

“O NOVO PAVOR DAS EMPRESAS: O ASSÉDIO MORAL”

Adriana Calvo¹

O assunto escolhido para este artigo “*O assédio moral no ambiente de trabalho*” é atual, polêmico e desafiador. O tema provoca calorosas discussões, pois não se trata somente de discutir “*o conceito de assédio moral e seus riscos empresarias*” no Direito do Trabalho.

É necessário definir o novo conceito de “*ambiente de trabalho*” no século XXI face aos impactos econômicos, políticos e sociais advindos da introdução das novas tecnologias no ambiente de trabalho.

Preliminarmente, antes de iniciarmos o debate jurídico, a primeira questão que se coloca é a seguinte: *O assédio moral é um fenômeno novo no mundo jurídico? O ambiente de trabalho era mais saudável e humano no passado?*

Parece que a resposta imediata é negativa. Portanto, se o assédio moral não é um fenômeno novo no ambiente de trabalho, teremos que fazer uma nova pergunta: “*então por que é recente o debate sobre este tema?*”

Na opinião da Profa. Lydia Guevara Ramírez: “este problema é de recente reconhecimento no âmbito das relações de trabalho e tem-se expandido notavelmente nos últimos 10 anos, influndo no meio ambiente de trabalho, com conseqüências pós-traumáticas ao trabalhador assediado, quando a situação é habitual e inerente às condições de trabalho e o ambiente de trabalho é hostil, intimidatório e humilhante”.

Segundo Márcia Novaes Guedes, o termo mobbing foi empregado pela primeira vez pelo etilogista Heinz Lorenz, ao definir o comportamento de certos animais que, circundando ameaçadoramente outro membro do grupo, provocam sua fuga por medo de um ataque.

Heinz Leymann definiu o mobbing como a pior espécie de estresse social e designou-o de psicoterror. Em 1993, Heinz Leymann - considerado hoje o pai do mobbing - definiu o fenômeno como um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável.

Segundo a autora, os termos “*mobbing, assédio moral ou terror psicológico no trabalho*” são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, mora e psicológica no ambiente de trabalho.

¹ Coordenadora Pedagógica e Professora do Curso Preparatório para Carreiras Públicas - IELF. Professora do Curso Preparatório para OAB do FMB. Mestranda em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Advogada trabalhista com experiência nas grandes bancas de escritórios de advocacia de São Paulo (Trench Rossi & Watanabe, Mattos Filho, Felsberg e Stuber Advogados). Contato: profadrianacalvo@ajato.com.br

Ernesto Lippman afirma que primeiro passo é definir o que venha a ser o dano moral em sentido mais lato, o assédio sexual, bem como o assédio moral:

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

2. assédio sexual: é o "*pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios*". O assédio sexual passou a ser tipificado como crime (art. 216-A do Código Penal, inserido pela Lei 10.224 de 15.05.2001).

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

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

No assédio moral, o agressor pode utilizar-se de gestos obscenos, palavras de baixo calão para agredir a vítima, detratando sua auto-estima e identidade sexual; mas diferentemente do **assédio sexual**, cujo objetivo é dominar sexualmente a vítima, o **assédio moral** é uma ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho.

Márcia Novaes Guedes sustenta que no mundo do trabalho, o **assédio moral** ou mobbing pode ser de natureza **vertical** - a violência parte do chefe ou superior hierárquico; **horizontal** - a violência é praticada por um ou vários colegas de mesmo nível hierárquico; **ou ascendente** - a violência é praticada pelo grupo de empregados ou funcionários contra um chefe, gerente ou supervisor hierárquico:

A Suécia, Alemanha, Itália, Austrália e Estados Unidos já possuem diversas leis específicas sobre este assunto. Embora se trate de ocorrência tão antiga quanto o próprio trabalho, no Brasil, especialmente em nível de serviço público, o tema surge apreciado ainda de forma tímida, somente agora com alguns projetos de lei, visando a redução e prevenção deste risco trabalhista.

Ressalte-se que diversos Municípios já possuem leis visando a solução desse problema social, dentre eles, já possuem legislação

específica o município de São Paulo, Cascavel, Guarulhos, Iracemópolis, Natal, Sidrolândia (MS).

