

## Dano e assédio moral no ambiente de trabalho

### 1 Noções gerais sobre o Dano Moral e o Assédio Moral no ambiente do trabalho

#### 1.1 Histórico e definições dos fenômenos do Dano Moral e do Assédio Moral

O dano e o assédio moral são institutos presentes na vida social e familiar das pessoas desde os primórdios. Embora existam em todas as relações sociais, as referidas ações passaram, com a evolução, a ser demasiadamente detectadas no ambiente de trabalho.

Historicamente, até o advento da Carta Magna de 1988, inexistia, no Brasil, tese concernente à reparação do dano moral. A trajetória dos danos extrapatrimoniais no direito brasileiro foi mais tortuosa do que noutros países. Muito embora tenha prevalecido a doutrina favorável à satisfação dos danos morais, na esfera judicial, a tese era incontestavelmente minoritária.

Nada obstante, a Consolidação das Leis do Trabalho, desde sua promulgação pelo Decreto-Lei nº 5.452, em maio de 1943, já contemplava o dano moral e sua reparação pelo empregado ou pelo empregador, em decorrência da ruptura do contrato de trabalho pela prática de ato lesivo da honra ou da boa fama, nos artigos 482, "j" e "k", e 483, "e". Todavia, o texto só passou a ter relevância quando da vigência da Constituição Federal de 1988.

O novo texto constitucional foi considerado o divisor de águas no tratamento jurisprudencial do dano moral no ordenamento jurídico brasileiro, consagrando de modo definitivo e peremptório o di-

reito à reparação decorrente de atos ilícitos que, de forma expressa, resguardou a admissibilidade da reparação dos danos morais.

Assim, a reparação do dano moral, como mecanismo de defesa dos direitos da personalidade passou a ter força e assento constitucional, com fulcro no artigo 5º, incisos, V e X, da Constituição Federal. Esses incisos tutelam os direitos da personalidade do homem, garantindo na hipótese de ofensa a esses direitos, a reparação pelos danos causados.

Dessa forma, sem embargo as várias conceituações a respeito do que venha a ser dano moral, pode-se dizer que é aquele que retrata o efeito não material da lesão de direito, que se expressa como mágoa ou dor moral, advindo da afronta aos valores íntimos de um indivíduo, aspectos mais recônditos da individualidade e personalidade.

César Luís Pacheco Glöckner salienta que o dano moral pode ser conceituado, em poucas palavras, como "aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, isto é, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a intimidade e a imagem".

Nas palavras de Alexandre Agra Belmonte,

Dano Moral é a lesão causada a direito de personalidade, abalando a pessoa de forma sentimental em sua consideração pessoal ou social, por exemplo, o trauma sentimental pelo dano causado à integridade física, à honra, à intimidade, à vida privada, à imagem; enfim, é o dano decorrente da agressão sentimental ou afetiva a direito da personalidade.

Ainda, esclarece Bittar:

Os danos morais são lesões sofridas pelas pessoas físicas ou jurídicas, em

### Primeira parte (\*)

Bruno Sanchoene Pinto

Gerente Geral da CAIXA em Porto Alegre, no PAB TRT 4ª REGIÃO.

certos aspectos de sua personalidade atingindo as esferas íntima e valorativa do lesado, enquanto que os materiais constituem reflexos negativos no patrimônio alheio, ambos suscetíveis de gerar reparação.

O insuperável Pontes de Miranda, nessa seara, afirma que para restar configurado o dano "tem-se de considerar o patrimônio do ofendido no momento (em que ocorreu a ofensa) a mais o que seria se o ato (ou fato) não houvesse ocorrido e o que é no momento da indenização. Tal é *id quod interest*".

No mesmo sentido é a posição de José de Aguiar Dias, para quem:

a ideia do interesse (*id quod interest*), atende no sistema da indenização, à noção de patrimônio, como unidade de valor. O dano se estabelece mediante o confronto entre o patrimônio realmente existente após o dano e o que possivelmente existiria, se o dano não tivesse sido produzido. O dano é expresso pela diferença negativa encontrada nessa operação.

Contudo, essa é uma antiga tendência já superada, a qual teve como reflexo, durante muito tempo, a tese da irreparabilidade.

Mais abrangentes são, sem dúvida, os ensinamentos de Maria Helena Diniz, para quem o "dano pode ser definido como a lesão (diminuição ou destruição) que, devido a certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico patrimonial ou moral".

No que se refere ao assédio moral no âmbito trabalhista, pode-se afirmar que se trata de tema novo, apesar do reconhecimento de que o problema é tão antigo como o trabalho.

Considerado espécie do dano moral, vem surgindo timidamente tanto no serviço público quanto no serviço privado, mas somente no final do século passado, com as expressões por melhores condições de trabalho, é que tem início o debate público sobre o assunto, de modo que surgem as publicações, doutrinas e legislações.

