



Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros

ISSN: 2237-2342 (impresso)

L-ISSN: 2178-2008 (on-line)

Ano VIII, Vol.VIII, n.31, jul./set., 2017.

Tramitação editorial:

Data de submissão: 30/07/2017.

Data de reformulação: 15/08/2017.

Data de aceite definitivo: 28/08/2017.

Data de publicação: 20/09/201

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A DEFESA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA SOB A ÓTICA DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA¹

Carolina Mayara Landim²
Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes³

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo discutir o instituto do assédio moral no ambiente laboral, contemplando seus elementos caracterizadores, espécies, figuras paralelas, bem como traçar um perfil do Poder Judiciário, ao analisar os julgados dos Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho, visando à reflexão sobre a forma como as Cortes estão decidindo os casos postos à sua apreciação e, ainda, os tipos de assédio moral relacionados às práticas abusivas no trabalho. O princípio da dignidade da pessoa humana é norma balizadora de todas as relações, pessoais ou profissionais, e, como tal, deve ser observado por empregadores, pois esses detêm o poder/dever de preservar um ambiente de trabalho o mais saudável possível. O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho quanto às ações da empresa, com características de assédio moral organizacional, é no sentido de que tal prática é passível de indenização por danos morais, inclusive coletivos, pois guarda conteúdo com o interesse público. As formas de subjugação de ser humano, aqui exemplificadas pelo assédio moral, demonstram a imaturidade da sociedade que deve ser conscientizada dos danos graves e velados que ocorrem cotidianamente nos ambientes de trabalho.

¹© Todos os direitos reservados. A Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros, bem como a Faculdade Processus (mantenedora do periódico) não se responsabilizam por questões de direito autoral, cuja responsabilidade integral é do(s) autor(es) deste artigo. A revisão linguística e metodológica deste artigo foi feita pelo(s) autor(es) deste artigo. Artigo Científico apresentado à Coordenação do Núcleo de Estudos Aprofundados e Pesquisa Jurídica (NEAPJUR) do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Processus, como parte integrante dos trabalhos elaborados pelo grupo de Iniciação Científica, sob a coordenação da Prof. Dra. Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes.

² Bacharel em Direito, ex-aluna e pesquisadora do Núcleo de Pesquisa Jurídica da Faculdade PROCESSUS; servidora pública do Poder Judiciário Federal.

³ Doutora em Direito Público pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestre em Economia pela Universidade de Brasília; Pós-Graduada *Lato Sensu* em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho pelo CEUB/CESAPE; e em Direito e Processo do Trabalho pela AMATRA/EMATRA e Faculdade Processus; Graduada em Direito pela Universidade de Brasília; Letras - Licenciatura em Língua Portuguesa e respectiva Literatura pela Universidade de Brasília; e Administração pela Universidade de Brasília; Aposentada do Banco do Brasil e servidora do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios; Integrante do corpo docente da Faculdade UNIP, Anhanguera e Instituto Processus, onde exerce a função de Coordenadora do TCC, de Revisora de textos dos periódicos da Faculdade e integra o Conselho Editorial da Revista Processus; E-mail: dulcemorais@globocom.com.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Violência no trabalho. Dignidade da Pessoa Humana.

ABSTRACT

The objective of this research was to discuss the moral harassment institute in the workplace, considering its characterizing elements, species, parallel figures, as well as to draw a profile of the Judiciary Power, when analyzing the judgments of the Regional Courts and Superior Labor Court, aiming at the reflection on how the Courts are deciding the cases submitted to it and also the types of moral harassment related to abusive practices in the workplace. The principle of the dignity of the human person is the guiding standard for all relationships, personal or professional, and as such must be observed by employers, who have the power / duty to preserve a working environment as healthy as possible. The position of the Superior Labor Court regarding the actions of the company, with characteristics of organizational moral harassment, is in the sense that such practice is liable to compensation for moral damages, including collective damages, as it stores content with the public interest. The forms of subjugation of human beings, exemplified here by moral harassment, demonstrate the immaturity of society which must be made aware of the burdensome and veiled damages that occur daily in the workplace.

KEY WORDS: Moral Harassment. Violence at work. Dignity of human person.

INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea o trabalho está difundido nas diversas áreas da vida do ser humano. Em razão da grande diversidade de formas de se executar as atividades laborais, bem como a possibilidade tecnológica de estar em contato com o trabalho transpondo o obstáculo físico. Percebe-se que há uma mistura da vida pessoal com a vida profissional do trabalhador. Nos dias atuais dificilmente uma pessoa possui um horário fixo para realizar seu trabalho, normalmente passa o dia inteiro em contato com o labor.

