

O TERROR PSICOLÓGICO NO AMBIENTE LABORAL COMO AFRONTA AO DIREITO À SAÚDE E AO PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Amanda Rocha dos Santos

Acadêmica do 8º período do
Curso de Direito da UFRN

RESUMO

O terrorismo psicológico no ambiente de trabalho agride diretamente direitos fundamentais do homem, precipuamente direitos da personalidade do trabalhador. A crescente incidência desse fenômeno nas relações laborais decorre do contexto econômico-cultural em que a precarização do trabalho favorece o comprometimento da solidariedade entre os trabalhadores. Tendo em vista que se consubstancia em causa de diversas doenças e em exteriorização de formas de preconceito, o fenômeno fere diretamente o direito constitucional à saúde e o princípio da não-discriminação. A agressão moral no ambiente laboral, ou simplesmente assédio moral, corresponde a ataques violentos e reiterados à personalidade do trabalhador durante a execução do trabalho. Sendo assim, verifica-se a necessidade de prevenção e repressão do assédio moral, evitando o silêncio tão comum a esse tipo de violência. À empresa cabe prevenir a ocorrência do fenômeno. Ao Poder Judiciário cumpre garantir a responsabilização trabalhista e civil da empresa que procede ou se omite frente ao assédio moral. O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, deve atuar na investigação desse tipo de violência, protegendo os direitos fundamentais do trabalhador.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Direito à saúde. Princípio da não-discriminação. Prevenção. Repressão.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações de emprego representa verdadeira ofensa à dignidade do empregado. Agredindo diretamente direitos fundamentais do homem, precipuamente direitos da personalidade do trabalhador, o fenômeno merece profunda atenção da comunidade jurídica, de modo que se verifique a proximidade que possui com o cotidiano brasileiro e se institua as penalizações corretas.

Partindo de uma explanação do modo como a violência moral se exterioriza no ambiente laboral, bem como da análise de suas raízes históricas, o presente trabalho buscará demonstrar de que forma o assédio moral fere o direito à saúde na perspectiva justralabalhista. Noutro giro, demonstrará que o terrorismo psicológico no trabalho ofende, também, o próprio princípio da não-discriminação.

Verificar-se-á, ademais, que a agressão moral no ambiente laboral corresponde a ataques violentos e reiterados à personalidade do trabalhador durante a execução do trabalho, sendo a causa de diversas doenças de trabalho e de saúde pública. Nesse contexto, o estudo adentrará no exame do direito previdenciário e do direito sanitário do trabalho para concluir se as normas das referidas disciplinas são aplicáveis ao fenômeno sob análise.

O ponto mais sobrelevado no presente estudo, outrossim, corresponde à constatação, ao final, da necessidade de prevenção e repressão do assédio moral, fazendo clara demonstração dos deveres preventivos da empresa e das penalidades que se devem ser aplicadas ao autor da violência moral como forma de repreensão.

2 O TERROR PSICOLÓGICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral configura-se como fenômeno de ocorrência crescente nos mais diversos países, independentemente do nível de desenvolvimento. Aspectos econômicos e culturais determinaram seu surgimento nas sociedades atuais, conforme se verificará a seguir.



Apesar de o epíteto assédio moral ser recente, constatam-se registros de sua ocorrência nos moldes atuais desde o início do século XX¹. O próprio contexto de globalização – e conseqüente formação de estruturas de poder desiguais que desconsideram os elementos humanos – termina por aumentar a violência psíquica nas relações de trabalho. Diz-se isso, uma vez que o homem, nesta perspectiva, passa a ser considerado simples instrumento de realização do capital.

Prima, portanto, pela adequação metodológica do presente estudo, apresentar-se como vestíbulo a demonstração do contexto econômico e cultural que favoreceu a intensificação da ocorrência do assédio moral no âmbito do trabalho nos últimos anos.

Visualiza-se, nas sociedades modernas, a completa reprovação da violência física, enquanto violências de outras espécies são banalizadas. A grande rotatividade de mão-de-obra, aliada ao crescente desemprego e competitividade, faz com que pessoas vinculem-se ao trabalho desconsiderando estado de saúde física ou mental.

Nesse contexto, percebe-se que o assédio moral está intrinsecamente ligado a um problema de estrutura das relações de produção modernas, onde situações assimétricas de poder acabam por eliminar a barreira entre o profissional e o pessoal.

