e o assediado se produz um vínculo virtual derivado do aparecimento naquele de um desejo de possuir a alma deste, submetendo-a a seu domínio, e simultânea ou subsidiariamente, o desejo de destruir a alma da vítima e não exatamente o da expulsão do trabalhador do seu entorno laboral.

9.5 O elemento organizacional: contexto sociolaboral

Não é possível uma compreensão plena do fenômeno assédio moral sem se levar em consideração, por um lado, o lugar em que ele acontece – uma empresa ou organização produtiva em que a vítima e o agressor laboram – e, por outro, o trabalho que um e outro realiza, porque segundo que seja idêntico ou distinto e o labor de cada um determine ou não uma porção de supra-ordenação de um deles – em regra, o assediante e ainda a maior ou menor possibilidade de perdê-lo, a relação de assédio que dele emerge adquirirá uma ou outra coloração, potencialmente sob o ponto de vista jurídico (GONZÁLEZ NAVARRO, 2002, p. 133).

Assim, o contexto laboral tem grande significado para identificação do assédio, na medida em que é necessário que, quem pratique as condutas de agressão tenha a condição de trabalhador da empresa, pois o na grande maioria dos casos o assediante e a vítima pertencem ao mesmo setor, seção ou departamento empresarial, embora não seja impossível a ocorrência do *mobbing* praticado por terceiros que podem mesmo não pertencendo formalmente à empresa integrar o mesmo ambiente laboral, como ocorre, por exemplo, com o pessoal das prestadoras de serviços.

Entretanto, o ordinário é que tanto o agressor como a vítima integram o quadro de pessoal da empresa, o que evidencia a relevância do elemento organizacional para a identificação do assédio permitindo inclusive, a distinção com outras condutas que, embora possam constituir violência contra o empregado, não caracterizam a figura ora analisada.

Ademais, tendo o *mobbing* por objetivo dominar a alma do assediado podendo em certas situações efetivamente causar a destruição da vítima, é lógico que esse tipo de agressão também termina produzindo efeitos no trabalho do agredido.

Nessa perspectiva, parece correto afirmar-se que sendo o direito ao trabalho um bem jurídico – um valor social fundamental constitucionalmente garantido⁴⁸ –, poderá ser lesionado e isso quase sempre acontece na ocorrência de assédio.

⁴⁸ Art. 1º, inciso IV, 6º e 7º, da Constituição de 1988.

Essa lesão do direito ao trabalho do assediado terá maior ou menor gravidade segundo os casos, podendo até mesmo ser qualificada como acidente de trabalho derivado da patologia psíquica que a vítima passa a padecer como consequência da agressão. Por conseguinte, pode também levar à extinção da relação de trabalho, ou a dispensa do trabalhador que, em certas situações dependendo do tipo da conduta assediante é levado a se desligar do emprego.

Como se vê, não existe qualquer tipo de dúvida quanto à relevância jurídica do contexto organizacional ao ponto do assédio ter sido concebido como uma “patologia das organizações” mais do que dos próprios indivíduos que a integram sendo este um dos âmbitos prioritários de incidência normativa, nomeadamente sob a perspectiva da adoção de medidas preventivas contra esse tipo de risco laboral.

De outro ângulo, não se pode deixar de reconhecer que a relevância do contexto laboral vem dada da assimetria de poderes que introduzida entre os sujeitos presentes no mesmo e que deriva, em última instância, da relação de dependência que define estruturalmente a relação de emprego ou trabalho, porque ordinariamente, essa desigualdade de poderes termina provocando em determinadas circunstâncias as agressões por parte dos superiores que fazem ou pretendem fazer valer a sua posição de superioridade em relação à vítima potencial e esta, por sua parte, vê-se “cercada” sem condições de defesa criando ambiente favorável para o desencadeamento de um processo de assédio.