Márcia Novaes Guedes explica que o assédio moral pode ser dividido em **três grupos de comportamentos**: *comunicação* com a pessoa atacada (tendendo a levar a pessoa ao absurdo ou à interrupção da comunicação); *reputação da pessoa* (as táticas utilizadas vão das piadinhas mentiras, ofensas, ridicularização de um defeito físico, etc) e *dignidade profissional da pessoa* (como que para puni-la, não lhe é dado trabalho ou lhe dão trabalho sem sentido, ou humilhante, ou muito perigoso, ou, ainda, são estabelecidas metas de alcance duvidoso, levando a vítima a culpar-se e acreditar-se incapaz para o trabalho).

Segundo Márcia Novaes Guedes, o mobbing não é uma ação singular, também não é um conflito generalizado. O terror psicológico é uma estratégia, uma ação sistemática, estruturada, repetida e duradoura.

A jurisprudência na Justiça do Trabalho é recente e ainda muito escassa. A 1ª. decisão que reconheceu expressamente direito ao pagamento de danos morais pelo cometimento de assédio moral é de 2002, conforme ementa abaixo:

“ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. *A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corroem a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação, que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT 17ª R – RO 2276/2001 – Relª Juíza Sônia das Dores Dionísio – DJES .09.03.2002)”*.

Segundo a Professora Lydia Guevara Ramírez² - secretária da Diretoria Nacional Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridad Social: *“A última década do século XX e os inícios do século XXI se caracterizam pela notável influência da violência psicológica e os estragos causados na saúde emocional na comunidade e nos lugares de estudo e de trabalho”*.

O momento não poderia ser mais adequado, já que a nova época é de valorização dos direitos de alto grau de universalidade e humanismo, com o surgimento um novo conceito de direitos humanos: os direitos metaindividuais.

² A Dra. Lydia Guevara Ramires apresentou um dos primeiros grandes trabalhos sob o título de "Reflexões sobre o assédio moral no trabalho", em sua Conferência proferida no IV Encuentro Interamericano de Derecho Laboral Y Seguridad Social, realizado em Cuba, de 24 a 28 de março/02.

Sem dúvida, o respeito aos direitos metaindividuais do trabalhador, dentro dessa nova categoria de direitos, congregando os direitos humanos de primeira (direitos de liberdade), segunda (direitos de igualdade) e terceira geração (direitos políticos), demonstra a busca pela superação das tradicionais dicotomias entre direitos individuais, públicos, privados, positivos ou negativos³ e busca pela concretização do princípio constitucional máximo a ser tutelado pelo Direito do Trabalho: a dignidade da pessoa humana.

Bibliografia:

Márcia Novaes Guedes, Terror psicológico no Trabalho, Ed. LTr, São Paulo, 2003

Marie-France Hirigoyen, Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano. (Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002);

Marie-France Hirigoyen, Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral. (Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002);

Margarida Barreto Violência, saúde, trabalho - uma jornada de humilhações - (EDUC/Editora da PUC, São Paulo)

Gislene A. SANCHES, Dano moral e suas implicações no direito do trabalho, São Paulo: Ltr, 1997, p. 68.

Ernesto LIPPMANN, Assédio sexual - relações trabalhistas - danos morais e materiais - Síntese Trabalhista e Previdenciária 146, agosto 2001, p. 5.

Márcia Novaes GUEDES, Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Vencedora do III Concurso de Monografias da Amatra II, publicado na Revista Amatra II, ano IV, nº 10, dezembro de 2003, p. 35.

Cláudio Armando Couce de MENEZES, Assédio moral e seus efeitos jurídicos, Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 162, p 14.

Cláudio Armando Couce de MENEZES, idem em p .16.

Paulo Eduardo V. OLIVEIRA, in O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 2002.

Carlos Henrique Bezerra Leite (coord.). *Direitos Metaindividuais*. São Paulo: LTr, 2004.

- Sites:

www.assediomoral.org

www.conjur.com.br

www.defesadotrabalhador.com.br

www.abrat.adv.br

- **Matéria abaixo publicada no Jornal Valor Econômico**

DRT de São Paulo promove mediação de conflitos entre empresas e trabalhadores

³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra (coord.). *Direitos Metaindividuais*. São Paulo: LTr, 2004, passim.