Noutro giro, o próprio contexto cultural incumbiu-se de, juntamente com fatores econômicos, favorecer o aparecimento do terrorismo psicológico no trabalho. Na sociedade brasileira, tal fator mostra-se ressaltado, uma vez que, seguindo uma tendência cultural de origem européia, criou-se, no país, uma cultura de abuso do poder e de permissividade de agressões nos locais de trabalho. Essa tendência surgiu, como se sabe, da cultura social do engenho, do coronelismo e, depois, da própria gerência empresarial (THOME, 2008, p. 26).

Em uma perspectiva mais ampla, Sérgio Buarque de Holanda (1996, 36) associa a cultura do excesso de autoridade trabalhista brasileira à própria falta de superação, por parte da burguesia da Idade Moderna, dos modelos de autoritarismo típicos da Idade Média. Para o respeitável estudioso, a sociedade burguesa, ao revés de superar e modificar o modo de agir da Idade Média, marcada pela intensa subordinação da classe trabalhadora, terminou

¹ Pode-se dizer, em verdade, que a violência moral no ambiente de trabalho remonta ao próprio surgimento do trabalho, apesar de o problema ter ganhado contornos mais delicados no mundo moderno em virtude da evolução, intensificação e dinamização das relações de trabalho.



por absorver sua escala de valores, associando-se à antiga classe dirigente.

Fazendo uso, sempre salutar, das palavras de Maurício Godinho Delgado (2011, p. 615):

No contexto empregatício manifesta-se uma das dimensões mais importantes do fenômeno do poder no mundo contemporâneo. Na verdade, essa dimensão específica do poder sofre os efeitos da configuração global do fenômeno no conjunto da sociedade (o contexto democrático e autoritário mais amplo da sociedade influi na estrutura e na dinâmica do poder internas ao estabelecimento e à empresa). Do mesmo modo, o tipo de configuração do poder empregatício também cumpre importante papel no avanço e solidificação do processo democrático (ou autoritário) no conjunto mais amplo da sociedade envolvida.

Pode-se dizer, então, que, juntamente com a impessoalidade do trabalho típica do capitalismo, a cultura de autoritarismo e hierarquização da força de produção acabou por fazer surgir, na maioria dos empregadores, sobretudo nas maiores organizações trabalhistas, um sentimento de irresponsabilidade na vida pessoal dos empregados. Esta situação, por sua vez, quedou por favorecer o surgimento de diversos tipos de manifestação de assédio moral no país.

Sendo assim, os aplicadores do direito devem ter a sensibilidade necessária para perceber que a perpetuação de uma forma arcaica de subordinação no ambiente de trabalho deve ser cabalmente corrigida através dos institutos disponíveis no ordenamento jurídico pátrio².

Dito isso, importante que se proceda, neste momento, à exata caracterização dessa figura jurídica, de forma a que se possa verificar, com clareza, em que situações a comunidade jurídica deve centrar suas atenções com o fito de aplicar corretamente as devidas e possíveis sanções.

² Mais amplamente, a própria ordem jurídica internacional pode ser invocada na defesa daqueles que são agredidos psicologicamente no ambiente de trabalho. Diz-se isso, uma vez que o assédio moral, por ferir direitos fundamentais da pessoa humana, mais especificamente direitos relacionados à dignidade, à não-discriminação e à saúde, recebe atenção especial tanto da Organização Mundial da Saúde como da Organização Internacional do Trabalho.



2.1 Caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho

O terror psicológico no ambiente laboral, no Brasil usualmente chamado de assédio moral³, é espécie de violência praticada contra a moral, porém com algumas peculiaridades.

Diz-se que sua característica fundamental é a de agressão à saúde mental do empregado, sendo espécie de violência moral, em contraposição à violência física, na qual a agressão é dirigida ao próprio corpo físico da pessoa, e à violência sexual, a qual está prevista como crime no art. 216-A do Código Penal⁴. Em que pese as devidas diferenciações, nada impede que as violências morais, físicas e sexuais ocorram simultaneamente.

Dessa forma, verifica-se que o assédio moral é espécie de violência psicológica, com a especialidade de ser dirigido à pessoa específica, o trabalhador. Configura-se quando uma ou mais pessoas praticam conduta de abuso psicológico a determinado indivíduo, de forma reiterada e intencional, durante certo período de tempo, atingindo a sua dignidade psíquica e causando a sensação de exclusão do convívio social.

Na formidável concepção de Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 976), *in verbis*:

O assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador⁵ direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.

³ Outros epítetos também fazem referência ao assédio moral, tais como terrorismo psicológico, violência horizontal, usura mental, entre outros.

⁴ O referido artigo, ao tipificar o assédio sexual como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função”, difere-o expressamente do assédio moral, o qual ofende apenas direitos de personalidade da vítima.

