

Área Temática: Gestão de Pessoas

O Assédio Moral à Luz das Decisões Monocráticas do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

AUTORES

GINO AUGUSTO BACCHI

Universidade Estadual do Ceará
g.bacchi@uol.com.br

DIEGO GUERRA

Universidade Estadual do Ceará
diegoguerra@gmail.com

FRANCISCO ROBERTO PINTO

Universidade Estadual do Ceará
rpinto@secrel.com.br

RESUMO

O objetivo deste estudo é verificar a relação entre decisões judiciais e descrição de assédio moral encontrada na literatura. O assédio moral ganhou atenção nos últimos anos tornando-se um fenômeno contemporâneo, cuja figura jurídica no Brasil é o constrangimento intencional do trabalhador. Para consecução dos objetivos, optou-se por uma pesquisa exploratória documental. Foi realizado um levantamento bibliográfico referente ao tema, com base nos casos julgados pelo TST, cujos dados colhidos foram tratados utilizando análise de conteúdo. Foram selecionados 128 processos do tipo julgamento monocrático com decisões proferidas pelos Ministros do TST entre 01/10/2006 e 01/10/10. Analisando as decisões judiciais em casos deste tipo, é possível perceber uma inconsistência nos julgamentos e nas penalidades, bem como na existência de casos onde os magistrados confundem o assédio moral no ambiente de trabalho com ocorrências semelhantes, mas que por motivos distintos, não deveriam ser classificadas como tal. Dentre os principais achados deste estudo estão a constatação de incongruência de critérios, a subjetividade e as inconsistências encontradas entre a literatura e as decisões dos ministros responsáveis pelos processos do TST. Verificou-se, ainda, que apesar da delimitação do conceito, o entendimento jurídico do que seja assédio moral ainda não está definitivamente claro.

Palavras-chave: assédio moral, decisões judiciais, constrangimento intencional do trabalhador.

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate the relationship between judicial decisions and description of bullying found in the literature. The bullying has gained attention in recent years become a contemporary phenomenon, whose image is legal in Brazil intentional embarrassment of the employee. To achieve the objectives, we opted for an exploratory documentary. We conducted a literature review concerning the issue, based on cases judged by the TST, whose data were treated using content analysis. The sample included 128 trial-type processes with tyrannical decisions made by ministers of the TST between 01/10/2006 and 01/10/10. Analyzing judicial decisions in such cases, you can see an inconsistency in judgments and in penalties as well as the existence of cases where judges confuse bullying in

the workplace with similar occurrences, but for different reasons, should not be classified as such. Among the main findings of this study is the finding of inconsistency of criteria, the subjectivity and inconsistencies found between literature and the decisions of ministers responsible for the processes of the TST. There was also that despite the definition of the concept, the legal understanding of what bullying is not yet definitely clear.

Keywords: Moral Harassment, judicial decisions, intentional embarrassment of the employee.

1 INTRODUÇÃO

Na Antiguidade, o trabalho era entendido como a atividade dos que haviam perdido a liberdade. O seu significado confundia-se com o de sofrimento ou desventura. O homem, no exercício do trabalho, sofre ao hesitar sob um fardo; na tradição judaico-cristã, o trabalho é associado à percepção de punição, de maldição, como apontado no Antigo Testamento. Na Bíblia, o trabalho é representado por uma necessidade que induz à fadiga e que resulta de uma maldição: "Comerás o pão com o suor de teu rosto" (GÊNESIS 3,19). Deriva desse princípio bíblico o significado de obrigação, dever e responsabilidade.

A definição de sofrimento e de punição está diretamente relacionada ao sentido do termo que deu origem à palavra trabalho, do latim vulgar *tripalium*, associada por vezes a *trabaculum*. *Tripalum* era um artefato constituído de três paus aguçados, com ponta de ferro, no qual os antigos agricultores batiam os cereais para processá-los. A palavra trabalho está associada ao verbo *tripaliare*, do latim vulgar, que significava torturar sob o *tripalum*, suplício que substituiu o da cruz, que foi utilizado como instrumento de tortura no mundo cristão. Por muito tempo, a palavra trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativeiro, castigo (BUENO, 1988).