Com efeito, é necessário direcionar a atenção para as consequências negativas desse modo de trabalhar, pois se por um lado a saúde física da pessoa é beneficiada, considerando que há um desgaste menor, por outro a saúde psíquica é altamente comprometida, visto que uma grande parte de empregadores não está

acostumada com essa nova realidade e continua a gerenciar os empregados como se estivessem sob sua ótica naquele período. No entanto, o controle patronal se estendeu, em virtude das facilidades tecnológicas e a pressão passou a permear a vida do empregado em significativa parcela do tempo.

O assédio moral, lamentavelmente, é uma figura que rege muitas relações de trabalho na atualidade. A falta de conhecimento, aliada às consequências psicológicas, impedem que o seu combate seja feito de forma objetiva e incisiva. Assim, insta aprofundar os estudos quanto aos elementos caracterizadores dessa situação, além de suas diferenças em relação a outras figuras opressoras, como a gestão por estresse, a fim de resguardar a dignidade da pessoa humana.

Em tais circunstâncias, o Poder Judiciário é provocado a se pronunciar acerca das diversas práticas dos empregadores que geram danos morais aos empregados, pois lesionam a dignidade da pessoa humana. Dentre essas práticas está o assédio moral, que pode possuir inúmeras formas, por vezes é até mesmo difícil sua configuração por meio de provas, em razão da forma como pode ser executada, normalmente mascarada pelo costume ou cultura do lugar.

O que fica evidente é a difícil tarefa do julgador de enquadrar os diversos casos que lhe são submetidos para apreciar, uma vez que a configuração do assédio moral, embora possua elementos objetivos, é ainda de grande análise subjetiva para concatenar os fatos aos aspectos jurídicos da demanda. Disso tratar-se-á adiante.

Este artigo busca analisar o instituto do assédio moral, seus elementos caracterizadores, espécies, figuras paralelas, bem como traçar um perfil do Poder Judiciário, ao apreciar os julgados dos Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho, para se discutir sobre a forma que estão decidindo os casos postos para apreciação e, ainda, os tipos de assédio moral relacionados às práticas irregulares.

Outro aspecto que será abordado nesta pesquisa acadêmica diz respeito ao projeto de Lei nº 4742/2001, que propõe a inclusão do assédio moral como crime. Este instrumento pode ser útil para coibir as ações abusivas disseminadas no ambiente laboral.

1 A dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana, presente no inciso III do artigo 1º da Constituição Federal, é um fundamento do Estado Democrático de Direito e, como tal, deve permear todas as relações existentes no ordenamento jurídico. É considerado um valor constitucional supremo, onde o indivíduo é o sujeito central e não um objeto.

O princípio da dignidade do ser humano é concretizado pelo Estado com a tutela dos direitos fundamentais do cidadão.⁴ Tal princípio está de tal maneira intrínseco nos direitos e garantias fundamentais que, na atualidade, é possível proteger direitos por meio do resguardo da dignidade da pessoa humana, podendo esse se tornar, por exemplo, um limite às ações de execução, como também uma orientação para qual interpretação será dada a determinado caso. É o que a jurisprudência atual intitula como *in dúbio pro dignitate*⁵.

Para se exemplificar a aplicação desse princípio, cita-se a interpretação sistemática e teleológica que é amplamente utilizada na concessão do intervalo previsto no artigo 253 da CLT aos trabalhadores que permanecem por um período prolongado em ambiente artificialmente frio, ainda que não laborem nas câmaras de frigorífico, pois estão expostos a temperaturas inferiores às previstas pela norma legal.⁶ Embora não haja norma específica que trate da matéria, ao se analisar o caso à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, foi necessária a aplicação analógica do artigo 253 da CLT, pois a pessoa que trabalha nessas condições insalubres carece de intervalos para preservar a integridade de sua saúde.

Outra ótica que merece prestígio é o entendimento amplo do princípio da dignidade da pessoa humana, condensado nos ensinamentos do jurista Ministro Maurício Godinho Delgado, no acórdão da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica,

⁴ BRANDÃO, Fernanda Holanda de Vasconcelos. Dignidade da pessoa humana e cidadania: Princípios fundamentais e essenciais para o acesso à Justiça. In: *Revista Âmbito Jurídico*. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7538. Acesso em: 26 out. 2015.

⁵ BELLONI, Márcio. O dano moral no direito do trabalho. In: *Revista de Direito do Trabalho*. Vol. 133/2009, Jan-Mar/2009, p. 275.

⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 2ª Turma. AIRR nº 849-96.2014.5.12.0009. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Brasília, DF, 24 ago. 16. DJ 2.9.16. Disponível em: www.tst.jus.br.

envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988.⁷

O ambiente laboral é o local onde o indivíduo desempenha suas atividades, possivelmente passa a maior parte do seu tempo, necessitando de energia e saúde para cumprir sua função. Assim, qualquer desrespeito à integridade, ainda que de forma não intencional, fere a dignidade do ser humano, pois, independente da atividade que exerça, é o cerne da função social daquele indivíduo, o que deve ser amplamente protegido.

Ao se analisar a figura do assédio moral no trabalho, compreende-se que há uma relação ainda mais estreita com o princípio da dignidade da pessoa humana, pois, em tais situações, este preceito é diretamente atingido, ainda que possa ser de forma indireta, por meio da violação da intimidade, imagem ou ofensa à honra.

No acórdão da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o Ministro Relator Aloysio Corrêa da Veiga faz a correlação do princípio da dignidade da pessoa humana com o assédio moral no seguinte sentido:

A dignidade é a pedra angular de todos os outros direitos e liberdades da pessoa humana: todas as pessoas são iguais, devem ser tratadas com respeito e integridade, e a violação deste princípio deve ser sancionada pela lei. Pelo princípio da dignidade humana cada ser humano possui um direito intrínseco e inerente a ser respeitado. Todas as condutas abusivas, que se repetem ao longo do tempo e cujo objeto atenta contra o SER humano, a sua dignidade ou a sua integridade física ou psíquica, durante a execução do trabalho,

⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 3ª Turma. AIRR nº 372-29.2013.5.03.0019. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 20 abr.16. DJ 29.4.16. Disponível em: www.tst.jus.br..

merecem ser sancionadas, por colocarem em risco o meio ambiente do trabalho e a saúde física do empregado.

Um meio ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo que se manifesta por palavras, intimidações, atos gestos ou escritos unilaterais deve ser coibido por expor a sofrimento físico ou situações humilhantes os empregados.

Nesse contexto, o empregador deve envidar todas as medidas necessárias para prevenir o dano psicossocial ocasionado pelo trabalho.⁸

Em resumo, deve-se pensar no princípio da dignidade da pessoa humana como norma balizadora de todas as relações entre pessoas, mas, precisamente, na relação de trabalho, pois essa constitui a maior parte da vida do ser humano, devendo, portanto, ser observado por todos, especialmente pelos empregadores, pois esses detêm o poder/dever de preservar o ambiente de trabalho o mais saudável possível.

2 Assédio moral

2.1 Conceito doutrinário

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o assédio moral constitui o uso deliberado da força e do poder contra uma pessoa, grupo ou comunidade que cause ou tenha a possibilidade de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos e privações. Ao se analisar os diversos aspectos do assédio moral, percebe-se que está no inconsciente coletivo a ideia de que se constitui apenas um ato do agressor contra uma vítima. Para que ocorra, são relevantes as características pessoais dos envolvidos e o tipo de relação que foi estabelecido entre tais pessoas.

No entanto, ao se aprofundar a reflexão acerca do assunto, verifica-se que, na verdade, este ato do agressor contra a vítima é apenas um recorte de um risco invisível que permeia o ambiente de trabalho, pois o dano maior é velado e pode fazer parte do clima organizacional da empresa, da forma de gestão dos superiores ou da forma de se relacionar um determinado grupo dentro do ambiente laboral.

Por essa razão, não é somente a vítima (pessoa ou grupo) da reiteração de

⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 6ª Turma. RR nº 1388-92.2012.5.12.0012. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, DF, 5 fev. 14. DJ de 7.2.14. Disponível em: www.tst.jus.br.

determinados atos que está sendo assediada e, sim, todo o corpo organizacional, principalmente a sociedade, pois os danos se estendem e são suportados por todos, uma vez que o assédio no mundo contemporâneo, de relações e interações líquidas⁹, é um dos principais fatores de risco no trabalho, sendo considerado pela Organização Mundial da Saúde como um problema de saúde pública.

Na doutrina, destaca-se a psicanalista francesa Marie France Hirigoyen, que conceitua o assédio moral como

toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho¹⁰.

Os elementos trazidos neste conceito resumem o que a parte majoritária da doutrina entende como elementos caracterizadores do assédio moral: conduta abusiva (ação ou omissão), que muitos julgam ser necessário o elemento subjetivo do dolo, a repetição, ou seja, ações reiteradas e não um único ato, com o intuito de atingir a dignidade da pessoa causando dano psíquico.