⁵ Apesar de a autora não citar expressamente o empregado como possível autor de assédio moral, aferimos que tal informação está implícita, haja vista que o empregador é obrigado a responder civilmente pelos atos ilícitos cometidos por seus empregados ou prepostos, sendo, portanto, o causador indireto de toda espécie de constrangimento psicológico no trabalho.



Consoante se pode aferir dos ensinamentos da autora, o assédio moral é toda conduta – seja comportamento, palavra falada, gesto ou escrito, dentre outros – praticada tendo como pressuposto questões laborais, em que há violação da dignidade de trabalhador, criando um ambiente de trabalho hostil, humilhante e degradante.

Isto posto, existindo certa duração da violência moral praticada no trabalho, com ocorrência de determinado dano, o qual foi intencionado pelo agente que pratica a conduta agressora, e tornando-se a conduta recorrente, configurado⁶ está o terrorismo moral no trabalho, o qual deve ser devidamente punido pelo Poder Judiciário⁷.

2.2 Sujeito ativo e sujeito passivo do assédio moral no trabalho

Importante observar aquelas pessoas que se colocam como sujeito ativo e passivo do assédio moral praticado no ambiente de trabalho, uma vez que a forma como esses indivíduos se apresentam no mundo exterior determina a gravidade da agressão praticada.

Em regra, não existe um retrato padrão do assediador, uma vez que o indivíduo que pratica o assédio moral pode ou não apresentar personalidade perversa, bem como pode ou não praticar tais atos com frequência. De qualquer forma, diz-se que o sujeito ativo de uma agressão psicológica no trabalho pode ser coletivo ou individual, a depender se a conduta é praticada por várias ou uma única pessoa.

O assédio moral individual é aquele em que uma única pessoa, seja ou não de hierarquia superior no ambiente de trabalho, desfere atos no sentido de ofender a integridade moral de outrem.

Verifica-se, nessa hipótese, a disputa direta entre o prejudicado e o que tem interesse de prejudicar, diferentemente do que ocorre com o assédio moral praticado por mais de uma pessoa (assédio moral coletivo), no qual o assediador, aquele que possui real interesse no constrangimento moral, busca criar alianças – não se tratando, portanto, os colegas, de verdadeiros

⁶ Alguns autores informam que são requisitos conformadores do assédio moral no trabalho: o dano; a repetição; a duração; a intencionalidade; e a premeditação.

⁷ Dessa forma, são exemplos de assédio moral no trabalho a conduta de omitir da vítima informações úteis para a realização de determinada tarefa, a crítica ostensiva e injusta ao serviço realizado pelo trabalhador, assim como a privações das tarefas usuais do empregado.



adversários da vítima.

Noutro giro, também o terceiro pode se configurar como sujeito ativo do assédio moral⁸, bastando, para tanto, que agente exterior da relação de trabalho seja o causador da violência moral praticada ao trabalhador. Tal é o caso do assédio moral praticado contra vendedores e professores pelos respectivos compradores e alunos. Esses, apesar de não configurarem-se diretamente como trabalhadores e sujeitos da relação laboral, podem ser os instituidores de assédio moral, desde que pratiquem condutas que degradem a moral dos referidos profissionais.

Relacionados os sujeitos ativos do assédio moral no trabalho, temos que, como sujeitos passivos do fenômeno em estudo, podem configurar, também, tanto o indivíduo isoladamente considerado como o grupo de indivíduos que recebem determinada agressão psicológica⁹.

Quando se trata de agressão direcionada a um grupo, porém, a violência não pode atingir toda a massa de empregados, haja vista que, nesse caso, deixaria de existir o elemento discriminação dos trabalhadores, o que não ensejaria o terror psicológico-laboral dos mesmos.

2.3 Espécies de assédio moral no ambiente de trabalho

As espécies de assédio moral se relacionam, fundamentalmente, ao grau hierárquico do assediante e do assediado na estrutura da empresa. Quando se trata de sujeitos ativo e passivo pertencentes ao mesmo grau hierárquico na empresa, temos o caso de assédio moral horizontal; quando se trata de sujeitos ativo e passivo de hierarquias diferentes, temos o assédio moral vertical.

No assédio moral horizontal, tem-se que os próprios pares praticam o terrorismo moral no ambiente de trabalho. De forma geral, esse tipo de assédio decorre de intolerâncias de origens étnica, racial ou sexual, além da

⁸ Essa situação, em que terceiros são considerados sujeitos ativos do assédio moral no trabalho, está registrada em diversas legislações estrangeiras. A título de exemplo, cita-se o artigo L122-49, do Código de Trabalho Francês, bem como o art. 2º da Lei belga sobre violência e assédio moral no trabalho, a qual cita, dentre as pessoas que podem efetuar o assédio moral, qualquer pessoa que, estando no local de trabalho, entre em contato com o trabalhador quando da prestação dos serviços, agredindo-o moralmente.