Assédio moral vai à mesa de debate

Zínia Baeta - De São Paulo

Vinte anos de trabalho em uma grande multinacional e uma demissão sumária, sem direito a despedida dos colegas, recolhimento de materiais de uso pessoal e à devolução da própria carteira de trabalho. A situação é real e aconteceu com um executivo de São Paulo, que denunciou a situação de embaraço e humilhação a qual foi submetida ao Núcleo de Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) de São Paulo. Por meio do núcleo, o ex-executivo foi buscar uma resposta para demissão e a recuperação de sua carteira de trabalho.

Denúncias de discriminação e assédio moral, raras até alguns anos atrás, começam a ganhar força na Justiça trabalhista - que já possui julgamentos favoráveis aos trabalhadores - e em órgãos como as DRTs, que buscam realizar um trabalho preventivo nas empresas.

Em 2003, o Núcleo de Combate à Discriminação paulista realizava em média duas mesas de entendimento entre patrão e trabalhador que por alguma razão denunciou a empresa, três vezes por semana. Hoje, são três mesas, três dias por semana, e uma média de seis denúncias recebidas por semana.

"O número de trabalhadores que nos procuram tem crescido porque a conscientização deles em relação aos seus direitos têm aumentado", afirma o coordenador do núcleo, Sylvio Boscarol Ribeiro.

As mesas são realizadas com os representantes das empresas e o trabalhador, após o recebimento da queixa. Nestes encontros, os funcionários do núcleo buscam um acordo entre o patrão e o empregado com o intuito de cessar o problema. Caso isso não ocorra, e fique comprovado que a empresa realmente praticava os atos denunciados, a questão é encaminhada ao Ministério Público do Trabalho. Isso também acontecerá se a empresa não comparecer à audiência.

De acordo com Ribeiro, das mesas realizadas, 90% são por assédio moral. Nestes casos, as queixas mais comuns são tratamentos vexatórios e humilhantes, como ser chamado de burro ou incompetente, e o isolamento do trabalhador dos demais colegas em salas onde permanecem incomunicáveis. Para ilustrar o exemplo, o coordenador cita a queixa de uma trabalhadora que permaneceu isolada alguns dias em uma sala porque reclamou do excesso de peso que carregava no exercício de suas funções.

Ela acabou deixando o trabalho, mas denunciou a empresa à DRT-SP, que realizou uma mesa de entendimento, mas não chegou a nenhum acordo. O núcleo enviou o caso ao Ministério Público do Trabalho.

Em outra situação, um camareiro de hotel foi à DRT porque não suportava mais as brincadeiras do gerente em relação ao seu cabelo. Os representantes do hotel compareceram à audiência e se disseram surpresos com o comportamento do gerente, que foi demitido em razão das brincadeiras.

"Normalmente, o assédio parte de quem está em cargos de chefia ou de gerência", afirma. Segundo a chefe da fiscalização da DRT-SP, Roseli Nieto Piovezan, todas as DRTs do país possuem esses núcleos. Em São Paulo ele foi criado em 2001 para orientar tanto as empresas quanto os empregados e promover mediações entre os mesmos.

Para a **advogada Adriana Calvo**, coordenadora da área trabalhista do Stuber Advogados Associados e especialista no atendimento a executivos e diretores, o núcleo da DRT representa uma alternativa fora do sistema Judiciário para o trabalhador negociar com a empresa. *"Hoje o advogado tem que achar formas alternativas de negociação à Justiça do Trabalho, que demora pelo menos oito anos para julgar um processo, frustrando as expectativas do cliente que busca uma resposta rápida ao seu problema"*, afirma.

Além disso, ela acredita que o encaminhamento do procedimento ao Ministério Público do Trabalho pela DRT - quando apurado que a empresa não agiu corretamente - é uma forma de pressionar a empresa a negociar com o trabalhador. Segundo ela, o Ministério Público do Trabalho pode entrar com uma ação civil pública contra a empresa se comprovada a prática discriminatória ou de assédio moral.