

ALEXANDRE EUCLIDES ROCHA

O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO COMPARADO

Trabalho apresentado na disciplina de Direito Comparado do Trabalho, do Curso de Mestrado em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Prof.: Marco Antônio César Villatore.

CURITIBA
2006

1. INTRODUÇÃO

A atualidade do tema se verifica no crescente número de Reclamações Trabalhistas sobre o tema. Além disto, se tem visto vasto material doutrinário a respeito do Assédio Moral.

Ademais, a Organização Internacional do Trabalho tem se debruçado sobre o tema, especialmente através de seus periódicos mais recentes.

Por outro lado, vale salientar que a própria preocupação mundial com o problema é, por si só, um sinal de sua importância, uma vez que mostra que a atenção dos estudiosos do Direito do Trabalho modernos não se resume as questões de cunho patrimonial (como outrora), mas sim a uma efetiva tutela dos direitos pessoais dos sujeitos envolvidas nesta relação.

Não fosse o bastante, o ambiente laboral tem revelado um grande número de trabalhadores afastados do trabalho em decorrência de estresse, em sua maioria decorrente da própria relação de emprego.

2. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL:

O termo “Assédio” é utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa.

Rodolfo Pamplona Filho conceitua o assédio moral 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.”*

Adverte ainda o citado Autor que *“Este nosso 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.”* (Rodolfo Pamplona Filho; “Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego” – jus navigandi – jul/06)

O assédio moral também se denomina *mobbing, bullying, harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico.

De acordo com **Marie-France Hirigoyen** assédio moral no trabalho é:

“Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a

dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho."

Segundo a **médica Margarida Barreto**, médica do trabalho e ginecologista, assédio moral no trabalho 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 e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego"

3. NATUREZA JURÍDICA:

Os autores convergem para indicar que o Assédio Moral pode figurar tanto no gênero "dano moral" ou no gênero da "discriminação".

4. O ASSÉDIO MORAL:

4.1. Espécies:

No assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sintasse de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

Já o denominado assédio horizontal é o percebido entre os próprios colegas de trabalho que, motivados pela inveja do trabalho muito apreciado do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos, etc, submetem o sujeito "incômodo" a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho.

Assédio moral combinado é aquele se daria com a união, tanto do chefe, quanto dos colegas no objetivo de excluir um funcionário.

Assédio Moral ascendente seria o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo.

4.2. Elementos:

4.2.1. Natureza Psicológica

Do conceito de assédio moral pode se depreender além da finalidade de exclusão, é a forma da conduta, que sempre se verifica agressiva e vexatória, capaz de constranger a vítima, trazendo nela sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando profundamente a sua auto-estima.

4.2.2. Conduta repetitiva, prolongada ofensiva ou humilhante

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima. Há necessidade, portanto, de condutas reiteradas para caracterização do Assédio Moral.

4.2.3. Finalidade

Como já se ressaltou, o objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima do ambiente de trabalho, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para sair definitivamente.

Tal finalidade guarda traços discriminatórios, uma vez que, imotivadamente, cria-se uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas ou ainda para excluir alguém indesejado do ambiente de trabalho, simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos.

4.2.4. Necessidade do dano psíquico-emocional

A doutrina debateu-se acerca da comprovação do dano para caracterização do Assédio Moral. Ora, se a existência do dano fosse condição para a configuração do assédio moral, seria criada uma situação na qual as "vítimas" que tivessem uma estrutura psicológica mais preparada estariam desprotegidas. Desse modo, a conduta assediadora não seria condenada ou coibida pelas autoridades, vez que não haveria a figura do assédio moral a ser punida. Defendeu-se, portanto, que a efetiva comprovação do dano emocional

não poderia ser requisito para a configuração do assédio, pena de, indiretamente, permitir a ação assediadora com relação aos empregados emocionalmente mais resistentes. Entendemos que simplesmente da conduta assediadora, que deverá ser fortemente comprovada, decorrerá a presunção do dano psíquico-emocional, sem que seja necessária uma comprovação efetiva deste, em razão dos diferentes tipos de personalidade humana, conforme dito acima.