No entanto, ao se analisar os casos concretos, percebe-se que alguns desses elementos podem se apresentar em maior intensidade que outros, ou seja, em um caso pode ser uma conduta não enquadrada como abusiva, se for analisada isoladamente, mas ao se examinar a prolongação no tempo e, também, a demonstração do intuito de denegrir a dignidade da pessoa, está configurado o assédio moral, ainda que os elementos estejam desproporcionais.

2.2 Elementos caracterizadores do assédio moral

Como antes explicitado, no conceito do assédio moral, ao se examinar os julgados a respeito do tema, há um consenso sobre três elementos que caracterizam o assédio moral: a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo e a finalidade de causar um dano psíquico. Ressalta-se que há divergência quanto à necessidade de se demonstrar a efetiva ocorrência do dano psíquico.

⁹ BAUMAN, Zygmunt. *A cultura no mundo líquido moderno*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 2013.

¹⁰ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 73, n° 2, abr/jun 2007, p. 26.

2.2.1 A intensidade da violência psicológica e o prolongamento no tempo

Para se caracterizar o assédio moral é necessário que haja uma reiteração de ações ou omissões, visto que o dano psíquico decorre de um processo. Segundo especialistas, dentre eles Harald Ege, o assédio passa por determinadas fases, que resumidamente assim se estabelece: i) fase 1 - condição zero: quando as condições são favoráveis ao desenvolvimento do assédio; ii) fase 2 - individuação da vítima: existe uma vontade de atingir determinada pessoa ou grupo, mas a vítima ainda não apresentou sinal de dano; iii) fase 3 - primeiros sintomas: há o aparecimento dos sintomas físicos do assédio, por exemplo, insegurança, insônia, stresse; iv) fase 4 - objetividade e publicidade do fenômeno: tanto agressor quanto vítima sabem o que está acontecendo e não há entrelinhas; v) fase 5 - agravamento dos sintomas da vítima: aparecimento de depressão, síndrome do pânico, desenvolvimento de pressão alta; vi) fase 6 - exclusão da vítima do ambiente de trabalho para tratamento de saúde ou mesmo o cometimento de ato extremo como suicídio.¹¹

Insta mencionar que o processo acima elencado não precisa estar completo. Na verdade, o que se pretende é a prevenção do processo ou a intervenção o quanto antes para que o dano psíquico da vítima e o dano social seja menor, mesmo, se necessário, mediante medidas judiciais, institucionais, sociais e legislativas. Ressalte-se que a análise isolada de cada ato ou omissão por si só não configura algo grave, no entanto é o efeito cumulativo frequente e repetitivo que constitui a agressão.¹²

2.2.2 A efetiva ocorrência do dano psíquico

O entendimento majoritário da jurisprudência da Corte Superior do Trabalho é no sentido de que, para caracterizar o dano moral no caso de assédio moral, basta demonstrar o evento ou fato e o nexa causal com a dor, podendo ser dispensável a prova do prejuízo sofrido pela vítima para demonstrar a lesão, uma vez que a dor emocional é apenas presumida (presunção *hominis*). O precedente desse entendimento foi julgado pela SubSeção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho, em 23 de outubro de 2009:

¹¹ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 51-52.

¹² HIRIGOYEN, Marie France. *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rejane Janowitzter (Trad.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

RECURSO DE EMBARGOS – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – DOENÇA PROFISSIONAL - PROVA - DESNECESSIDADE. O dano moral poder ser conceituado como o vilipêndio a direito da personalidade do lesado, atingindo aspectos não patrimoniais da vida do ser humano. Tal dano decorre, pois, da demonstração objetiva de que a conduta de alguém lesou direto da personalidade de outrem. Assim, inviável exigir-se a prova do sofrimento daquele que suporta o citado dano, pois, nesse caso, estar-se-ia impondo o ônus de demonstrar algo que não se concretiza no mundo dos fatos, mas, tão somente, no âmbito psicológico do lesado. A doutrina e a jurisprudência têm entendido que o dano moral é *damnum in re ipsa*, sendo, no caso, suficiente, para fins de atribuição de responsabilidade, a demonstração do evento, doença profissional, e fixado o nexo de causalidade. A doença profissional leva a uma perda da capacidade produtiva e, com isso, ocasiona um enfraquecimento emocional daquele que sofre a respectiva doença, sendo irrelevante a exposição do trabalhador a uma situação vexatória. A doença e a conseqüente incapacidade produtiva, por si só, causam a lesão ao princípio da dignidade humana encartado na Constituição Federal, em decorrência do constrangimento gerado ao empregado, que deve ser indenizado pelo dano moral sofrido. Recurso de embargos conhecido e provido.¹³ - grifos acrescentados.