⁹ Importante frisar que as legislações nacionais divergem quanto à necessidade de o sujeito passivo do assédio moral no âmbito do trabalho ter vínculo empregatício com a empresa.



comum rivalidade existente entre colegas de trabalho em busca de melhor posição na empresa empregadora.

O assédio moral vertical, por sua vez, caracteriza-se por ser ascendente ou descendente. No primeiro caso, as condutas agressivas são realizadas por uma ou mais pessoas de grau hierárquico inferior em relação à vítima, sendo menos freqüente. O segundo caso, destarte, caracteriza-se pela agressão realizada por agente de grau hierárquico superior ao da vítima, provocando, como sói acontecer, efeitos mais graves à saúde mental do assediado.

Em que pese a referência às espécies de assédio moral existentes no mundo laboral, todas elas devem ser severamente reprimidas por aqueles que têm o papel de aplicar o bom direito. Neste sentido, o presente trabalho almeja demonstrar como todas as espécies de assédio moral podem ser habilmente identificadas e, conseqüentemente, reprimidas pela ordem jurídica, conforme se verificará mais adiante.

3 O ASSÉDIO MORAL COMO AFRONTA AO DIREITO À SAÚDE E AO PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Conforme dito em linhas anteriores, o assédio moral está intrinsecamente relacionado à violação de direitos fundamentais do homem. Neste ínterim, é íntima a relação que a Constituição Federal brasileira mantém com o terror psicológico no trabalho, uma vez que constitui a principal base de fundamentação para a demonstração da ilegalidade de sua aplicação.

A importância dos dispositivos constitucionais que se relacionam com a proteção da saúde e da não-discriminação aumenta, no que diz respeito ao tema que interessa ao presente trabalho, na medida em que não existe no país legislação específica regulando o assédio moral¹⁰. A seguir, verificaremos as principais normas do ordenamento jurídico brasileiro aplicáveis aos casos de assédio moral, enfatizando como esse fenômeno afronta diretamente o direito à saúde e o princípio da não discriminação¹¹.

¹⁰ Nesse contexto, não se pode deixar de considerar que, apesar de a ausência de regulamentação compilada não prejudicar a punição e ressarcimento dos danos sofridos pelo empregado vítima de assédio moral, a sua existência facilitaria o combate ao fenômeno, evitando, inclusive, a discussão sobre a aplicabilidade ou não das normas esparsas.

¹¹ A ausência, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de dispositivos específicos regulamentando a proteção de fenômenos psicológicos como o assédio moral se justifica na medida em



Em seu art. 6º, a Carta Magna consagra o direito à saúde como um direito social, e, já no art. 196, o caracteriza como “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”, inserindo a saúde no contexto da seguridade social, consoante informa o seu art. 195.

Inobstante a importância que o legislador constituinte tenha dado à saúde nos dispositivos acima referidos, no âmbito do trabalho, sobretudo no tema que interessa o presente estudo, os dispositivos mais importantes são aqueles que estão dispostos nos arts. 200, inciso VIII, e 225, ambos da Constituição Federal.

Diz-se isso, pois o segundo dispositivo reconhece o direito a um meio ambiente equilibrado e o primeiro consagra a proteção ao meio ambiente, estabelecendo que entre suas espécies está o meio ambiente do trabalho. Nos termos do preclaro jurista brasileiro Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011, p. 1048):

O chamado meio ambiente do trabalho insere-se no meio ambiente como um todo (art. 200, inciso VIII, CF/1988), o qual, por sua vez, integra o rol dos direitos humanos fundamentais, inclusive por ter como objetivo o respeito à “dignidade da pessoa humana”, valor supremo que revela o “caráter único e insubstituível de cada ser humano”, figurando, ainda, como verdadeiro fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1.º, inciso III, da CF/1998).

O art. 3º, alínea e, da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) dispõe que “a saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho”.

A Lei n. 8.080/90, Lei Orgânica da Saúde, em seu art. 3º, preceitua que um dos fatores determinantes e condicionantes da saúde é o trabalho,

que a referida compilação de normas trabalhistas foi discutida e promulgada no ano de 1943, época em que a preocupação do legislador estava voltada para a garantia dos direitos básicos do trabalhador, como salário e razoável jornada de trabalho.



juntamente com, dentre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.