Desse modo, não se pode de forma alguma ignorar a relevância do contexto laboral na identificação de uma conduta caracterizadora de assédio moral, inclusive para distingui-la de outras que, apesar antijurídicas, não se confundem com aquelas que contêm os elementos identificadores do *mobbing*.

10 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Como acima se tentou demonstrar, o assédio moral habitualmente constitui uma conduta pluriofensiva que tem aptidão para lesionar, junto com a dignidade do trabalhador, um conjunto de bens ou direitos pelo que, é possível se falar em distintas modalidades de *mobbing* tomando-se em consideração o bem jurídico afetado.

Assim, doutrinariamente e levando em conta alguns sistemas jurídicos⁴⁹ poder-se-ia diferenciar-se três espécies de assédio moral no trabalho:

a) *assédio moral discriminatório* – vinculado a circunstâncias raciais ou étnicas, religião ou convicções, incapacidade, idade e orientação sexual, que se caracteriza pelo rechaço de uma diferença ou uma particularidade da pessoa. A discriminação costuma ser dissimulada, na medida em que praticamente em todos os ordenamentos jurídicos democráticos ela é proibida, inclusive em nível constitucional.

No que tange à discriminação por motivos raciais ou religiosos, quando não se concretiza no ato da contratação do trabalhador, aparece mais tarde, em dado momento, como, por exemplo, ao se eliminar o posto de trabalho ou ainda nos processos de reestruturação empresarial quando se tem que fazer a escolha de quem deve ser dispensado. Em regra são essas pessoas aquelas que costumam ser escolhidas para serem dispensadas.

Já quanto às pessoas com orientação sexual diferente do padrão dominante, a discriminação quase sempre vem dos próprios colegas que terminam criando um ambiente propício para que ela ocorra através chacotas, comentários desairosos, telefonemas ou cartas anônimas e outros expedientes baixos que terminam colocando a pessoa em situação de dificuldade se não de impossibilidade de conviver com o grupo, o que a leva, quase sempre a desligar-se da empresa;

b) *assédio moral laboral simples* – é aquele não vinculado a nenhuma das causas anteriores, porém também de caráter discriminatório e por isso, igualmente causador de violação à dignidade do trabalhador;

c) *assédio moral não vinculado a causas discriminatórias* – com lesão distinta ou conjunta do direito à dignidade, a integridade moral, a honra, à intimidade pessoal e à própria imagem.

Entretanto, não há como deixar de reconhecer que todas as espécies de assédio respondem a um mesmo protótipo que sua gênese nas relações interpessoais que se dão nas empresas e instituições, e que se manifestam por meio de uma série de atuações ou condutas que causam lesão aos direitos mais básicos e fundamentais dos trabalhadores.

⁴⁹ Na Espanha, por exemplo, a Lei 51/2003 sobre a igualdade de oportunidades, não discriminação e acessibilidade universal das pessoas com incapacidade, o assédio é definido como “toda conduta relacionada com a incapacidade de uma pessoa que, tenha como objetivo ou consequência atentar contra sua dignidade ou criar um entorno intimidatório, hostil, degradante, humilhante e ofensivo”, conceito que também se encontra reproduzido na Lei 62/2003 praticamente nos mesmos termos. *In: Legislación Laboral y de Seguridad Social*. Edición preparada por Jesús M^a Galiana Moreno et al. Navarra: Thomson Aranzadi, 2006.

Assim, como lembra a doutrina (VALLEJO DACOSTA, 2005, p. 21) o tratamento unitário se justifica até mesmo para garantir coerência entre a ordenação de todos os elementos do assédio, que podem ter características similares e contra os que se deve lutar com meios parecidos.

11 DIFERENÇAS ENTRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E OUTRAS FIGURAS AFINS

O assédio moral no trabalho apresenta características comuns com outros conflitos que podem surgir no seio da relação laboral. Todavia, tem caracteres próprios e específicos como se viu quando da identificação de seus elementos que o diferenciam de outros fenômenos com os quais guarda certa analogia.