5. CONSEQUÊNCIAS NOS TRABALHADORES:

Tabela da Pesquisa da Dra. Margarida Barreto, indicando as reações ao Assédio Moral:

sintomas	Mulheres (%)	Homens (%)
Crises de choro	100%	-
Dores generalizadas	80%	80%
Palpitações /tremores	80%	40%
Sentimento de inutilidade	72%	40%
Insônia ou sonolência excessiva	69,6%	63,6%
Depressão	60%	70%
Diminuição da libido	60%	15%
Sede de vingança	50%	100%
Aumento da pressão arterial	40%	51,6%
Dor de cabeça	40%	33,2%
Distúrbios digestivos	40%	15%
Tonturas	22,3%	3,2%
Idéias de suicídio	16,2%	100%
Falta de apetite	13,6%	2,1%
Falta de ar	10%	30%
Passa a beber	5%	63%
Tentativa de suicídio	-	18,3%

6. SÍNDROME DE BURNOUT

Outra possível consequência, muito grave, é a doença ocupacional conhecida como Síndrome de Burnout. Uma doença causada pelo estresse extremo no trabalho.

Esta doença caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência de trabalho em condições muito estressantes, provoca distúrbios mentais e psíquicos que tem como efeitos: stress, hipertensão arterial, perda de memória, ganho de peso e depressão entre outros problemas.

7. ESTATÍSTICAS

Conforme os dados apresentados no trabalho: “O assédio moral no ambiente do trabalho” da ilustre Professora Sônia A.C. Mascaro Nascimento, verifica-se do Estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS), as perspectivas para os próximos vinte anos são muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico nos trabalhadores das novas políticas de gestão na organização do trabalho vinculadas às políticas neoliberais. Predominará nas relações de trabalho, segundo tal pesquisa, as depressões, o stress, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos, denotando o dano ao meio ambiente laboral.

A OIT ainda detectou a grave situação em que se encontram os milhares de trabalhadores que sofrem esse ataque perverso do assédio moral. A Professora Sônia Nascimento relata também em seu trabalho, já citado, estudos realizados na União Européia explicitam que 8% (oito por cento) dos trabalhadores, o que corresponde a 12 milhões de pessoas, convivem com o tratamento tirânico de seus chefes.

Este foi o mesmo percentual encontrado por um estudo patrocinado pela União Européia em 1996, baseado em 15.800 entrevistas realizadas nos 15 Estados-Membros, revelando que:

-4% dos trabalhadores (6 milhões) foram vítimas de violências físicas no ano anterior;

-2% (3 milhões) foram vítimas de assédio sexual;

-8% (12 milhões) tinham sido vítimas de "atos de intimidação e de trotes";

Estima-se que entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

Em outro estudo realizado pela OIT, apresentado em novembro/2000 na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho, sediada em Joanesburgo, 53% dos empregados na Grã-Bretanha disseram já ter sofrido ataques oriundos de um tal

comportamento no local de trabalho, enquanto que 78% declararam que já tinham sido testemunhas dessa situação. Na França, 30% dos empregados declararam estar sofrendo assédio moral no trabalho e 37% disseram ter sido testemunhas desse fenômeno. O assédio moral abrange tanto homens (31%), quanto mulheres (29%) e tanto gerentes (35%), quanto operários (32%). Está presente do mesmo modo nas empresas privadas (30%) e nas públicas (29%).

Por fim, em pesquisa realizada no Brasil com um universo de 4.718 profissionais ouvidos em todo o território, 68% deles afirmaram sofrer algum tipo de humilhação várias vezes por semana, sendo que a maioria dos entrevistados (66%) disseram ter sido intimidados por seus respectivos superiores.

8. NO DIREITO COMPARADO

8.1. OIT:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou, em 2002, um Informe sobre algumas formas de configuração do Assédio Moral, relacionando várias condutas que se mostraram mais típicas ou comuns. O rol estabelecia que o assédio moral consistiria em:

- A.** Medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional;
- B.** Ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão;
- C.** A manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização;
- D.** Abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis;
- E.** Controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

8.2. LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

Dentre os países que possuem legislação específica sobre o assédio moral podemos elencar a Suécia, a França, a Noruega, a Finlândia e a Austrália. Quanto àqueles que possuem Projeto de Lei sobre o tema, incluímos Portugal, Suíça, Bélgica, Uruguai e o Brasil.

8.2.1. Suécia

Este país editou, em setembro de 1993, uma Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais "contendo medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho", tendo sua vigência a partir de março de 1994.

Entretanto, as normas da Ordenação são muito genéricas, de modo que houve necessidade de regulamentação através de novo ato, o qual foi editado pelo Governo Sueco.

Neste ato regulamentador, estabeleceu-se que ao empregador incumbe *"propiciar que cada empregado tenha o maior conhecimento possível sobre suas atividades e seus objetivos; informações regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo"*. Acrescenta ainda como obrigação do empregador *"fornecer aos gerentes e supervisores treinamento pessoal em assuntos ligados às normas trabalhistas, aos efeitos de diferentes condições de trabalho na experiência de cada empregado, aos riscos decorrentes da interação e dos conflitos em grupos, e às qualificações necessárias para resposta rápida, em casos de stress ou de crise"*. Por fim, afirma que entrevistas individuais e trabalhos em grupo devem ser estimulados, com conversas francas, abertas e respeitadas.