O assédio moral tem ganhado atenção nos últimos anos tornando-se hoje um fenômeno contemporâneo, cuja figura jurídica no Brasil é nomeada como constrangimento intencional do trabalhador. Na visão de Parreira (2007) o assédio moral assim classificado é uma prática de perseguição que, tendo agora recebido um nome, começa a ser finalmente reconhecido.

Hirigoyen (2005) classifica assédio moral como toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo ou degradar o ambiente de trabalho.

A violência moral é classificada como uma guerra psicológica no local de trabalho agregando dois fenômenos: o abuso de poder e a manipulação perversa. O assédio moral cria um ambiente profissional desagradável e instável que acaba por comprometer o desempenho daquele que sofre a agressão dos demais que estão ao redor, assim como contribui para o surgimento de problemas ligados a relacionamentos interpessoais, criatividade e acima de tudo produtividade (SOUZA, 2008).

Namie (2003) define assédio moral como uma relação onde uma hostilidade interpessoal é deliberada, repetida e suficientemente severa a ponto de prejudicar a saúde financeira ou o *status* econômico da vítima. Segundo o autor, o assédio é uma forma de violência não física, que raramente envolve luta, agressão ou homicídio. Einarsen e Skogstad (1996) definem assédio como uma situação onde um ou mais indivíduos constantemente se percebem como vítimas de ações negativas vindas de uma ou mais pessoas, numa situação onde o alvo do assédio tem dificuldade de se defender contra essas ações.

Hoel e Cooper (2000) acrescentam que recentemente é crescente o número de casos judiciais onde o assédio tem sido identificado como a principal origem de reclamações. Como resultado, não só esses casos levam a um custo adicional para a organização, como a moral organizacional e as relações públicas sofrem impacto.

O trabalho de Namie (2003) apresenta como solução o desenvolvimento de legislação específica e clara referente ao assédio moral. Segundo o autor, em 1998, um editorial do *Washington Post* exigia leis específicas anti-assédio, sem restrição ou discriminação de grupos previamente protegidos, o que concordava com os resultados de sua pesquisa, que mostrava que somente em 25% dos casos de assédio a vítima tem proteção por fazer parte de um determinado grupo, qualificando as ofensas como assédio sexual ou discriminação racial. A questão levantada sugere que a conduta abusiva em ambiente de trabalho é o que incomoda.

Mostra ainda que o real valor de haver uma lei específica é a legitimação das reclamações das vítimas, o que vem prevenir a ocorrência de abusos em local de trabalho.

Trazendo essa situação para o Brasil, pode-se observar que o fato de não existir uma legislação específica referente a este tipo de ato, ficando sempre a cargo do juiz o entendimento sobre se houve ou não assédio moral em cada caso em análise, dificulta a definição e, por consequência, uma padronização na forma de lidar com este tipo de situação. Apesar da existência de leis a respeito do assunto em âmbito estadual e municipal e dos projetos de lei em tramitação, o sistema jurídico brasileiro ainda não está totalmente preparado para julgar os casos de forma precisa. Analisando as decisões judiciais em casos deste tipo, é possível perceber uma inconsistência nos julgamentos e nas penalidades, bem como na existência de casos onde os magistrados confundem o assédio moral no ambiente de trabalho com ocorrências semelhantes, mas que, por motivos distintos, não deveriam ser classificadas como tal (SILVA, 2010).

Diante de tal quadro, a pergunta norteadora deste trabalho é: o que é assédio moral? Buscou-se a resposta procurando identificar qual é a relação entre as decisões judiciais e a descrição de assédio moral encontrada na literatura acadêmica. Esta indagação instigou a realização deste trabalho, que tem como objetivo geral da pesquisa: verificar a relação entre decisões judiciais e descrição de assédio moral encontrada na literatura acadêmica.