3 Sujeitos e espécies de assédio moral

3.1 Sujeitos do assédio moral

O agressor é a pessoa ou instituição que incute as ações ou omissões contra um determinado indivíduo ou grupo, a fim de desestabilizá-lo emocionalmente e, assim, excluir a vítima do ambiente laboral.

Apesar de vários autores traçarem um perfil de agressor, com base nos perfis psicológicos distorcidos, ou com doenças sociológicas, não há como delinear, no caso concreto, características fixas que amoldem o agressor ou que facilite a identificação de um potencial ofensor.

3.2 Espécies de assédio moral

¹³ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada de Dissídios Individuais. E-RR- 816513-56.2001.5.15.5555. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, DF, 27 ago. 09. DJ 23.10.09. Disponível em: www.tst.jus.br.

De acordo com a doutrina, existem diversas formas de assédio moral. A depender das características do assédio, é possível fazer uma classificação. Por um lado, em relação à posição dos sujeitos, pode-se ter o assédio moral vertical descendente, mais comum, que é configurado quando o agressor é um superior hierárquico da vítima e se utiliza dessa posição para incutir suas condutas abusivas. Por outro, tem-se o assédio moral vertical ascendente, quando o agressor ou agressores são subordinados à vítima e afrontam o superior por inúmeras razões, seja por estar há pouco tempo no cargo de chefia, seja pela pouca ou muita idade, sendo que a intenção é desestabilizar e degradar a dignidade da vítima.

O assédio horizontal amolda-se quando o agressor e a vítima possuem o mesmo nível hierárquico, ou seja, não há desigualdade entre os sujeitos envolvidos, sendo um dos casos mais comuns e difíceis de se enquadrar, pois é necessária uma análise de que tipos de condutas ou “brincadeiras” podem ser toleradas e outras que ultrapassam os limites do respeito.

Outra classificação para o assédio moral é o misto que se configura quando a vítima recebe agressões tanto do superior hierárquico quanto dos colegas de trabalho. Destaque-se que, no caso do assédio horizontal, o empregador tem responsabilidade objetiva quanto aos danos causados pelos seus subordinados, uma vez que é dever da empresa zelar pelo ambiente de trabalho digno, não podendo se esquivar dessa responsabilidade, porquanto o que a maioria das empresas alega é que as brincadeiras dizem respeito à área privada dos empregados, por isso não interferem, a não ser que prejudique a produção.

Nesse sentido é o julgamento do Tribunal Superior do Trabalho, sobre a responsabilidade do empregador quando ocorre o assédio moral horizontal:

I - RECURSO DE REVISTA DA PRIMEIRA RECLAMADA - ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL, EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL DO EMPREGADO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. O TRT reformou a sentença para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), ante a comprovação de que o reclamante foi vítima de "piadas e brincadeiras a respeito de sua sexualidade", e que a reclamada, embora "informada da situação", nada fez para corrigi-la. Trata-se da hipótese de dano moral horizontal, pelo qual deve responder o empregador, por caber-lhe, em última análise, zelar pela higidez do meio ambiente do trabalho. O valor da indenização foi fixado com observância dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Recurso de revista

não conhecido [...]”¹⁴ - grifos acrescentados.

No tocante ao assédio moral misto, nesse o empregador tem parte no assédio, o que acarreta responsabilidade subjetiva. No caso, caracteriza-se a conduta dolosa, pois participou com uma conduta lesiva, com o intuito de denegrir a dignidade do empregado.

Já o assédio institucional ocorre quando a cultura da instituição é de denegrir a dignidade do empregado. Na realidade, o mundo capitalista estimula a competição entre as pessoas com o objetivo de que haja uma produtividade maior e, conseqüentemente, maior qualidade dos produtos e serviços oferecidos. Estimular a competição por intermédio de prêmios e bônus é saudável e necessário, implementando-se gestão por competência, por exemplo. Entretanto, a divisão em razão da produtividade onde há segregação de empregados de acordo com sua produtividade ou diferenciação de tratamento no ambiente laboral ultrapassa o limite da tolerância e interfere diretamente na saúde dos trabalhadores.

O julgamento da Corte Superior Trabalhista no processo abaixo registra o entendimento sobre essa espécie de assédio.

