

Boletim Científico

Escola Superior do Ministério Público da União

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

*Sebastião Vieira Caixeta**

Sumário: 1. Introdução. 2. A proteção à dignidade do trabalhador. 3. O assédio moral nas relações de trabalho. 4. O assédio moral na legislação nacional. 5. O assédio moral no direito comparado. 6. Conclusões

1. Introdução

É sabido que trabalhar vem do latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar, e é derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura¹. Através dos tempos, o vocábulo trabalho veio sempre significando fadiga, esforço, sofrimento, cuidado, encargo, em suma, valores negativos, dos quais se afastavam os mais afortunados². Esta significação atávica contribuiu e, ainda hoje, contribui para a negação de direitos e para o tratamento indigno dos trabalhadores em certas ocasiões, como ocorre no assédio moral.

Também denominado psicoterror e coação moral, o assédio moral é tão antigo quanto o trabalho. Desde que o ser humano sentiu necessidade de vender sua mão-de-obra, passou a conviver com ironias, ofensas, mau humor dos chefes³.

A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexos causal com o trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema é recente no Brasil⁴.

A repercussão do tema nas relações de trabalho e as deletérias conseqüências para o trabalhador exposto a tal prática demandam o estudo acurado do fenômeno, sobretudo rela-

* Sebastião Vieira Caixeta é procurador do Trabalho da PRT/10ª Região, pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie e professor de Direito Processual do Trabalho na Universidade Paulista (Unip) e no Centro de Ensino Unificado de Brasília (Cesubra).

¹ “Assédio moral: contra a humilhação no local de trabalho”. Disponível em:
<http://www.partes.com.br/assedio_moral.htm>. Acesso em: 23 ago. 2002.

² MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. 8ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000. p. 23.

³ Associação dos Docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Trabalho: “Parlamentares elaboram leis contra assédio moral”. Disponível em:
<http://www.adufrgs.org.br/ad/103/ad_103_m6.asp?secao=6>. Acesso em: 27 ago. 2002.

⁴ “Assédio moral no trabalho: chega de humilhação”. Disponível em:
<<http://www.assediomoral.org/indexes/zseminario.htm>>. Acesso em: 23 ago. 2002.

tivamente às salvaguardas legais. Sem pretender esgotar a matéria, que ainda tem muito de ineditismo, apresentamos pesquisa sobre a legislação nacional e comparada, com a finalidade de contribuir para o esclarecimento das causas e conseqüências deste mal.

2. A proteção à dignidade do trabalhador

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho⁵; é seu objetivo fundamental a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação⁶, e rege-se nas relações internacionais pelo princípio da prevalência dos direitos humanos⁷.

A Constituição Federal determina que ninguém será submetido a tortura nem tratamento desumano ou degradante⁸. Enumera os direitos sociais dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social⁹. Funda a ordem econômica na valorização do trabalho humano e estabelece como finalidade daquela assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social¹⁰.

Esses dispositivos permitem inferir que a dignidade da pessoa humana é objeto de especial atenção do legislador constituinte. O cidadão trabalhador é freqüentemente cogitado nas normas mencionadas, que se completam com os preceitos protetivos da Consolidação das Leis do Trabalho e demais diplomas legais que tutelam a atividade laboral.

O contrato do trabalho – isto muitas vezes é esquecido – comporta, com absoluta primazia, a obrigação de respeito à dignidade da pessoa humana, uma vez que o trabalhador antes é humano e cidadão. Acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana¹¹. Por mais que o mercado queira inverter esta lógica, a consciência humanística não o permite.

Jorge Pinheiro Castelo¹² ensina:

“O mais importante direito e a precípua obrigação contratual do empregador inerente ao contrato de trabalho não tem natureza patrimonial. E é justamente o dever de respeito à dignidade moral da pessoa do trabalhador, aos direitos relativos à personalidade do empregado, cuja violação significa diretamente violação de direito e obrigação trabalhista e do contrato de trabalho.”

⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, art. 1º, incisos III e IV. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/bdtextual/const88/Con1988br.pdf>>. Acesso em: 26 ago. 2002.

⁶ Idem, art. 3º, inciso IV.

⁷ Idem, art. 4º, inciso II.