Este artigo está dividido em cinco seções. Nesta seção, é realizada a introdução onde são apresentados a problemática de pesquisa, objetivo geral e a relevância do trabalho. Na segunda seção, para dar sustentação ao trabalho, é apresentado o referencial teórico. Segue-se a metodologia aplicada na pesquisa, para a elaboração e prospecção dos dados e análise destes. A quarta seção faz referência à apresentação dos resultados dos dados coletados. Finalmente, são apresentadas as considerações finais sobre os achados e feitas às recomendações para estudos futuros relacionados ao tema.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 DEFINIÇÃO OPERACIONAL DE ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral no ambiente de trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho, mas só recentemente ganhou destaque. O assédio moral pode se fazer presente nas mais variadas relações, sejam familiares, escolares, entre amigos ou colegas, ou em qualquer tipo de relacionamento. No trabalho, é caracterizado principalmente por conduta abusiva seja pelo empregador ou pelos empregados, com intuito de constranger, ou para efetuar a exclusão de alguém indesejado do grupo (HIRIGOYEN, 2005).

Parreira (2007) afirma que o assédio moral é difícil de ser identificado, pois a vítima é comumente envolvida em um contexto que propicia o pensamento de ser merecedora de tal situação. O abuso de poder e as manobras perversas marcam o processo de instalação do assédio moral. A vítima acaba sendo obediente e submissa a tal situação, em razão do medo que passa a reger esse tipo de relação. Ocorre também o isolamento da vítima, já que esta não recebe o apoio das pessoas que a rodeiam por temerem serem envolvidas no caso específico ou virem a sofrer o mesmo tratamento.

Hirigoyen (2005) classifica o assédio moral como uma pressão psicológica no ambiente de trabalho envolvendo práticas como ofensas, humilhações causando danos, intimidando a vítima e tornando-a vulnerável. Elementos comuns nesta prática, além da finalidade da exclusão, é a recusa à comunicação e a conduta que sempre se apresenta agressiva, vexatória e capaz de constranger, humilhar e até inferiorizar a vítima, como se observa no QUADRO 1.

Recusa á Comunicação Direta	O Agressor recusa-se a explicar sua atitude á vítima. Dessa forma, ele pode prosseguir com a agressão, pois a vítima encontra-se “paralisada” sem compreender, pensar ou reagir sobre o assunto.
Desqualificar	Comumente feito através da comunicação não-verbal, como, por exemplo: suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncios, observações que acabam sendo desabonadoras. Com essas atitudes tudo o que o empregado faz ou diz é questionado. A desqualificação também é feita através de críticas indiretas, dissimuladas, em tom de brincadeiras, zombarias, ironia e sarcasmo.
Desacreditar	Utiliza-se de subentendidos e mentiras, fazendo a vítima perceber o que se passa sem poder se defender
Isolar	Considerada mais uma etapa de desestabilização, tem o intuito de manter a vítima afastada, sozinha, fazendo crer que todos estão contra ela
Vexar	Isso ocorre através de atribuições como tarefas inúteis ou degradantes à vítima. Pode ocorrer também pelo estabelecimento de objetivos impossíveis de serem atingidos ou por negligências, provocando agressões físicas indiretas.
Induzir ao erro	Propiciar formas de desqualificar a vítima, fazendo com que cometa falhas para que seja criticada e tenha uma péssima imagem de si.

QUADRO 1 – Etapas do assédio moral.

Fonte: Adaptado de Hirigoyen (2005).

Conforme Santucci (2006) outro elemento considerado importante, além da caracterização do assédio moral, é a repetição da conduta ofensiva ou humilhante, não podendo ser um ato esporádico, pois não traria danos à saúde psíquica ou física da pessoa. A violência psicológica deve ser regular, sistemática e durar no tempo. É necessário que se verifique pelo menos uma vez por semana e a perseguição dure pelo menos seis meses.