[...] DANO MORAL. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL E PELA UTILIZAÇÃO DE BOTTONS. Infere-se do v. acórdão que efetivamente os empregados da Ré eram alvos de constantes pressões e que foram, de fato, obrigados a usar bottons com cores correspondentes a seus graus de produtividade, fato este confirmado pela prova testemunhal. E o TRT registra que "não é possível afirmar que, apenas porque o fato ocorreu 'durante uma semana, não é continuado' pois uma semana de assédio moral é tempo mais do que suficiente para abalar a estrutura psicológica do empregado e causar danos ao mesmo". Ora, uma coisa é uma premiação em dinheiro ou medalha a quem tem uma atuação destacada, e outra, é a distribuição de broches coloridos diferenciando trabalhadores conforme a produção, o que caracteriza discriminação e assédio, fazendo com que tanto quem recebe e não recebe fique estigmatizado no ambiente de trabalho, pelo que a prática utilizada pela empresa caracterizou-se como abusiva e ofensiva aos direitos da personalidade. Na verdade, os bottons coloridos, embora distribuídos para fomentar a produção, terminavam por causar constrangimento em prol da competitividade, causando um ambiente de trabalho nocivo e estressante. Nesse esteio, a conduta da empresa configura claro assédio moral que ofende a honra e a dignidade do trabalhador. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e desprovido [...]" (RR-411-

¹⁴ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 8ª turma. RR nº 650400-12.2007.5.09.0013. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, DF, 1º jun. 16. DJ 3.6.16. Disponível em: www.tst.jus.br.

25.2010.5.05.0003 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, data de julgamento: 27/4/2016, 3ª Turma, data de publicação: DEJT 29/4/2016)¹⁵ – grifos acrescentados.

4 Distinção entre o assédio moral, o assédio sexual e o dano moral

A gestão por estresse é caracterizada por um ato ilícito do empregador, ou política organizacional, que impõe o trabalho com um alto nível de pressão psicológica, direcionado à coletividade dos empregados. Embora o empregador detenha a prerrogativa de gerir a força de trabalho de acordo com as suas preferências, extrapolar-se os limites sociais, da boa-fé e dos bons costumes, é uma conduta abusiva do poder diretivo, o que gera a sua responsabilidade.

Saliente-se que não há uma unanimidade na diferença entre gestão por estresse e assédio institucional, pois há o enquadramento em cada caso, sem critérios objetivos definidos, apenas premissas fáticas que, na visão do julgador, caracterizam uma ou outra figura. Percebe-se que a diferença seria no grau de abuso da conduta do empregador, pois se poderia passar de gestão por estresse para assédio institucional que comporta uma penalização mais gravosa.

5 O posicionamento dos tribunais diante do aumento das ocorrências de assédio moral

Ao se observar os diferentes posicionamentos quanto à correta configuração do assédio moral no ambiente laboral, percebe-se que os Tribunais Regionais têm um entendimento de acordo com a cultura do lugar. Com efeito, não há uma homogeneidade quanto ao enquadramento do quadro-fático dos elementos configuradores do assédio moral.

Em consulta jurisprudencial, constatou-se que a diversidade fática é imensa, sendo que, mesmo com critérios objetivos para seguir de orientação, a subsunção

¹⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 3ª turma. RR nº 411-25.2010.5.05.0003. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 27 abr. 16. DJ 29.4.16. Disponível em: www.tst.jus.br.
Ano VIII, Vol.VIII, n.31, jul./set., 2017.

ainda é tarefa árdua e de difícil mensuração. Após esta análise, que está longe de se configurar um posicionamento rígido de determinado tribunal, visto que os quóruns dos Tribunais estão em constante movimento, vê-se que os Tribunais, em razão da necessidade de analisar os elementos fáticos, não apresentam um pronunciamento sedimentado quanto ao tema.

5.1 Posicionamento que admite a configuração do assédio moral quando há a prova de lesão à dignidade da pessoa humana

Para este posicionamento é necessário que os atos sejam contra a dignidade da pessoa humana, mediante ação ou omissão, por um período prolongado e o ato seja premeditado. De acordo com essa corrente, a premeditação não é um elemento acessório e, sim, caracterizador do assédio moral, ou seja, para que haja a indenização deve haver os três requisitos: a ofensa a uma norma preexiste ou erro de conduta, o dano e nexos de causalidade do evento com o trabalho.