Levando-se em conta a origem e o bem jurídico atacado e os meios da reação frente às condutas se pode distinguir o assédio de outros fenômenos que, apesar de surgirem no seio de uma relação de emprego, com ele não se confundem.

São elas:

a) *O exercício arbitrário do poder diretivo empresarial*

O assédio se distingue do exercício arbitrário do poder diretivo empresarial, na medida em que neste o que pretende o empresário é a busca por meios abusivos e inadequados, do maior aproveitamento de mão-de-obra impondo condições de trabalho mais favoráveis aos seus interesses, enquanto no *mobbing* são afetados direitos fundamentais do trabalhador, basicamente a sua dignidade e integridade moral.

No exercício arbitrário ou abusivo do poder empresarial o bem jurídico agredido são os direitos laborais sobre o lugar, o tempo, o modo e a contraprestação pelo trabalho, ao passo que no assédio, a dignidade do trabalhador e seu direito à integridade psíquica e à saúde mental são objeto da agressão, apesar de que em certas situações o abuso do poder de direção empresarial pode também revelar um tratamento discriminatório da pessoa ou um atentado à sua honra.

A distinção entre o assédio moral e o abuso do poder diretivo empresarial reside também no fato de que enquanto no assédio em regra se visa atingir a alma da vítima, no abuso do poder empresarial o que se pretende é tornar o trabalhador mais produtivo, de maneira que o maltrato psicológico e as condutas humilhantes e vexatórias constituem um meio para alcançar dita finalidade. Por conseguinte, a adoção de medidas organizativas contrárias à mencionada finalidade e, portanto, lesivas mais aos interesses da empresa constituirá indício de um processo de assédio (CORREA CARRASCO, 2006, p. 69).

Desse modo, as decisões empresariais arbitrárias e, portanto, ilegais devem ser avaliadas pelo juiz de modo a verificar se não são na prática atentatórias aos direitos fundamentais do trabalhador. Produzem-se um resultado pelo qual o trabalhador se veja diminuído na consideração devida como pessoa e como profissional, a justificação desse resultado não pode produzir-se pela mera inércia da presunção de legalidade dos atos de exercício dos poderes empresariais ou a consabida remissão à tradição ou ao costume.

É preciso, pois, justificação específica, um vínculo de conexão vidente entre o comportamento taxado de mobbing e os procedimentos organizativos reais empresariais, que afaste toda suspeita de que tenha produzido um comportamento proibido.

Assim, se deve presumir que certas decisões empresariais como aquelas atributivas ao trabalhador de tarefas ou atividades de menor qualificação, alheias às suas obrigações contratuais, com diminuição salarial são constitutivas do assédio moral, ainda que falte o requisito da reiteração das condutas próprias do maltrato que doutrinária e jurisprudencialmente se exige para a caracterização do fenómeno.

Não parece razoável deixar de reconhecer que esse tipo de conduta constitui um atentado à dignidade dos trabalhadores e, portanto, verdadeiro assédio moral e não um mero desvio ou abuso do poder de direção empresarial com objetivos de aumentar a produção ou a qualidade do trabalho.

b) *A síndrome do queimado ou Burn-out*

Esse fenómeno ocorre ou se manifesta concretamente através do estresse laboral, inerente aos trabalhadores que laboram em contacto com outras pessoas que, por suas características, são sujeitos que precisam de ajuda ou assistência, como por exemplo, professores, pessoal que labora nos hospitais, assistentes sociais, etc.

A síndrome do queimado ou *Burn-out* costuma se manifestar quando o trabalhador ou profissional ver defraudadas suas expectativas, em razão da impossibilidade de modificar sua situação laboral e de por em prática suas idéias a respeito de como ser realizado o trabalho. Isso termina produzindo uma frustração no trabalhador que decorre da forma e das condições em que se realiza o trabalho, porque é a própria atividade que desencadeia o surgimento da afetação psíquica, contrariamente ao que ocorre com o assédio moral, em que são as relações pessoais que dão margem, por várias condutas ou procedimento, ao processo hostilidade psicológica.