De outro norte, quanto ao surgimento do assédio moral no ambiente do trabalho, pondera-se que está intimamente atrelado a reestruturações que ocorreram ao longo dos anos, a saber, as novas técnicas de seleção, inserção e avaliação do indivíduo no âmbito do trabalho.

Alice Monteiro de Barros, afirma que “o assédio moral está intimamente ligado à estrutura emocional-sentimental, conhecida popularmente como caráter”.

O termo assédio moral foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos, e Alice de Barros assim o transcreve:

Inicialmente, definiam o assédio moral como “a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, em média uma vez por semana, e durante um tempo prolongado, em torno de seis meses, sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.

A denominação do assédio moral pode variar de acordo com cada país. Na França esse fenômeno é conhecido como *harcèlement moral*; na Itália, Alemanha e países escandinavos usa-se a expressão *mobbing* para denominar o instituto; *bullying* é a expressão utilizada na Inglaterra e nos Estados Unidos; no Japão correspondem ao que nas leis, ou projetos de leis brasileiras, denomina-se assédio ou coação moral; nos países de língua espanhola é conhecido como *acoso moral ou psicológico*.

Nesse ínterim, vale mencionar que o termo *mobbing* foi utilizado pela primeira vez por Konrad Lorenz, famoso etologista. Transportado para o mundo do trabalho, trata-se de um conjunto de atos

provindos do superior ou de colegas que traduzem uma contínua e ostensiva perseguição, humilhação, que vem a acarretar danos físicos, psíquicos e morais ao trabalhador-vítima.

O fenômeno vinha sendo tratado e confundido com outros problemas do mundo do trabalho, como stress ou conflito natural entre os colegas e agressões pontuais, o que sempre prejudicou a sua caracterização e prevenção, quadro esse que começou a alterar com os avançados estudos de Heinz Leymann, no início de 1984.

Heinz Leymann, psicólogo sueco do trabalho e especialista no assunto, foi o precursor dos estudos acerca do assédio moral e conceitua o assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou de um colega contra um indivíduo que apresenta, como reação de um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Para a estudiosa francesa e uma das maiores autoridades no assunto, Hirigoyen:

O assédio moral no trabalho é 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, por em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Citem-se as palavras de José Roberto Dias Leite a fim de reforçar a opinião supramencionada:

O assédio moral é o resultado da ação de uma chefia, que no uso de suas prerrogativas, literalmente, tortura o subordinado, seja no campo do trabalho privado ou público. Muitas táticas são utilizadas para o exercício dessa nociva atuação, prejudicando sistematicamente a atuação laboral da vítima. Ignoram-se suas sugestões ou solicitações, reduzindo-lhe o poder hierárquico ou, deliberadamente, fazendo-lhe críticas negativas, levando-o a humilhação constante, expondo a vítima a situações constrangedoras e humilhantes, por repetição e prolongamento.

Para o Procurador Regional do Trabalho Maurício Correia de Mello “assédio moral é um sintoma de problemas estru-

turais, decorrentes da falta de cuidados com a gestão de pessoal, e ocorre por ação deliberada ou omissão”. Ainda, destaca que “o assédio moral não é uma infração que ocorre isoladamente no ambiente de trabalho, via de regra, está num contexto maior de violações aos direitos trabalhistas”.

Tendo por base o contexto atual em que se vive – uma sociedade capitalista globalizada – pode-se inferir que a busca exacerbada pelo lucro, a cobrança de resultados, a luta pela manutenção do emprego, sem mencionar no desgaste normal que o próprio exercício laborativo proporciona, implicam na elevação das possibilidades de desencadeamento dos institutos do dano moral e do assédio moral.

Nesse sentido, César Luís Pacheco assim esclarece:

Dentro de um contexto histórico, entende-se que nas condições de uma economia submetida às influências de uma gestão administrativa que visam ao lucro e ao crescimento a qualquer preço, não se pode deixar de notar a precariedade do emprego, a flexibilização das relações de trabalho, o ritmo impressionante da economia, o interesse por reduzir os custos de trabalho, a existência do desemprego, a manifestação da terceirização, o crescimento do setor informal, a migração continuada, a tendência à contratação por contratos à prazo determinado na contramão à estabilidade do trabalho, a desregulação a favor da desproteção de determinadas camadas e setores populacionais os quais poderiam ser mencionados como causas certas da tendência ao crescimento do assédio moral. Não obstante, pensamos que, ainda frente aos altos índices de pobreza, falta de serviço e recursos básicos, de desemprego e subemprego que afetam a todos os países, e muito mais aqueles que em via de desenvolvimento, como o Brasil, e as difíceis condições de trabalho na indústria e no campo que ainda continuam latentes, o trabalho deve valorar-se em sua dimensão de auto-realização e dignidade da pessoa humana. Em uma empresa orientada para o mercado, requer-se uma competitividade empresarial superior para poder sobreviver à pressão da economia. Por isso, o empregador buscará os melhores talentos, assim como o pessoal mais dócil, manejável, capaz de assumir funções sem protestar, e tratará de libertar-se dos que já não são convenientes.