⁸ Idem, art. 5º, inciso II.

⁹ Idem, arts. 6º e 7º.

¹⁰ Idem, art. 170.

¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18ª ed. atual. São Paulo: LTr, 1999. p. 264.

¹² CASTELO, Jorge Pinheiro. *Tutela antecipada no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. v. 2, p. 215.

O contrato de trabalho traz, necessariamente, o direito e a obrigação de respeito aos direitos personalíssimos (direitos morais). A ofensa a tais direitos autoriza a rescisão contratual pelo empregado e pelo empregador, além da postulação da indenização patrimonial e moral conseqüente¹³.

Dessa forma, as regras de proteção à dignidade moral do empregado, aos seus direitos personalíssimos, incidem no conteúdo do contrato de trabalho e dele fazem parte, determinando uma série de direitos e obrigações cuja violação é objeto de tutela específica e de sanções¹⁴.

A tutela da dignidade moral do trabalhador manifesta-se em face dos atos relativos aos poderes de organização e de controle da empresa, de modo que instrumentalize a subordinação nos limites do cumprimento da prestação, impedindo que os atos empresariais possam entrar em conflito com os direitos personalíssimos e com a esfera moral do trabalhador¹⁵.

Afirma-se o princípio da específica proteção da personalidade moral e social do empregado, inclusive no que diz respeito aos condicionamentos determinados pela empresa, evitando o uso indevido do poder diretivo do empregador com alcance sobre o obreiro no local de trabalho ou fora dele. Com tal princípio, proíbem-se ingerências na liberdade de consciência e de vontade, na intimidade, nos direitos fundamentais do empregado no trabalho¹⁶.

O respeito à personalidade moral do trabalhador manifesta-se também como limite ao exercício do *jus variandi*, sendo abusiva e nula qualquer alteração que lhe diminua a condição e o prestígio moral¹⁷.

A tutela do trabalhador se entrelaça com sua essência e dignidade humana. A sociedade tutela o trabalhador porque é um ser digno e não porque seja, como alguns dizem, simples e modesto. De nenhuma maneira a subordinação jurídica do trabalhador em relação ao empregador pode ser interpretada como menosprezo a sua natureza¹⁸.

3. O assédio moral nas relações de trabalho

O assédio moral pode verificar-se nas famílias, na escola, no trabalho. Mas é no ambiente laboral que é mais comum e os danos causados são mais perversos.

Pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, da PUC de São Paulo, aponta que 36% dos trabalhadores brasileiros sofreram violência moral. Nos países europeus, segundo a Organização Internacional do Trabalho, esse índice cai para 10% e nos Estados Unidos, para 7%¹⁹.

Nas relações de trabalho, o assédio moral caracteriza-se pela exposição dos traba-

¹³ Idem, ibidem.

¹⁴ Idem, ibidem, p. 216.

¹⁵ Idem, ibidem.

¹⁶ Idem, ibidem, p. 216-217.

¹⁷ SÜSSEKIND, p. 541.

¹⁸ PAIVA, Mario Antonio Lobato de. "A dignidade e consciência do empregado frente aos interesses patrimoniais e comerciais da empresa". Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/aj/dtrab0044.htm>>. Acesso em: 26 ago. 2002.

¹⁹ SALVADOR, Luiz. "Assédio moral". Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/doutrina/artigos/x/81/55/815/>>. Acesso em: 26 ago. 2002.

lhadores a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho. É mais comum nas relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida ao subordinado, de modo que desestabilize a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização²⁰. Trata-se de “comportamento opressivo, malicioso, intimidatório ou insultuoso, desenvolvido de forma persistente no local de trabalho que provoca no seu interior medos ou humilhações minando a autoconfiança da pessoa e marginalizando-a na comunidade laboral”²¹.

Marie-France Hirigoyen²² ensina:

“Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.”

As constantes humilhações, a exposição do trabalhador ao ridículo, a supervisão excessiva, as críticas cegas, o empobrecimento das tarefas, a sonegação de informações e as repetidas perseguições são notas características do assédio moral, cuja prática está relacionada geralmente a uma relação de poder, como ocorre também com o assédio sexual. O fenômeno deteriora, sensivelmente, o meio ambiente do trabalho, com repercussão na produtividade e na ocorrência de acidentes.