Alkimin (2007) atenta para se tomar o devido cuidado para não confundir assédio moral com outros termos como o *stress* ou quando surgem sentimentos de humilhação pela hierarquia de trabalho. No assédio moral sobressai-se a figura do individualismo e da arrogância, que são atitudes totalmente inadequadas e envolvem a relação de poder englobando a intenção de ofender, humilhar, constranger, diminuir o trabalhador no exercício de suas funções. No QUADRO 2 observam-se alguns fenômenos comumente confundidos com o assédio moral.

Estresse Profissional	O estresse constitui um desgaste psíquico e o sofrimento é considerado o terreno propício para a instalação do assédio moral. Esta fase pode se prolongar desde que a agressão não seja tão intensa ou se a pessoa se recusar a abrir os olhos para a especificidade do que está tendo de suportar.
Situações Conflituosas	Enquanto os aspectos do assédio moral são obscuros, os conflitos são extremamente expostos, verbalizados mostrando assim seu lado positivo. Os conflitos muitas vezes surgem com renovação de conceitos anteriores. No conflito, cada um dos protagonistas pode defender sua posição mostrando-se, assim, que estão em pé de igualdade. No assédio moral, a relação é marcada por uma relação dominante <i>versus</i> dominado.
Gestão por Injúria	Essa expressão é utilizada para definir gestores completamente despreparados para liderar, que costumam obter o que querem a gritos, submetendo seus liderados a terríveis pressões. O que diferencia a gestão por injúria do assédio é que esta é notada por todos os empregados e todos são maltratados, sem distinção.
Agressões Pontuais	O assédio moral caracteriza-se, antes de tudo, pela repetição. Portanto, uma agressão verbal ou física pontual não caracteriza o assédio moral.
Más Condições de Trabalho	Não se pode julgar como assédio moral um ambiente mal estruturado, pouco iluminado, ou com outras condições de insalubridade. É a intenção que deve ser analisada. Acontece assédio moral quando tal ambiente de trabalho for designado a apenas um empregado, com intenção de isolamento e degradação.

QUADRO 2 – Fenômenos que diferem do assédio moral.

Fonte: Adaptado de Alkimin (2007).

Com relação aos diversos tipos de assédio moral, se observam no QUADRO 3 as tipologias mais comumente encontradas na literatura, porém deve-se atentar para o fato de que há um entendimento jurídico, quase unânime, de reconhecer como assédio moral apenas o assédio moral vertical descendente.

TIPOLOGIA	DEFINIÇÃO
Assédio Moral Vertical Descendente	Esse tipo de assédio é feito pelo empregador contra seu subordinado. Acontece quando algum superior hierárquico se sente ameaçado por algum funcionário que possa apresentar um desempenho melhor. Prolifera-se dentro da empresa quando a organização permite que algum indivíduo haja de maneira tirânica ou até perversa com seus subordinados.
Assédio Moral Horizontal	O assédio moral horizontal é aquele que ocorre entre colegas de trabalho. Ocorre muitas vezes por conflitos de relacionamentos e convivência, por discriminações como as de gênero, ou ainda por pura competitividade, que muitas vezes é estimulada por superiores.
Assédio Moral Vertical Ascendente	É aquele tipo de assédio feito por um ou vários empregados contra seu superior hierárquico. Geralmente acontece por se tratar de superior hierárquico que abusa de seu poder de mando, agindo de maneira autoritária e soberba para com os funcionários. Mas também acontece quando determinado gestor não consegue administrar e manter o domínio dos empregados, não conseguindo impor respeito perante eles e, assim, com o intuito de livrar-se de tal chefia, o(s) empregado(s) assedia(m) seu superior.

QUADRO 3 – Tipologia do assédio moral.

Fonte: Adaptado de Hirigoyen (2005).