Para Margarida Barreto:

O sentido do trabalho constitui um processo resultante de um contexto de interação da independência da valoração e da sobrevivência, (...) o trabalho constitui núcleo central na vida de homens e mulheres, sendo identificado simbolicamente pelos homens como dignidade, responsabilidade, capacidade, competitividade e força, reafirmando-se, simultaneamente, sua identidade social e sua existência individual. (...) O medo de perder o emprego aumenta a dependência em relação à empresa: o trabalhador entrega-se à produção e silencia a própria dor. Seu medo é manipulado pelas chefias, visando à produtividade.

Segundo a doutrinadora, o individualismo e o materialismo do mundo capitalista contemporâneo contribui sobremaneira para fenômenos como o dano moral e o assédio moral, significando um retrocesso implícito aos direitos dos trabalhadores.

## 1.2 Legislação e competência

### 1.2.1 A Emenda Constitucional nº 45 e a competência da Justiça do Trabalho

Durante muito tempo houve divergências quanto à competência para julgamento das questões que envolviam o dano pessoal em decorrência da relação de emprego.

A título de ilustração, cumpre salientar que o artigo 114 da Constituição Federal de 1988 possuía a seguinte redação antes do advento da emenda constitucional em comento:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeita-

das as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

A Emenda Constitucional nº 45/2004, por sua vez, ampliou substancialmente a competência da Justiça do Trabalho. Senão vejamos o teor da nova redação conferida ao mencionado artigo 114:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da Administração Pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II – as ações que envolvam exercício do direito de greve; III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV – os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita a sua jurisdição; V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no artigo 102, I “o”; VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, “a”, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros; § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitando as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. § 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Da compreensão do dispositivo, verifica-se de forma clara que a competência da Justiça do Trabalho ampliou-se, abrangendo o julgamento e processamento de várias situações.

Quando se refere à relação de trabalho, reporta-se às relações individuais de trabalho, eis que fundadas em contratos

individuais, os quais se vinculam à relação de emprego.

No presente trabalho, destaca-se o inciso VI da Constituição vigente, o qual atribui competência para julgar e processar as ações de indenização por dano moral, decorrente da relação de trabalho.

De igual forma, dispõe o verbete da Súmula 392 do Tribunal Superior do Trabalho: “Nos termos do art. 114 da Constituição Federal de 1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho”.

Neste diapasão, segue decisão do TRT 4º Região:

Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. Conforme a orientação jurisprudencial nº 327 da SDI-I do TST, a justiça do trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho.

Exige-se como requisito que a questão decorra da relação de trabalho, que abrange a relação de emprego. Assim, nas questões envolvendo dano moral e assédio moral também serão da competência da Justiça do Trabalho, pois decorrem da relação de trabalho.

Apesar das divergências que se instauraram na época acerca da competência para dirimir conflitos oriundos de acidente de trabalho decorrente do contrato de trabalho, instaurou-se conflito de competência n. 7.204-1, no qual foi decidido, na data de 29.06.2005, pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, que a competência é da Justiça do Trabalho.

Em síntese, com a nova redação dada pela Emenda Constitucional n.45 de 2004, a competência da Justiça do Trabalho abarca todas as situações que estabeleçam nexo de causalidade com o pacto laboral, ou seja, com a relação de trabalho.

Por fim, tem-se que, na fase pós-contratual, se o dano ou o assédio moral for decorrente do contrato de trabalho, a competência será da Justiça do Trabalho, pois o litígio está previsto constitucionalmente para esta Justiça Especializada processar e julgar as questões entre trabalhadores e empregadores, uma vez que as questões daí advindas são originadas no contrato de trabalho entabulado entre as partes. Contudo, se ocorrer após a dis-

pensa do trabalhador e não for decorrente do contrato de trabalho, será competente a Justiça Comum.

### 1.2.2 Legislação Específica sobre o Assédio Moral no Brasil

No Brasil já existem jurisprudências, leis e projetos de leis, bem como leis municipais e estaduais aprovadas em todo o país. Concordando com César Luis Pacheco, faz-se necessária a adoção de lei expressa em função da difícil definição que tem o termo, observando-se que a norma a ser elaborada deverá reprimir não só o abuso do empregador, mas também o empregado litigante de má-fé, aquele que se diz assediado moralmente.