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques se vão multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior²³.

Essa guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos: o abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; e a manipulação perversa de fatos e informações, que se instala de forma mais insidiosa e causa devastações muito maiores²⁴.

O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo agressor, que é aceita e até afiançada pelo grupo. Essa depreciação leva o ofendido a pensar que realmente merece o que está acontecendo²⁵.

Em um grupo, é normal que os conflitos se manifestem. Um comentário ferino em

²⁰ “Assédio moral no trabalho”, loc. cit.

²¹ FIOLHAIS, Rui, apud PIRES, Carlos. “Assédio moral: um fenômeno com várias implicações no mundo empresarial”. Disponível em: <<http://www.tiadro.com/news/artigos/assedio.html>>. Acesso em: 2 dez. 2001.

²² HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução Maria Helena Kühner. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 65.

²³ Idem, ibidem, p. 66.

²⁴ Idem, ibidem.

²⁵ Idem, ibidem, p. 68.

um momento de irritação ou de mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor²⁶.

O terror psicológico provoca na vítima danos emocionais e doenças psicossomáticas, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar quadros de pânico e de depressão. Em casos extremos, tais quadros mórbidos podem levar à morte ou ao suicídio.

O médico do trabalho Mauro Moura²⁷ diagnostica os sintomas mais comuns nos casos de assédio moral:

“Os primeiros sintomas são os problemas clínicos devido ao estresse. O funcionário começa a dormir mal, a ter tremores, palpitações, pressão alta, problemas de pele, aumenta ou diminui de peso abruptamente. Uma pessoa que não tem diabete pode desenvolver a doença, e quem possui pode descompensar o sintoma. Em alguns casos, distúrbios hormonais também são verificados. Nas mulheres, alterações na menstruação. Nos homens, impotência. Depois, começa a ser afetada a parte psicológica. A primeira reação é achar que o assediador tem razão [...]. A auto-estima da pessoa começa a entrar em declínio – e não raras vezes o sujeito pensa no suicídio como única maneira de se salvar.”

Não se morre diretamente das agressões, mas se perde parte de si a cada momento. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se²⁸.

4. O assédio moral na legislação nacional

Esse quadro tem demandado a iniciativa legislativa para coibir o chamado psicoterror. No Brasil, além de algumas leis municipais (São Paulo-SP, Guarulhos-SP, Iracemápolis-SP, Cascavel-PR, Natal-RN, Sidrolândia-MS) e projetos de lei municipais e estaduais (Municípios: Guararema-SP, Curitiba-PR, Porto Alegre-RS; Estados: São Paulo e Rio Grande do Sul)²⁹, existem, pelo menos, dois projetos de lei sobre o tema, tramitando na Câmara dos Deputados: Projeto de Lei nº 4.591/2001³⁰, de iniciativa da deputada Rita Camata (PSDB-ES), e Projeto

²⁶ Idem, ibidem, p. 66.

²⁷ MOURA, Mauro. “Chega de humilhação” [entrevista em junho de 2002]. Disponível em: <http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista_print.asp>. Acesso em: 23 ago. 2002.

²⁸ Idem, ibidem.

²⁹ “Assédio moral no trabalho”, loc. cit.

³⁰ Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.591/2001. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Tramitação: sujeita à apreciação conclusiva das comissões – pronto para pauta da CTASP – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/Internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28115>. Acesso em: 27 ago. 2002.

de Lei nº 4.742/2001³¹, apresentado pelo deputado Marcos de Jesus (PL-PE).

O primeiro modifica a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, proibindo a prática do assédio moral no âmbito do serviço público federal e cominando pena que vai da singela advertência até a demissão, esta em caso de reincidência³².

O segundo introduz o art. 146-A no Código Penal, tipificando o assédio moral com a seguinte redação:

“Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena – detenção de um a dois anos³³.”

5. O assédio moral no direito comparado

O Parlamento Europeu aprovou resolução reconhecendo os malefícios decorrentes do assédio moral, exortando os Estados-Membros a editarem legislação para coibi-lo e preven-do a apresentação, até outubro de 2002, de programa de ação contra o assédio moral no trabalho, o qual deverá incluir um calendário de realizações³⁴.