Embora os resultados produzidos – lesão à integridade física ou psíquica do trabalhador – possam ser parecidos com aqueles que o assédio também produz,

nem por suas origens nem pelo bem jurídico afetado, pode a síndrome do queimado ou *Burn-out* ser equiparada ao mobbing, embora possa ser considerada como acidente do trabalho, na medida em que teve sua origem nas condições em que o trabalhador desenvolve sua atividade laboral.

c) transtornos psíquicos

É claro que existem afetações psíquicas que, em dados momentos de crise podem apresentar manifestações como comportamentos semelhantes ao assédio moral, sendo os mais comuns a esquizofrenia e depressão psíquica.

As pessoas esquizofrênicas percebem alucinações auditivas, visuais e mentais. Por isso, e em razão das percepções alteradas e da deteriorização da função cerebral chegam a acreditar serem perseguidas no trabalho (paranóia) o que é a figura central do que acontece ao seu redor (idéias de referência).

Parece evidente que essas falsas convicções são devidas a uma deteriorização da função cerebral e, geralmente, não se alteram mediante fatos ou raciocínio, mas apenas em virtude de tratamento médico e farmacológico. Portanto, uma pessoa que não tem a capacidade de compreender que suas idéias carecem de fundamento e que se encontra doente, pode albergar em seu consciente uma falsa idéia de que existe um complô contra ela para expulsá-la do trabalho, crendo-se assim vítima de um processo de assédio moral que somente existe em sua imaginação.

Situação como essa não guarda nenhuma relação com o assédio moral, na medida em que a sua deteriorização psíquica nenhuma conexão tem com as relações interpessoais mantidas na empresa, no local de trabalho.

E quanto à depressão psíquica, embora as doenças psíquicas pré-existentes não excluam o assédio, na medida em que a pessoa que delas padeça fique mais exposta e, portanto, mais vulnerável, não pode ser confundida ou equiparada ao mobbing.

De fato, enquanto o assédio é em regra fruto intencionado das relações interpessoais na empresa, a depressão psíquica pode ter sua origem alheia a tais relações laborais.

d) assédio sexual

O que caracteriza o assédio sexual é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a demissão com a perda do emprego, ou da perda de promoções, ou

de outros prejuízos, como a transferência indevida, e/ou pela insistência e inoportunidade.

É a chamada “cantada” desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado. Portanto, para a caracterização dessa figura delituosa é necessária a superioridade hierárquica do assediante, que deve ser chefe, superior ao assediado, ou o sócio da empresa.

Torna-se, pois, indispensável que o assediante tenha poderes de influenciar na carreira, ou nas condições de trabalho do assediado, que possa ser ameaçado com a dispensa, transferência etc., ou com promessa de obtenção de vantagens e favorecimentos caso ceda ao assediante (LIPPMANN, 2005, p. 22).

Entretanto, o assédio sexual no trabalho guarda notório paralelismo com o assédio moral, na medida em que compartilhando boa parte de seus elementos, até o ponto de que a construção jurídica deste está intimamente relacionada à construção jurídica daquele. Por isso, apresenta traços comuns, pois trata de comportamentos pessoais no local de trabalho que causam lesão ao direito à dignidade da pessoa e à sua integridade física e moral, atentando contra a liberdade sexual da vítima (FELKER, 2006, p. 247).

É claro que tanto o assédio moral como o sexual podem produzir danos emocionais e físicos, afetar o rendimento no trabalho, provocar a abstenção laboral, além de gerar um ambiente hostil, humilhante e intimidatório, e muitas vezes leva mesmo ao abandono do posto de trabalho.