8.2.2. União Européia

O Parlamento Europeu, através da Resolução 2339/2001, já demonstrou preocupação com o tema, recomendando os estados membros *"que obriguem as empresas, os poderes públicos e os parceiros sociais a instituírem políticas de prevenção eficazes, a preverem um sistema de troca de experiências e a definirem procedimentos aptos a resolver o problema no tocante as vítimas, assim como evitar que este se repita."*

8.2.3. França

A França foi o país pioneiro a instituir uma lei propriamente dita em seu ordenamento jurídico na busca de coibir o assédio moral, uma vez que a norma editada pelo governo sueco possui feições administrativas.

A normatização atinente ao assédio moral encontra-se no Capítulo IV da Lei 2002-73 de Modernização Social promulgada em 17 de janeiro de 2002, cujos artigos 168 a 180 e 224 alteram e inserem várias disposições no Código do Trabalho francês, bem como no próprio Código Penal.

Cabe destacar que a lei insere o art. L. 120-4 no Código do Trabalho dispondo que o contrato de trabalho é executado de boa-fé. Segue estabelecendo, resumidamente:

- veda o assédio moral pela degradação deliberada das condições de trabalho do empregado, bem como a proteção à testemunha que haja presenciado a conduta referida e a nulidade de pleno direito da ruptura do contrato que advier do assédio (art. L. 122-49);

- possibilita sanção disciplinar ao empregado que praticar o assédio (art. L. 122-50), cabendo ao empregador tomar as medidas preventivas necessárias (art. L. 122-51);

- nos litígios envolvendo a ocorrência de assédio moral, caberá ao empregado (à vítima, no caso) apresentar os elementos indicativos da existência do assédio. Por outro lado, cabe ao réu provar que os fatos alegados não constituem assédio, estando justificados por elementos objetivos. O juiz poderá requisitar todas medidas necessárias ao seu convencimento. (art. L. 122-52);

-os sindicatos de empresa poderão atuar em juízo em favor de empregado da companhia nos casos que envolvam assédio moral, desde que haja acordo escrito (art. L. 122-53);

- cria uma seção no Código Penal denominada "Do assédio moral", estabelecendo uma pena de 01 (um) ano de reclusão, bem como o pagamento de uma multa no valor de 15.000 (quinze mil) Euros àqueles que praticarem o assédio moral (art. 222-33-2);

- a mediação se torna instrumento que pode ser iniciado pela vítima de assédio moral ou sexual. O mediador é uma pessoa escolhida fora do âmbito da empresa e que tenha reconhecida idoneidade moral ou competência na prevenção desses males. Sua função é tentar reconciliar as partes pessoalmente, elencando cláusulas escritas a que as mesmas deverão se submeter no intuito de colocar um fim ao assédio. Se frustrada a tentativa de reconciliação, o mediador deve informar as partes sobre as sanções previstas, bem como sobre as garantias processuais que visam proteger a vítima do assédio;

- inclui ao art. L. 230-2 a expressão "psíquica e mental" referente à proteção da saúde do trabalhador;

8.2.4. Itália

A experiência italiana nos mostra que, apesar da ausência de uma legislação específica vedando a prática de assédio moral, é possível coibir judicialmente tal conduta através da legislação já existente, da utilização de princípios e dos estudos que vêm sendo aprofundados e disseminados sobre o tema na comunidade jurídica, em especial na área do Direito do Trabalho.

Neste tocante, o art. 2.103 do Código Civil italiano desempenhou papel relevante, assim como as disposições combinadas dos arts. 32 Const., 2.043 e 2.103 do

Código Civil, que tratam, basicamente, da responsabilidade do empregador, a qual foi amplamente reconhecida em diversos casos de assédio moral

Atualmente, tramitam no Congresso italiano vários projetos de lei sobre o problema de perseguições no ambiente de trabalho.

9. NO BRASIL:

9.1. Leis municipais

É de conhecimento de todos que a competência para legislar sobre direito do trabalho no Brasil é privativa da União, conforme dicção do art. 22, I da Constituição Federal. Assim, as leis abaixo analisadas não são normas jurídicas trabalhistas de cunho nacional, mas sim normas administrativas que visam a regulamentação de condutas havidas entre a Administração Pública e seus contratados.