Um caso recorrente na jurisprudência trabalhista é o chamado contrato de inação, que configura assédio moral vertical descendente, pois o assediador se utiliza da posição hierárquica para incutir conduta abusiva face ao empregado. Essa prática consiste na ação de empregadores, como forma de retaliação ao empregado, de deixá-lo no “ócio forçado”. Tal conduta se configura na retirada de poderes, se acaso o empregado detinha algum, ou na falta de repasse de tarefas ao empregado, devendo ele cumprir seu horário como os demais, no entanto, sem nada para fazer, em uma situação vexatória e humilhante perante os colegas que estão executando suas atividades normalmente. Nessa direção é o posicionamento do TRT da 1ª Região:

DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A transformação do contrato de atividade em contrato de inação caracteriza o assédio moral, por ferir a dignidade e a auto estima do obreiro, trazendo-lhe prejuízos psicológicos e emocionais, a justificar a respectiva reparação moral. Sentença que se mantém.¹⁶

Outra circunstância que enseja o assédio moral corresponde à pressão dos

¹⁶ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO. 4ª turma. RO nº 0154700-81.2009.5.01.0060. Brasília, DF, 1º mar. 16. DJ 14.3.16. Disponível em: www.trt1.jus.br.

superiores hierárquicos para o cumprimento das metas, que excedem ao limite do poder diretivo do empregador, pois ocorrem as ameaças de dispensa do empregado e tratamento desrespeitoso, configurando o assédio moral descendente. Referida pressão, quando disseminada por toda a empresa e não caracterizando uma particularidade de determinado setor, demonstra a cultura institucional que estimula o clima de terror entre os empregados, situação essa que exige uma ação mais enérgica do Judiciário, uma vez que a decisão não condiz com um caso isolado e, sim, uma conduta disseminada pela empresa, tendo a decisão um caráter pedagógico que transcende o caso em julgamento.

O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho quanto à prática realizada pela empresa, com características de assédio moral organizacional, é passível de indenização por danos morais coletivos, pois guarda conteúdo com o interesse público.

Um caso interessante a se ressaltar é o de uma empresa que exigia o cumprimento de metas de forma agressiva. Caso o empregado não conseguisse “bater” a meta, esse seria obrigado a pagar prendas e receber agressões verbais dos companheiros. Acaso não fizesse as prendas, teria as metas aumentadas ou seria demitido. As decisões do Tribunal Superior do Trabalho em relação às ações dessa empresa foram reiteradas com o intuito reparatório, punitivo e pedagógico, a fim de coibir a perpetuação da prática na instituição, bem como desestimular tais agressões em outras empresas.

6 Medidas de combate ao assédio moral

Ao se analisar o combate ao assédio moral de forma ampla, constata-se ser necessário que toda a sociedade seja ativa nas situações cotidianas. Deve haver uma cooperação dos Poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, bem como a sociedade assumir a responsabilidade também dentro do ambiente laboral. Pode-se dizer que a conscientização da problemática é um dos propósitos capazes de modificar, em longo prazo, a forma de se relacionar no ambiente de trabalho.

Os empregadores devem dispensar um cuidado maior com a cultura organizacional do seu ambiente de trabalho. É premente entender que as relações

interpessoais dos empregados é também responsabilidade do empregador quando excede os limites da privacidade, além de ser fundamental a interferência da pessoa jurídica para que o ambiente laboral seja sadio para todos, o que terá direta ligação com a produtividade da empresa. Uma medida interessante é a promoção de palestras que possam esclarecer as situações existentes na empresa, bem como uma pesquisa dos recursos humanos para mapear a cultura organizacional, a fim de delinear a perspectiva das relações humanas da instituição. Outro ponto relevante é a abertura de um canal de comunicação receptivo e confidencial para que as pessoas que se sentirem ameaçadas ou presenciarem algum tipo de assédio possam comunicar à empresa a situação sem sofrer retaliação dos superiores ou colegas de trabalho.

Aos empregadores cabe a conscientização de que as condutas éticas e respeitadas devem permear o ambiente laboral. Mais do que isso, também qualquer ambiente social, pois a pluralidade de identidades humanas atualmente é muito grande, sendo essencial a estimulação, em todas áreas da sociedade, da tolerância ao diferente, às limitações pessoais, bem como as particularidades de cada ser humano. A cooperação entre colegas é ponto fundamental, pois, embora a empresa – que em razão da sua autonomia jurídica – tenha maior possibilidade de agir na ocorrência de assédio moral, empregados unidos podem fazer grandes modificações na cultura da organização, em especial se se considerar que são as pessoas diretamente interessadas e afetadas pelo assédio.

Ao Poder Executivo cabe a implantação de políticas contra o assédio moral, com divulgação de materiais sobre o tema, programas de conscientização social, promoção e reuniões entre os sindicatos, a fim de aumentar a rede de proteção dos empregados. Basicamente, o papel desse Poder deve voltar-se à aplicação de uma política que promova a modificação dos padrões de comportamento nocivos ou que propiciam as situações de assédio moral, tanto nas relações de trabalho quanto nos mais diversos tipos de interação entre as pessoas.