Entretanto, existem importantes diferenças entre uma e outra figura, já que o assédio abarca uma série de condutas que têm um claro conteúdo sexual ou libidinoso, já seja de forma física ou de palavra, direta ou através de insinuações que claramente perseguem aquela finalidade, de forma que o objetivo é a violência ou o atentado contra a liberdade sexual da pessoa assediada, o que não se faz presente no assédio moral.

Não se deve olvidar que muitas vezes um processo de assédio sexual que não atinge ao seu objetivo final, pode desencadear um processo de assédio moral no ambiente de trabalho. Todavia, um e outro têm elementos que os diferenciam.

e) *o estresse laboral*

O estresse laboral consiste em uma reação de natureza emocional, fisiológica ou de conduta aos diversos aspectos danosos do trabalho, à organização e ao ambiente de trabalho, originária de um desajuste entre o indivíduo e seu trabalho⁵⁰.

Os fatores de risco do estresse laboral são basicamente:

- 1) o ritmo de trabalho elevado;
- 2) o ritmo de trabalho determinado por contingências externas ou pelas máquinas de trabalho;
- 3) trabalho monótono ou repetitivo;
- 4) assédio sexual;
- 5) violência física e intimidação e represálias.

Desse modo, a intimidação e o hostilização psicológica no local de trabalho constituem, indubitavelmente, uma das causas de estresse laboral, que em muitos casos é alheia às relações interpessoais que estabelecem entre distintos indivíduos em um mesmo centro de trabalho, que é o que precisamente caracteriza o assédio moral.

O assédio moral é um dos fatores causadores do estresse, enquanto o estresse laboral é uma consequência de um conjunto de elementos, entre outros da violência psicológica (ROMERO RODENAS, 2005, p. 33). Portanto, há uma distinção entre os dois fenômenos que não podem ser confundidos.

12 CONCLUSÃO

O assédio moral é caracterizado por toda conduta – ativa ou omissiva –, levada a efeito no contexto de uma relação laboral ou de serviço, consistente em ataques reiterados e sistemáticos de caráter degradante, que atentam contra a integridade moral de uma pessoa (atentado à dignidade), e que têm, ademais, a aptidão de provocar danos de natureza psíquica, física, patrimonial ou de prejudicar de forma grave a empregabilidade da mesma (CORREA CARRASCO, 2006, p. 89).

⁵⁰ Vale a pena consultar o estudo de psicopatologia do trabalho de DEJOURS, CHRISTOPHE. *A Loucura do trabalho*. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

Desse modo, o conceito do *mobbing* é integrado por elementos que o identificam e ao mesmo tempo o diferenciam de outras figuras a ele assemelhadas, conforme se viu no decorrer do presente trabalho.

Como conduta antijurídica, atenta contra a dignidade humana do trabalhador, independentemente do assediante ter como objetivo expulsar a vítima do trabalho, provocando danos de ordem moral, psíquica e material ao assediado e à sua família.

O empregador responde pela indenização dos danos materiais e morais causados à vítima do assédio e aos seus familiares mesmo quando os atos de agressão tenham partido de seus empregados ou prepostos facultando-lhe o ordenamento jurídico o direito de regresso contra estes para se ressarcir daquilo que tiver que pagar.

É necessário se aprovar urgentemente norma de âmbito nacional disciplinado o fenômeno do assédio nas relações de trabalho, inclusive no que concerne à responsabilização civil pelos danos decorrentes da agressão, responsabilidade essa que encontra fundamento no princípio do respeito à dignidade humana do trabalhador, direito de natureza fundamental garantido pelos arts. 1º, 5º, 6º e 193 da Carta da República.