O assediador pode ser uma pessoa ou um grupo de pessoas que se utilizam de mecanismos de ataque para se defender de suas frustrações e recalques. De acordo com Parreira e Hirigoyen (2007; 2005) o assediador pode ser caracterizado como um indivíduo com capacidade de contra-atacar com extrema rapidez, atribuindo a si próprio uma grande importância e faz com que os outros ao seu redor ajam dessa forma, possui ainda capacidade de participar de vários grupos sociais apresentando um discurso diferente a cada situação. Porém, apresenta um discurso vazio e repetitivo. Apropria-se das idéias alheias, se sente incomodado quando ouve elogios à vítima que escolheu perseguir. É considerado um prestidigitador fazendo da ilusão e do deboche as suas principais ferramentas de controle.

Parreira (2007) caracteriza o assediador em razão do contato existente com diversos sujeitos e ambientes, de acordo com o QUADRO 4.

SUJEITO	CARACTERÍSTICA DA AÇÃO DO ASSEDIADOR
Vítima	O Assediador não discute o problema e sequer admite que exista assédio. Apresenta comportamentos imprevisíveis. Sempre culpa a vítima como forma de desviar sua atenção. Algumas vezes pode até mudar de tática, fingindo que finalmente irá escutar a vítima. Mas, no final, essa atitude é só mais uma manobra para manipular a vítima.
Empresa	Apresenta-se sempre como um funcionário amável e pró-ativo, perante seus diretores. É o tipo de funcionário que “mostra resultados”. Ele se apresenta como uma pessoa solucionadora, mesmo que essas soluções sejam tomadas de forma impensada.
Contato com o Social	Ao seu redor, sempre estão as pessoas com mais poder e influência. Mostra-se sempre cheio de boas intenções e qualidades que acabam por encantar as pessoas ao seu redor.
Contato com outros Funcionários	O Assediador geralmente conhece o espaço e as pessoas que o compõem. Em geral, o assediador capta as fragilidades de seus funcionários, seus anseios e suas necessidades e acaba usando isso a seu favor. O assediador não mostra empatia por ninguém. Ele apenas se aproxima dos demais, caso seja necessário para a conquista de seus objetivos.

QUADRO 4 – Sujeito X Características da ação do assediador.

Fonte: Adaptado de Pereira (2007).

Conforme Alkimin (2007), o estudo da conduta do assediador pode ser resumido pelos dados levantados por Heinz Leymann, que foi o precursor dos estudos acerca do assédio

moral. Tais condutas podem ser resumidas em cinco importantes grupos, conforme se observa no QUADRO 5.

Deterioração proposital das condições de trabalho	O agente busca meios para dificultar o desenvolvimento do trabalho da vítima, atribuindo-lhe falhas, negando informações, limitando prazos, tornando as metas impossíveis de serem alcançadas e atribuindo-lhe tal incompetência, até que a vítima peça demissão.
Isolamento	O Isolamento é a prática mais comum do assédio moral e, quando é praticada pelo superior hierárquico, toma conta de muitos na empresa, contagiando ou gerando comodismo.
Recusa de comunicação direta	A recusa da comunicação é outra típica conduta, pois o silêncio é uma forma de dizer o quanto ela não interessa para a empresa ou mesmo para deixá-la sem entender, ficar sem respostas para tamanho desprezo, tendo como objetivo prejudicá-la ao omitir informações importantes sobre a empresa.
Atentado contra a dignidade	É um processo de desqualificação feito pelo agressor à vítima, no qual ele põe em suspeita sua competência, fazendo com que ela perca a sua auto-estima e sua autoconfiança através de desprezo, críticas exageradas e gestos, dentre outras manifestações.
Ataque direto à saúde da vítima com violência	O Assédio Moral se encontra em um estágio avançado, quando a vítima sofre violência física ou apenas sofre ameaça à sua integridade física. Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada fecham-lhe a porta na cara, falam com ela aos gritos, invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.

QUADRO 5 – Condutas do Assediador.

Fonte: Adaptado de Alkimin (2007).