Vale mencionar que a legislação brasileira referente ao assédio permite a reintegração no emprego (art.4º, I, da Lei Federal nº 9.029/95), pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato de trabalho do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art.483, d, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art.483, a e b, da CLT). Também autoriza a aplicação de punições disciplinares, inclusive a dispensa por justa causa de colegas, chefes, gerentes, diretores e demais responsáveis pelo agir do ilícito (art.482, b, da CLT).

Ademais, o meio ambiente sadio, inclusive do trabalho (art.225, da Constituição Federal), é dever constitucional. O empregador tem o dever de tratar o empregado com humildade e respeito, e vice-versa. Pode-se dizer que tal conduta consiste até em princípio do Direito do Trabalho.

Márcia Novaes Guedes oferece um interessante posicionamento, que merece ser transcrito:

Entendemos que, neste caso, as garantias internacionais e constitucionais de proteção e respeito à dignidade humana, bem como a aplicação analógica do art.4º, da Lei nº 9.029/95, em nome da equidade, podem ser invocadas para amparar a decisão de assegurar a vítima do assédio moral o direito de permanecer no emprego, recebendo salários, até o trânsito em julgado da decisão de ressarcimento por danos morais.

O primeiro município brasileiro a constatar o *mobbing* no âmbito municipal foi o

de Iracemópolis, no Estado de São Paulo. Depois, os municípios de Cascavel, no Paraná, com a Lei nº 3.243, de 05 de maio de 2001; o município de Sidrolândia, no Mato Grosso do Sul, através da Lei nº 1.078/2001; o município de Guarulhos com a Lei nº 358/2002; a cidade de São Paulo aprovou a Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, seguidos por outros municípios brasileiros com legislação ao tema, cujo projeto de lei municipal mais recente, de 28 de outubro de 2010, está em tramitação na Câmara Municipal de Presidente Wenceslau, no Estado de São Paulo.

Todas essas leis tratam da aplicação de penalidades à prática do assédio moral, na administração pública municipal, direta e indireta, empresas públicas municipais, autarquias e fundações, praticado por servidores e funcionários públicos. Elas trazem uma definição do que seja assédio moral e as punições previstas, que variam da advertência escrita à exoneração ou demissão do cargo, mas todas, sem distinção, dispõem sobre programa de recuperação do perverso através da obrigação de participação em cursos de comportamento profissional.

O Estado do Rio Grande do Sul, por sua vez, aprovou a Lei Complementar nº 12.561/2006, que dispõe acerca da prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Em seu artigo 2º conceituou-se as práticas consideradas como assédio, e o artigo 3º prevê as punições para tanto.

Observe-se, ademais, que existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional, tendo por escopo regular a questão do assédio moral. Cite-se o Projeto de Lei Federal n. 4.742 de 2001, cujo objetivo é introduzir o artigo 136-A, no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei n. 2848 de 7 de dezembro de 1940, tipificando o assédio moral com a seguinte redação:

“Art.136-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 de um a dois anos”.

Referido projeto designa incluir como assédio moral no trabalho a desqualifica-

ção por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

De outro norte, a falta de uma legislação específica para o instituto do assédio moral não significa, de forma alguma, a desproteção do empregado assediado. Não obstante a pendência de aprovação no Congresso Nacional de lei expressa e específica regulamentadora por inteiro desta relevante questão social, a legislação vigente no País tem permitido ao Poder Judiciário a entrega da prestação jurisdicional quando provocada, podendo a contento apreciar a matéria, julgando-a e concedendo à vítima lesada a indenização correspondente aos prejuízos sofridos pelo assediado moralmente.

A jurisprudência confirma a prestação jurisdicional no direito do trabalho, eis que não está presa à inexistência de lei federal, cujas decisões têm sido fundamentadas tanto nos princípios e garantias constitucionais (Art. 5º, V e X), bem como nos princípios norteadores do direito do trabalho. Ademais, o assédio moral tem sido enquadrado nos artigos 483 “d”, e 482, “b”, ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Embora as legislações dos países ainda sejam incipientes no que se relaciona à imposição de leis que punam o assédio moral, espera-se que os Sindicatos e organismos que atuam em defesa de trabalhadores iniciem por informar o que é o assédio moral, como ele ocorre, as formas de combatê-lo e procurar influir no sentido de que os contratos coletivos contenham cláusulas compensatórias e que as legislações possam ser adaptadas a essa nova realidade.

Diante disso, conclui-se que apesar da legislação brasileira ainda não contemplar explicitamente a questão, os magistrados não se esquivam da apreciação do pleito indenizatório concernente ao assédio moral, buscando fundamentos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

**(\*) A segunda parte deste artigo será publicada na edição de maio/2011.**