O que se verifica através de uma busca na legislação nacional é a existência de leis municipais, como nas cidades a seguir discriminadas por ordem cronológica de aprovação, além de lei do Estado do RJ:

-Iracemápolis (Lei 1.163 de 24/04/2000 e Decreto Regulamentador 1134/2001)

-Cascavel (Lei 3.243 de 15/05/2001)

-Guarulhos (Lei 358 de 19/07/2001)

-Sidrolândia (Lei 1.078 de 05/11/2001)

-Jaboticabal (Lei 2.982 de 17/11/2001)

-São Paulo (Lei 13.288 de 10/01/2002)

-Natal (Lei 189 de 23/02/2002)

-Americana (Lei 3.671 de 07/06/2002)

-Campinas (Lei 11.409 de 04/11/2002)

-São Gabriel do Oeste (Lei 511 de 04/04/2003)

A leitura das mencionadas normas municipais nos indica que as mesmas destinam-se aos servidores públicos municipais nas dependências, em regra, da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional.

Em regra, as leis municipais utilizam o mesmo conceito de assédio moral, vedando-o, nos seguintes termos:

"Para fins do disposto nesta lei 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 da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços".

9.2. Projeto de Lei Federal

O Brasil encontra-se entre aqueles que ainda tem apenas um projeto de lei sobre Assédio Moral. Trata-se do PL 4742/2001, o qual pretende incluir o art. 146-A no Código Penal Brasileiro 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 anos."

O referido projeto encontra-se junto à Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde 01.12.2003.

10. CONCLUSÃO:

Na idade média o trabalho servia para redenção da alma. Já com a industrialização e o capitalismo instaurou-se a idéia do trabalho como uma possibilidade para a ascensão humana, para a mudança de classes, defendendo-se a sociedade de classes como uma sociedade aberta, na qual as condições de mobilidade do indivíduo dependem única e exclusivamente dele.

Com o fim do comunismo, o capitalismo prosseguiu sem qualquer barreira, aumentando a acumulação de capitais. No outro extremo, o desemprego garante um estoque reserva de trabalhadores sempre dispostos a ceder para ficar ou conseguir emprego. Vale

destacar o Estado Chinês, com sua precarização das condições de trabalho e conseqüente crescimento econômico, vem trazendo para dentro de um mesmo caldeirão países de primeiro mundo e de terceiro mundo, todos buscando algum espaço na era global.

Este cenário do mundo globalizado, caracterizado pela escassez de trabalho e excesso de oferta de mão-de-obra, somado a grande volatilidade dos capitais, é perfeito para a disseminação do assédio moral, pois a política e o mercado estão marcados por atitudes desumanas e nada éticas, predominando a arrogância, o interesse individual e a exploração descompromissada da mão de obra humana.

Vale destacar que entendemos que a vida moderna (ou pós-moderna) conduz a todos a algum tipo de experiência de assédio moral. Mesmo os empregadores são pressionados ora por seus concorrentes, ora pelo próprio Governo, com tributos exagerados e serviços ineficientes, ora pelas crises políticas e econômicas que se multiplicam tanto dentro quanto fora do país, trazendo total insegurança para seus negócios.

Podemos entender o Assédio Moral, como uma Síndrome da Modernidade (ou pós-modernidade), decorrente das pressões psicológicas impostas pelo mundo atual, em face da velocidade extremada em que se dão as relações sociais, comerciais, econômicas, gerando entre todos uma sensação de insegurança e de incapacidade, que levam a insatisfação geral e depois ao estresse e depressão. No ambiente de trabalho, a subordinação hierárquica, permite que o empregador transmita suas angústias e agruras para seus subordinados, que já vivendo neste ambiente de pressões sociais, familiares, econômicas, etc, se torna vítima de um sistema perverso.

Estamos levando o capitalismo a um extremo (especialmente após o fim do comunismo europeu) e este extremo traz conseqüências nefastas, visíveis hoje no que se refere ao meio ambiente (alterações no clima mundial, buracos na camada de ozônio, secas, inundações, furacões e tsunamis)e, igualmente, visível no que se refere aos seres humanos (estresse, depressões, etc), dentre eles, os trabalhadores (através do assédio moral, estresse, síndrome de bournout, etc). Precisamos de soluções para a modernidade, para a criação de empregos, para o fim da fome e da miséria, para estancar a violência contra o meio ambiente, ou seja, para impor limites ao capitalismo e a globalização e apenas encontrando estas soluções poderemos minimizar efetivamente a ocorrência de Assédio Moral. FIM

11. BIBLIOGRAFIA:

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde, trabalho - Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC - EDITORA DA PUC-SP, 2000.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. “Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego”. in “jus navigandi” – www.jusnavigandi.com.br; julho/2006;

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 17 set. 2006.

Organização Internacional do Trabalho - Consultas feitas ao site da OIT
“www.ilo.org”