As vítimas, em grande parte, são aquelas pessoas que reagem à atitude autoritária, resistindo às pressões. São considerados funcionários perfeccionistas, dedicados e capazes de se doarem completamente ao seu trabalho. Na definição de Hirigoyen (2005), o perfil traçado dos assediados geralmente os caracteriza como pessoas plenas em vitalidade, mas que temem a desaprovação e têm uma tendência a se culpar. A vítima é considerada, também, como aquela pessoa que leva o agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo. A vítima é, normalmente, uma pessoa dotada de responsabilidade, com nível de conhecimento superior aos demais, com auto-estima elevada, e que acredita plenamente nas pessoas que a cercam.

Parreira (2007), ao abordar as características das vítimas, enfatiza que estas, geralmente, são selecionadas com base naquilo que têm de mais atraente, competente, bem sucedido e popular. Algumas destas características do perfil dos assediados são relevantes. Eles se mostram saudáveis, escrupulosos, honestos; apresentam senso de culpa muito desenvolvido, sendo muito dedicados ao trabalho; não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar; apresentam uma competência maior que a de seu agressor; geralmente, são pessoas que possuem uma crença religiosa ou orientação sexual diferente do assediador.

Para Brito, Barros e Vieira (2007) o assédio moral visa a criar um ambiente hostil, desestabilizando a vítima com o medo, principalmente, da perda do emprego, tornando-o dócil e menos reivindicativo. A vítima passa a ser isolada pelo grupo e frequentemente hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e desacreditada. O medo de perder o emprego e a vergonha das humilhações, adicionadas à competitividade excessiva, fazem com que a vítima rompa com o grupo, todos os laços afetivos e sociais.

2.2 CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO E PARA O ASSEDIADO

Conforme Thiry-Cherques (2004) as relações trabalhistas tiveram, ao longo do tempo, diferentes enfoques de proteção. Inicialmente, se pretendeu preservar a própria vida do trabalhador frente às máquinas agressivas e ao meio ambiente quase hostil ao qual era exposto. Com o início da 1ª Guerra Mundial, a reivindicação passou a ser por proteção

voltada à qualidade de vida no trabalho. Finalmente, a partir de 1968, a ação sindical voltou-se para medidas preventivas a favor da saúde mental do trabalhador.

Além da condição humana, o assédio moral é consequência das mudanças decorrentes da globalização e da competitividade, do ritmo acelerado da economia, de problemas internos tais como: deficiências na organização, na comunicação e na gestão e de problemas mal conduzidos que acabam influenciando o desempenho do trabalhador.

De acordo com Tarcitano e Guimarães (2007), um ambiente laboral sadio é fruto do comportamento das pessoas que nele estão inseridas, principalmente o relacionamento interpessoal, o entrosamento, a motivação, o comprometimento e a união de forças em prol de um objetivo comum: a realização do trabalho. Essa integração, todavia, estará irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentirem perseguidos, desmotivados, assediados moralmente.

Santucci (2006) afirma que a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e da trabalhadora de forma direta. Compromete sua identidade, dignidade, torna turbulentas suas relações afetivas e sociais, trazendo danos à sua saúde física e mental. Isso é caracterizado como um risco invisível, porém mais do que concreto nas relações de trabalho.

Carvalho (2009) discorre que quando o assédio moral se apresenta em fase inicial, suas características são muito parecidas com as do *stress*, trazendo consequências como cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas. A vítima, então, passa a apresentar apatia, tristeza e complexo de culpa, perdendo o interesse por si mesmo. No caso de outras formas de sofrimento no trabalho, tal sofrimento cessa quando cessa aquela pressão profissional excessivamente forte, e a pessoa pode se recuperar. No caso do assédio moral, é necessário que a vítima potencialize as alternativas que resgatem sua auto-estima e sua autoconfiança, para haver a recuperação.