Por todos os mandamentos legais acima aduzidos, pode-se perceber, desde já, que a saúde, como direito público subjetivo, é um direito intimamente ligado ao direito à vida, requerendo ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Como estabelecido pela própria OIT, a saúde, além do aspecto físico, envolve também elementos mentais, situação que coloca o assédio moral em confronto direto com o direito à saúde, devendo, portanto, ser coibido e evitado por aqueles que possuem poder para tal.

O terrorismo no ambiente de trabalho é o responsável pela violação do equilíbrio psíquico dos trabalhadores. Nas sábias palavras de Carlos Alberto Bittar (2000, p. 115):

O direito à integridade psíquica manifesta-se pelo respeito, a todos imposto, de não afetar a estrutura psíquica de outrem, seja por ações diretas, seja por ações indiretas, seja no ritmo comum da vida, seja em tratamentos naturais ou experimentais, ou, ainda repressivos [...]. À coletividade e a cada pessoa prescreve-se então a obrigação de não interferir no aspecto interno da personalidade de outrem, como conjunto individualizador do ser, com suas idéias, suas concepções e suas convicções. [grifos acrescentados]

Percebe-se, portanto, que além do dever, sobretudo dos magistrados, de reprimir condutas de violência moral no trabalho, existe o dever de toda a sociedade respeitar a estrutura psíquica de outrem. A violência moral ocorrida no trabalho, longe de se configurar apenas como desrespeito à índole do trabalhador, é causa e veículo de transmissão de diversas doenças que afetam a sua saúde física e mental.

Utilizando-nos dos ensinamentos de Candy Florencio Thomé (2008, p. 84), temos que o assédio moral pode evoluir para doenças do trabalho como



estresse pós-traumático, síndrome de *burn-out*¹², depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa ou consumação de suicídio.

O anexo II do Decreto n. 3.048/99, relaciona os transtornos mentais e comportamentos relacionados ao trabalho como agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho.

Outrossim, as próprias normas brasileiras referentes à segurança e medicina do trabalho protegem a saúde tanto em seu aspecto físico como psíquico, a exemplo do que estabelece a Norma Regulamentadora 17 (NR-17 - ergonomia no trabalho), a qual dispõe que as características psicofisiológicas dos trabalhadores devem ser levadas em conta a fim de proporcionar, no meio ambiente de trabalho, “o máximo de segurança, conforto e desempenho eficiente”.

Ademais, normas previdenciárias também devem ser aplicadas ao assédio moral, na medida em que as implicações de tal fenômeno devem ser consideradas doença do trabalho. Afirma-se isso a partir da interpretação do art. 19, caput, e art. 20, inciso II, da Lei n. 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência social e dá outras providências, haja vista que doenças porventura ocasionadas pelo terrorismo psicológico no trabalho, tais como as mencionadas em linhas anteriores, decorrem diretamente das condições especiais em que o trabalho é realizado.

São os mencionados dispositivos, *verbis*:

Art. 19 Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Art. 20 Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: [...]

¹² A síndrome de *burn-out*, também conhecida por síndrome de esgotamento profissional ou estresse laboral assistencial, é doença que acomete pessoas que chegaram ao seu limite de desempenho físico ou mental por falta de energia. Seus sintomas são a fadiga física e mental, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida, sentimento de impotência e inutilidade, baixa auto-estima, que podem acarretar até a depressão e o suicídio (THOME, 2008, p. 88).



II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Pelo exposto, verifica-se que as enfermidades decorrentes do assédio moral devem garantir ao trabalhador estabilidade pelo prazo mínimo de doze meses, conforme garante o art. 118 da Lei supramencionada para os empregados que forem acometidos de doença do trabalho. Este pensamento, apesar de ainda não amplamente difundido pela jurisprudência nacional, deve ser aceito pelos magistrados do país como forma de proteger e garantir ao empregado período de garantia no emprego até sua recuperação.

Noutro giro, importante que se esclareça, nesse momento, que o assédio moral também possui viés discriminatório, haja vista que os grupos tendem a rejeitar as diferenças, criando situações de aversão ao que é considerado defeito ou ao que pode suscitar inveja (THOME, 2008, p. 102), exteriorizando-se, dessa forma, o preconceito.

O princípio constitucional da não-discriminação, conforme é sabido, decorre do próprio princípio da igualdade, no sentido de não permitir a discriminação negativa entre os indivíduos. Vale salientar o comentário da insigne doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2008, p. 1116) quando declara que “a não-discriminação é, provavelmente, a mais expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto”.

Neste diapasão, tem-se que o indigitado princípio está consagrado em diversos dispositivos da Constituição de 1988, inclusive no art. 3º, inciso IV, que institui que constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

Ademais, o art. 5º da Carta Magna estabelece que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. O art. 7º, por sua vez, tratando dos direitos trabalhistas, estabelece em seus incisos XXX, XXXI e XXXII, *ipsi literis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo,



idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; [...]