Por último, não se pode esquecer da necessidade de conscientização de todos a respeito dos malefícios que o assédio provoca a toda a sociedade. Portanto, uma ampla campanha de educação, prevenção e esclarecimento nas empresas, nas instituições públicas, inclusive perante os sindicatos a respeito do problema agregada a edição de norma repressora desse tipo de conduta e de responsabilização civil e penal dos agressores pelas conseqüências que seus atos provoquem não apenas à vítima do maltrato, mas também aos seus familiares, poderão constituir valioso instrumento para prevenir e reprimir esse tipo de violência sutil que agride ao bem mais precioso do ser humano, qual seja, a sua dignidade.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In: CHAPPELL, Duncan et al. **Violence at work**. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 2006.
- CHAVES, Daniela Lustosa Marques de Souza. **Mercado de trabalho e discriminação etária: A Vulnerabilidade dos Trabalhadores “Envelhecetes”**. São Paulo: LTr, 2006.
- CORREA CARRASCO, Manuel. El concepto de acoso moral en el trabajo. In: _____. (Coord.). **Acoso moral en el trabajo**. Navarra: Editorial Aranzadi, 2006.
- DÄUBER, Wolfgang. **Derecho del Trabajo**. Madrid: MTSS, 1994.

DEJOURS, Chistophe. **Aloucura do trabalho**. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez, 2002.

EVANS, Patricia. **The verbally abusive relationship: how to recognise and how to respond**. Adams, 1999.

FELKER, Reginaldo. **O Dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

FERNANDES, António Monteiro. **Estudos de Direito do Trabalho em homenagem ao prof. Manuel Afonso Olea**. Coimbra: Almedina, 2004.

GARCIA CALLEJO, Jose María. **Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador**. Madrid: Federación de Servicios Públicos de UGT Madrid, 2003.

GONZÁLEZ NAVARRO, Francisco. **Acoso psíquico en el trabajo (El alma, bien jurídico a proteger)**. Madrid: Civitas, 2002.

GRAU, Antonio Baylos. Proteção de direitos fundamentais na ordem social. O direito ao trabalho como direito constitucional. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Rio de Janeiro, v. 10, abr./mai./jun., 2004.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso**. Trad. espanhola de Núria Pujol i Valls. Barcelona; Bueno Aires; México: Paidós, 2001.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

LÓPEZ PARADA, Blanco Barea y. La Espiral Juridica del Mobbing. <www.Mobbing.nu>.

MAC DONALD, Andréa Fabiana. **Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral**. Disponível em: <http://www.diariojudicial.com/printfriendly.asp?IDNoticia_Cabecera>. Acessado em: 9 out. 2006.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assedio moral e seus efeitos jurídicos. **Jornal Trabalhista**, Brasília, 13 jan. 2003.

MOREIRA, Tereza Coelho. A conduta e a orientação sexuais do trabalhador. In: NAVARRETE, Molina. Reflexiones a propósito da la STS 23-7-2001. **La Ley**, año XXII, 5436.

NIÑO ESCALANTE, José. El “mobbing” y las evaluaciones de riesgos laborales. **Mapfre Seguridad**, Madrid, n. 95, terceiro trimestre, p. 9-17, 2004.

PALOMEQUE LÓPES, Manuel Carlos. **Direito do trabalho e ideologia**. Trad. António Moreira. Coimbra: Almedina, 2001.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos at al. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Centro de Estudios Eamón Areces, 2006.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. <www.Anamatra.org.com.br>.

REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RODRÍGUEZ GOPÉ, Maria Luisa. Práticas de empresa sobre la prevención dela acoso. In: CORREA CARRASCO, Manuel (Coord.). **Acoso moral en el trabajo**. Navarra: Editorial Aranzandi, 2006.

ROMERO RODENAS, Maria José. **Protección frente al acoso moral en el trabajo**. Albacete: Editorial Bomarzo, 2005.

SILVA, Ana Emilia Andrade Albuquerque da. **Discriminação racial no trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

VALLEJO DA COSTA, Ruth. **Riegos Psico-Sociales: Prevención y Tutela Sancionadora**. Navarra: Thomson Aranzadi, 2005.

VIANA, Márcio Tulio et al (Coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

WYATT, Judith et al. **Abuse at worker**. How to recognize en survive it. Sharkman books, 1997.