2.3 ASPECTOS LEGAIS DO ASSÉDIO MORAL

A legislação brasileira ainda se encontra em processo tímido de construção. Para Santucci (2006), o assédio moral acarreta a punição disciplinar do empregado que o pratica. Também autoriza a dispensa por justa causa dos colegas, chefes, gerentes, diretores, responsáveis pelo agir ilícito previsto no art. 483 da CLT. O mais importante efeito jurídico é a possibilidade de gerar a reparação dos danos morais. O art. 5º incisos V e X da Constituição Federal prevê o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral.

Em termos de legislação específica, o assédio moral limita-se aos órgãos da administração pública municipal e estadual. O primeiro município brasileiro que aprovou lei capitulando o assédio moral foi o de Iracemápolis no Estado de São Paulo.

No QUADRO 6, se elencam os municípios e suas respectivas Leis acerca do assédio moral.

Na esfera federal existem projetos de Lei que prevêm o tratamento do assédio moral, como: o projeto de nº. 4.742/201, que introduz o art. 136-A no Decreto Lei nº. 2.848/40, do Código Penal brasileiro, criminalizando o assédio moral. O art. 203-A também do Código Penal brasileiro e o projeto de Lei que tem como objetivo modificar a Lei. Nº. 8.212 de 11 de novembro de 1990, Estatuto do Servidor Público.

MUNICÍPIOS	LEIS
Iracemápolis – SP	Lei 1.163 de 24/04/2000 e decreto regulamentador 1134/2001
Cascavel – PR	Lei 3.243 de 15/05/2001
Guarulhos - SP	Lei 358 de 19/07/2001
Sidrolândia – MS	Lei 1.078 de 05/11/2001
Jaboticabal – SP	Lei 2.982 de 17/11/2001
São Paulo – SP	Lei 13.288 de 10/01/2002
Natal – RN	Lei 189 de 2/02/2002
Americana – SP	Lei 3.671 de 07/06/2002
Campinas – SP	Lei 11.409 de 04/11/2002
São Gabriel do Oeste – MS	Lei 511 de 04/04/2003

QUADRO 6 – Municípios X Leis municipais.

Fonte: (SANTUCCI, 2006, p. 58).

Conforme Nascimento (2004), os principais aspectos abordados nessas leis e projetos de leis são os seguintes: (1) Aspecto subjetivo: a maioria direciona vedação do assédio moral a todos os servidores, não fazendo distinção entre superiores hierárquicos ou funcionários entre si; (2) Sanção: estabelecem penalidades como advertência, suspensão que pode ser cumulada em multa, exoneração/demissão, obedecendo a um critério de gradação; e (3) Procedimento: a parte ofendida ou a autoridade que tiver conhecimento da infração poderá iniciar o procedimento para a apuração daquela, sendo assegurada plena defesa.

Apesar dos esforços do legislativo em desenvolver mecanismos legais para coibir o assédio moral, Heloani (2004, p. 8) afirma que tal procedimento tem eficácia limitada, uma vez que “o nexo causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente”, pois na maioria das vezes as agressões são praticadas de maneira velada.

3 METODOLOGIA

Com o objetivo de verificar a concordância entre decisões judiciais e a literatura acadêmica referente ao assédio moral, primeiro foi realizado um levantamento bibliográfico referente ao tema. Decidiu-se, então, pela realização um estudo exploratório, onde foi feita uma pesquisa documental de casos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), cujos dados colhidos foram tratados utilizando o método de análise de conteúdo, com auxílio do *software* Atlas TI 6.0.