No ordenamento jurídico internacional, o direito à não-discriminação está previsto em diversos tratados e convenções. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, em seu art. 7º, consagra o princípio da igualdade e o princípio da proibição da discriminação negativa. Já a Organização Internacional do Trabalho - OIT, através da sua Convenção n. 111, que versa sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, estabelece uma política de promoção, pelos países ratificantes, da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, como forma de eliminar toda forma de discriminação.

Em seu art. 1º, a Convenção n. 111 da OIT estabelece, *in verbis*:

Art. 1º Para os fins da presente Convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão [...]

O estudo do princípio da não-discriminação interessa na medida em que condutas discriminatórias se mostram como as grandes causadoras do assédio moral nas relações de trabalho. Muitas vezes, o terrorismo no trabalho não se exterioriza apenas como forma do abuso do poder hierárquico (assédio moral vertical), mas também como forma de exteriorização de um preconceito existente na própria intimidade do assediador, o qual pode estar ou não, como visto alhures, no mesmo nível hierárquico da empresa em relação ao assediado.

A Lei nº 9.029/95¹³ mostra-se, nesse sentido, um instrumento hábil

¹³ Essa Lei, além de dar outras providências, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos de admissão ou de permanência.



para coibir a discriminação nos casos de assédio moral no trabalho. Em seu art. 4º, a referida Lei estabelece que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre sua readmissão, com pagamento integral de todo o período de afastamento, com juros e correção monetária, ou a percepção em dobro referente ao período em que permaneceu afastado, também com juros e correção monetária¹⁴.

Como verificado, a aplicação do melhor direito para os casos de assédio moral ocorridos no ambiente de trabalho requer a análise acurada de diversos dispositivos insertos no ordenamento jurídico.

Por este motivo, o trabalho, neste ponto, buscou sintetizar o regramento aplicável ao fenômeno, tudo com vistas a garantir a correta defesa dos direitos daqueles vitimizados pelo terrorismo psicológico. Cumpre agora, outrossim, adentrar à seara da responsabilização daqueles que praticam os aludidos atos atentatórios.

4 MEDIDAS PREVENTIVAS E REPRESSORAS NO COMBATE AO TERRORISMO PSICOLÓGICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Visualizado o prejuízo provocado pelas consequências físicas e psíquicas do assédio moral no ambiente de trabalho, é mister evidenciarmos, nessas linhas, quais as formas mais eficientes de controle do crescimento da incidência do fenômeno das sociedades atuais.

Inicialmente, esclarece-se que, melhor do que remediar o problema posto, é prevenir a sua ocorrência. Desse modo, as medidas preventivas devem ser priorizadas e podem ser adotadas na circunscrição da própria empresa de modo a evitar a incidência de casos de assédio moral, sendo, assim, demasiadamente mais eficientes e baratas do que a assunção dos encargos oriundos desse fenômeno.

Como anota Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 129), *in verbis*:

¹⁴ Insta ressaltar que nada impede que o trabalhador faça *jus* tanto à estabilidade prevista no art. 118 da Lei 8.213/91 (nos casos de doenças de trabalho decorrentes de assédio moral) quanto à indenização ou readmissão estabelecida na Lei 9.029/95 (casos de assédio moral provocado por condutas discriminatórias).



Isso quer dizer que o tratamento em tempo de possíveis males advindos do trabalho e sua prevenção sempre serão mais eficientes e benéficos à organização empresarial, por meio do investimento na qualidade das condições laborais, do que suportar todos os encargos econômicos desses males, tais como queda na produtividade, desestímulo dos trabalhadores, maior número de faltas por motivos de saúde, pedidos de demissão (com o pagamento das respectivas verbas rescisórias), eventuais indenizações por dano moral, etc.

Nessa perspectiva, os próprios profissionais de recursos humanos podem promover programas de prevenção de riscos laborais, criando um ambiente saudável no âmbito da empresa. Cita-se, assim, como possibilidades de ações preventivas a criação de programas de seleção de profissionais, a instituição de mudança organizacional e a promoção de programas de incentivo e reconhecimento.

Sendo o assédio moral problema intimamente relacionado à saúde e segurança ocupacionais, devem os empregadores estar sempre atentos para as condutas inseguras e para as condições de trabalho que favorecem a ocorrência de violência moral. A empresa deve sugerir uma mudança dos comportamentos falíveis dos trabalhadores, bem como orientar os chefes de pessoal, diretores e outros executivos sobre a melhor forma de lidar com seus empregados, evitando qualquer tipo de agressão psicológica.