A Noruega proíbe, de forma genérica, qualquer forma de assédio no Código de Trabalho de 1977³⁵.

França, Suíça, Bélgica e Portugal estão discutindo projetos de lei sobre a matéria³⁶. Vê-se, pois, que o assunto já ocupa a agenda dos países europeus.

6. Conclusões

A dignidade da pessoa humana é objeto de especial atenção do ordenamento jurídico.

³¹ Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.742/2001. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 –, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Tramitação: Plenário – pronto para pauta. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/Internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28692>. Acesso em: 27 ago. 2002.

³² O PL 4.591/2001 apresenta a seguinte definição para o assédio moral: “*Para fins do disposto neste artigo considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor; confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços”.*

³³ Versão aprovada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Redação da Câmara, que acolheu o substitutivo apresentado pelo Relator Deputado Aldir Cabral (PFL-RJ).

³⁴ “Assédio moral no trabalho”, loc. cit.

³⁵ Idem.

³⁶ Idem.

Acima de tudo, tem o empregador obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana.

O assédio moral, tão antigo quanto o trabalho, caracteriza-se por humilhações constantes, exposição do trabalhador ao ridículo, supervisão excessiva, críticas cegas, empobrecimento das tarefas, sonegação de informações, repetidas perseguições. A prática, diretamente ligada a uma relação de poder, deteriora, sensivelmente, o meio ambiente do trabalho, com repercussão na produtividade e na ocorrência de acidentes. É fruto do abuso de poder e da manipulação perversa de fatos e informações.

O psicoterror causa danos emocionais e doenças psicossomáticas, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar quadros de pânico e de depressão. Em casos extremos, pode levar à morte ou ao suicídio.

Há necessidade premente de a sociedade tomar conhecimento dessa chaga, em toda sua dimensão, e exigir de seus representantes no Parlamento a edição de lei que coíba, efetivamente, o assédio moral. Mais do que isso, é mister que a sociedade discuta o problema e repudie, veementemente, essa prática, que tanto mal faz ao trabalhador.

Bibliografia

“Assédio moral: contra a humilhação no local de trabalho”. Disponível em: <http://www.partes.com.br/assedio_moral.htm>. Acesso em: 23 ago. 2002.

“Assédio moral no trabalho: chega de humilhação”. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/indexes/zseminario.htm>>. Acesso em: 23 ago. 2002.

Associação dos Docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Trabalho: “Parlamentares elaboram leis contra assédio moral”. Disponível em: <http://www.adufrgs.org.br/ad/103/ad_103_m6.asp?secao=6>. Acesso em: 27 ago. 2002.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

<<http://www.senado.gov.br/bdtextual/const88/Con1988br.pdf>> Acesso em: 26 ago. 2002.

Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.591/2001. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Tramitação: sujeita à apreciação conclusiva das comissões – pronto para pauta da CTASP – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/Internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28115>. Acesso em: 27 ago. 2002.

_____. Projeto de Lei nº 4.742/2001. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 –, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Tramitação: Plenário – pronto para pauta. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/Internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28692>. Acesso em: 27 ago. 2002.

CASTELO, Jorge Pinheiro. *Tutela antecipada no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. v. 2.

- FIOLHAIS, Rui, apud PIRES, Carlos. “Assédio moral: um fenômeno com várias implicações no mundo empresarial”. Disponível em: <<http://www.tiadro.com/news/artigos/assedio.html>>. Acesso em: 2 dez. 2001.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução Maria Helena Kühner. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. 8ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000.
- MOURA, Mauro. “Chega de humilhação” [entrevista em junho de 2002]. Disponível em: <http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista_print.asp>. Acesso em: 23 ago. 2002.
- PAIVA, Mario Antonio Lobato de. “A dignidade e consciência do empregado frente aos interesses patrimoniais e comerciais da empresa”. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/aj/dtrab0044.htm>>. Acesso em: 26 ago. 2002.
- SALVADOR, Luiz. “Assédio moral”. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/doutrina/artigos/x/81/55/815/>>. Acesso em: 26 ago. 2002.
- SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 18ª ed. atual. São Paulo: LTr, 1999.