Não menos importante é o papel do Poder Judiciário no sentido de repressão e prevenção das condutas assediadoras, visto que, quando um processo é decidido de forma a entregar a prestação jurisdicional ao assediado, há o caráter indenizatório para a parte. Embora o dano psíquico muitas vezes não possa ser mensurado, a

condenação do assediador é uma resposta de reprovação da sociedade à sua conduta, bem como o caráter pedagógico possui o intuito de reprimir as possíveis práticas de assédio nas relações de trabalho ao se condenar as ações reprováveis submetidas ao Poder Judiciário.

Por fim, em relação ao Poder Legislativo, como representante do povo, sua finalidade é expressar a vontade da população, que não aceita as condutas assediadoras nas relações laborais e, sendo assim, elaborar leis com o intuito de coibir as práticas abusivas. Nesse contexto, tramita na Câmara dos Deputados um Projeto de Lei que prevê a criminalização do assédio moral.

6.1 Projeto de Lei para a criminalização do assédio moral

Está em trâmite na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.742/2001, proposto pelo deputado Marcos de Jesus, do PL de Pernambuco, cuja sugestão é a introdução do artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

A justificativa para a proposta é a de que deve haver, por parte do Estado, um combate ao abuso de poder que existe nas relações de trabalho, com o propósito de proteger o indivíduo que, em razão da relação hierárquica, não tem meios de coibir as investidas e práticas abusivas do superior hierárquico, bem como dos colegas de trabalho.

De acordo com o projeto, as condutas que tipificariam o crime de assédio moral seriam

humilhar, menosprezar ou tecer comentários irônicos, jocosos ou depreciativos sobre pessoa hierarquicamente subordinada, de forma habitual ou contumaz, ou imputar-lhe, igualmente com contumácia ou habitualidade, encargos sabidamente superiores às suas possibilidades ou alheios às competências ou finalidades de seu cargo, emprego, função, posto, graduação ou qualquer outro conjunto previamente delimitado de atribuições e responsabilidade.

Percebe-se que a proposta tem grandes chances de ajudar no combate contra o assédio moral no trabalho, visto que as condutas enumeradas são objetivas e demonstram as principais atitudes nocivas que ocorrem com frequência nos ambientes laborais. A penalidade sugerida é a de detenção de um a dois anos e, embora seja ainda tímida, a possibilidade de ser incriminado por práticas tidas pelo

agente como “inofensivas, somente brincadeiras”, é com certeza um fator de inibição.

CONCLUSÃO

É possível concluir que as interações humanas devem acompanhar a evolução da tecnologia e as mais diversas possibilidades que esta apresenta nas relações de trabalho, visto que, se a sociedade não se posicionar no sentido de prestigiar o princípio da dignidade da pessoa humana, caminha-se para um mundo onde a sua construção física é mais importante do que o ser humano.

O mundo construído por meio do labor humano deve permitir o usufruto de todos, seja do indivíduo que trabalha seja do outro que aproveita o fruto do seu trabalho, ambos com dignidade e não em detrimento da saúde psíquica, física e/ou emocional do outro. Os bens físicos existem para servir ao homem e não o contrário. As formas de subjugação de ser humano, neste artigo exemplificado pelo assédio moral, demonstram a imaturidade da sociedade que deve ser conscientizada dos danos gravosos e velados que ocorrem cotidianamente nos ambientes de trabalho.

A responsabilização de todos é o grande cerne da questão, pois as medidas de prevenção e repressão devem permear todas as relações. A partir do momento que as pessoas passam a não permitir práticas ofensivas no seu dia a dia e, caso isso ocorra, a empresa tome as devidas providências, aliadas à atuação do Poderes constituídos - Judiciário, Legislativo e Executivo -, é possível entregar-se a prestação jurisdicional à vítima que, mesmo não podendo compensar o dano sofrido, terá a certeza de que sua dignidade foi tutelada pela sociedade.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. *A cultura no mundo líquido moderno*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 2013.

BELLONI, Márcio. O dano moral no direito do trabalho. *In: Revista de Direito do Trabalho*. Vol. 133/2009, Jan-Mar/2009.

BRANDÃO, Fernanda Holanda de Vasconcelos. Dignidade da pessoa humana e cidadania: Princípios fundamentais e essenciais para o acesso à Justiça. *In: Revista Âmbito Jurídico*. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7538. Acesso em: 26 out. 2015.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie France. *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rejane Janowitzzer (Trad.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. *In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 73, n° 2, abr/jun 2007.