As próprias *Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho* podem servir de instrumento para a prevenção do terrorismo psicológico no trabalho. Dotados de efeitos normativos e obrigacionais, tais instrumentos podem estipular regras sobre medidas preventivas de assédio moral de modo a gerar eficácia e segurança jurídica aos empregados.

Nesse tom, percebe-se que diversas medidas podem ser tomadas tanto por parte da empresa como por parte do assediado do que tange ao assédio moral.

Com relação à empresa, temos que esta pode formar e informar seus trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral, treinando estes últimos com técnicas de administração; possibilitar a participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa de forma a garantir-lhes maior autonomia; definir tarefas, funções e condições de trabalho; declarar expressamente que a empresa não tolera condutas que constituam abuso de poder; planificar as relações sociais no quadro pessoal; incentivar as boas relações de trabalho;



entre outros (NASCIMENTO, 2011, p. 143-144).

No que diz respeito ao assediado, este deve nunca permanecer em silêncio diante de uma situação de assédio; deve socializar o tema, não buscando solucionar sozinho o problema, de forma a evitar problemas de saúde e desgastes mentais; deve afastar pensamentos de desvalorização; e, por último, diante da gravidade do assédio moral provocado, apresentar denúncia à Delegacia Regional do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho, bem como ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 144).

Partindo-se para a seara das medidas repressoras, cabe, inicialmente apontar a dificuldade de demonstração da violência psicológica sofrida pela vítima, uma vez que tanto o assediador costuma manipular a vítima a crer que a situação de assédio é fruto da sua imaginação quanto a vítima normalmente desenvolve mecanismos psicológicos de ocultação da realidade para evitar o sofrimento.

Desse modo, uma vez que a norma estatal pode não existir de modo expresso para proteger diretamente a vítima de assédio moral, assim como o formalismo do Judiciário pode acabar por não compreender a realidade posta, o instrumento de *Negociação Coletiva* com a empresa se mostra essencial na repressão ao terrorismo psicológico laboral. Este instrumento deve regulamentar, assim, aspectos concretos da saúde e segurança ocupacionais.

No plano da responsabilidade trabalhista, temos que as lesões sofridas pelo assediado são plenamente passíveis de indenização por danos morais, uma vez que a Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso X, garante a todo cidadão a indenização por todo dano decorrente de violação à sua intimidade, vida privada, imagem e honra. Ressalta-se, aqui, a importância no Poder Judiciário na repressão ao assédio moral por meio dos institutos jurídicos disponíveis¹⁵.

Na seara infraconstitucional, o art. 4º da Lei 9.029/95 garante ao assediado, como visto anteriormente, a escolha entre a readmissão com ressarcimento do período de afastamento ou a percepção em dobro da remuneração devida no período de afastamento¹⁶.

¹⁵ A jurisprudência nacional aponta a Competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar pedido de indenização pro dano moral oriundo de imputação caluniosa.

¹⁶ Cumpre alertar que os Tribunais pátrios têm considerado o art. 1º da Lei 9.029/95, que caracteriza a discriminação, como um rol taxativo, não aceitando outros atos discriminatórios não compreendidos em seu texto como causadores do direito à readmissão ou indenização correspondente.



Com relação à responsabilidade civil da empresa, alguns detalhes merecem destaque. Como se sabe, responsabilidade civil corresponde à aplicação de medidas à determinada pessoa para reparação de dano moral ou patrimonial causado a terceiros, o qual pode decorrer de ato próprio, de ato praticado por pessoa por quem ela responde, do fato de alguma coisa ou da própria imposição legal. Essa responsabilidade divide-se em objetiva e subjetiva, sendo a última aquela em que prepondera o dano, sendo desnecessária a caracterização da culpa.

Acorde com a CLT, em seu art. 483, alíneas *d* e *e*, o assédio moral autoriza ao empregado a pleitear a rescisão indireta do contrato, uma vez que corresponde tanto a descumprimento de obrigação contratual como implica ato lesivo à honra e boa fama.

Tratando-se de assédio moral praticado por empregado da empresa, a conduta ilícita enseja a rescisão do contrato de trabalho do assediador por justa causa, na forma do art. 482, alínea *j*, da norma consolidada. No caso de o assediador ser o próprio empregador, deve-se aplicar a regra da responsabilidade civil subjetiva, uma vez presentes os elementos correspondentes, isto é, ato ilícito, dano e nexo causal.

Noutro giro, o ordenamento jurídico brasileiro, nos moldes dos arts. 932, III, 933, 934 e 935 do Código Civil, combinados com os arts. 1.521, III, 1.522 e 1.523 do mesmo diploma, garante que o empregador deve responder pelos danos que causar a terceiros em decorrência de obrigação contraída pela empresa, por atos praticados por seus empregados ou prepostos, com fundamento nas culpas *in vigilando* e *in eligendo*, entendimento este ratificado pela súmula nº 341¹⁷ do Supremo Tribunal Federal (NASCIMENTO, 2011, P. 165).

Os empregadores, entretanto, poderão descontar eventuais prejuízos causados pelo empregado caso este tenha agido com dolo ou houver permissão de Contratos Individuais ou Coletivos de Trabalho, admitindo-se a propositura de ação regressiva contra o empregado (havendo dolo ou culpa do mesmo) ou denúncia da lide.

Por todo o exposto, verificadas as formas de composição dos danos sofridos em virtude de assédio moral, percebe-se o papel fundamental do Poder Judiciário na punição de empresas e empregados que praticam a violência psicológica no âmbito do trabalho.

¹⁷ Na redação da referida súmula encontramos a regra de que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.



Juntamente com esse Poder, o Ministério Público do Trabalho também possui extrema importância na repressão do fenômeno, na medida em que perseguir modelo de relação de trabalho reverente à dignidade da pessoa humana é tarefa que está entre suas atribuições permanentes.

Desse modo, tendo em vista que o assédio moral vulnera de forma robusta a dignidade dos trabalhadores, é dever do *parquet* adotar procedimentos judiciais ou extrajudiciais – tal como o termo de ajustamento de conduta – para a solução do problema na empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em remate ao que propugnado neste bosquejo, conclui-se que o assédio moral no ambiente laboral é fenômeno decorrente de contexto econômico-cultural que favorece a flexibilização e precarização das relações de trabalho, o qual cria um ambiente propício ao desenvolvimento de políticas perversas entre os trabalhadores.

Ex positis, procurou-se demonstrar neste trabalho de que forma o terrorismo psicológico no trabalho representa ofensa direta ao direito à saúde e ao princípio da não-discriminação, atingindo, portanto, direitos público-subjetivos fundamentais ao digno desenvolvimento físico e mental dos indivíduos. Por ofender direitos tão essenciais, o assédio moral requer, antes de qualquer coisa, a atuação preventiva dentro do âmbito da própria empresa.

Em face da análise e posicionamento adotado no presente estudo, insta ressaltar, à guisa de considerações finais, que a regulamentação legal do instituto não é o fator mais importante para a alteração da estrutura de desumanização do ambiente de trabalho. Apesar da importância dos regramentos jurídicos, foi possível verificar que apenas a conscientização da vítima e do agressor, assim como de toda a sociedade, poderá reverter o quadro de intensificação profunda dos casos de comportamentos abusivos no ambiente laboral.

Neste tom, reitera-se a necessidade de atuação preventiva e repressiva no controle da violência moral no trabalho. Apesar de importante, a atuação isolada do Judiciário na aplicação de indenizações e na responsabilização dos assediadores não é suficiente para coibir o contexto de acentuação da ocorrência de assédio moral ínsita às últimas décadas.

Avulta, portanto, reconhecer-se a necessidade de desmistificação do assédio moral, visualizando-o como fenômeno recorrente nas relações de



trabalho e que precisa ser amplamente debatido e prevenido no âmbito da empresa, fazendo-se uso, inclusive, de negociações coletivas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. São Paulo: Cia das Letras, 1996.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

PSYCHOLOGICAL TERROR IN LABOR ENVIRONMENT AS AN ULTRAGE TO HEALTH RIGHTS AND TO THE NON-DISCRIMINATION PRINCIPLE



ABSTRACT

Psychological terrorism in the labor environment directly violates people's fundamental rights, overall worker's personality rights. The growing incidence of such phenomenon in labor relations comes from the cultural and economic context where work, becoming precarious, commits the solidarity between workers. Having in mind that it is causes of various diseases and exteriorizes forms of prejudice, the phenomenon directly violates the constitutional right to health and the non-discrimination principle. Moral aggression in labor environment, or simply bullying, corresponds to violent and constant attacks to the worker personality during the execution of work. Therefore, it's necessary to prevent and repress moral aggression, avoiding the silence, so common at such type of violence. It is duty of the Company to prevent the occurrence of the phenomenon. The Judiciary must guarantee the labor and civil responsibility of the Company that proceeds or omits itself in face of moral aggression. The Public Ministry of Labor is up to investigate this kind of violence, protecting the workers fundamental rights.

Keywords: Moral aggression. Labor environment. Health rights. Non-discrimination principle. Prevention. Repression.