Sendo a análise de documentos uma valiosa técnica de abordagem de dados qualitativos, principalmente quando utilizada em conjunto com outras metodologias, e principalmente para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e textos, além de ajudar na reinterpretação das mensagens contidas no texto, permitindo ao pesquisador atingir uma compreensão de seus significados em um nível que vai além de uma leitura comum (GODOY, 1995; MORAES, 1999), esta pesquisa documental mostrou-se relevante ao levantar as características que compõem o assédio moral em ambientes de trabalho segundo a justiça brasileira, formando um material que pode ser comparado com a definição do termo na literatura acadêmica referente ao assunto. Para o levantamento das decisões judiciais, foram selecionados e analisados 128 processos do tipo julgamento monocrático com decisões proferidas pelos Ministros do TST entre 1º de outubro de 2006 e 1º de outubro de 2010. Dos 128 casos analisados, 58 não explicitavam detalhadamente o caso ocorrido. A maioria destes eram Agravos de Instrumento ou Recurso de Revista de um caso anterior. Por isso, apenas descreviam as decisões tomadas previamente e o novo parecer, concordando ou discordando do anterior, porém, sem mais discorrer sobre o assunto.

Diversos autores propõem diversificadas descrições do processo da análise de conteúdo. Porém, optamos por seguir Bardin (2009), que apresenta três polos cronológicos, assim dispostos: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material; e 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Os dados foram obtidos junto ao sítio eletrônico do TST, na seção de consulta unificada durante os meses de novembro e dezembro de 2010. O período analisado leva em consideração os entendimentos mais recentes acerca da temática, considerando, inclusive, a evolução desse entendimento em um período de quatro anos, de 2007 a 2010. A escolha do TST está relacionada à possibilidade de análise de casos mais complexos que, muitas vezes por ausência de uma jurisprudência consolidada ou pela falta de previsão legal para o fato, chega aos ministros para decisão final.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 TIPOS DE ASSÉDIO

Quanto à classificação dos tipos de assédio proposta por Hirigoyen (2005), observa-se certa incoerência nas sentenças. Na decisão 10, o magistrado afasta a ocorrência do assédio moral por considerar que a natureza da ofensa desqualifica a alegação e finaliza suas considerações afirmando que, ainda assim, a requerente não apresentou provas de que o assediador era seu superior hierárquico, conforme se pode observar na sentença reproduzida a seguir.

O fato de um colega da reclamante lhe dizer que ela estava fazendo hora extra na terra não é suficiente para caracterizar o dano moral. Embora, a autora possa não ter apreciado o comentário, a situação não se reveste da gravidade necessária para caracterizar o assédio moral. Além disso, não restou comprovado que a citada pessoa é superior hierárquico da obreira (BRASIL, 2008).

A sentença proferida pelo juiz de certa forma afasta a possibilidade, proposta por Hirigoyen (2005), da ocorrência de assédio moral horizontal e vertical ascendente, uma vez que o magistrado afirma na sua sentença a necessidade do trabalhador provar a existência de subordinação ao agressor. Esse posicionamento é contrariado, em parte, por um ministro da mesma corte na decisão 26, onde o magistrado considera além do assédio vertical descendente a possibilidade do assédio horizontal, ou seja, aqueles praticados por colaboradores do mesmo nível hierárquico da vítima.

Num contexto em que as empregadas que chegavam em um novo setor de trabalho eram incitadas a participar de um verdadeiro "show" de auditório, onde dançavam ao som de aplausos, gritos e músicas com conotação sexual (pirim-pim-pim e outras similares), entoadas pelos demais presentes, predominantemente pessoas do sexo masculino, não há como deixar de reconhecer a existência de assédio moral na empresa, seja praticado pelos supervisores que abusavam de seu poder, seja praticado pelos empregados da mesma hierarquia das vítimas, que eram manipulados e incitados uns pelos outros a agir de forma a propiciar vexames e humilhações no local de trabalho (BRASIL, 2008).

Dentro desta perspectiva, observa-se a diferença de critério dos juízes quanto à tipologia de assédio moral. Ora as decisões contemplam apenas o superior hierárquico como agressor, ora os colaboradores do mesmo nível hierárquico são também inseridos neste rol. É importante frisar a ausência de processos abordando o assédio moral ascendente, o que se deve, provavelmente, pela própria posição ocupada pelo assediado. O fato de a vítima ter uma

posição de gerência ou supervisão, que normalmente é comissionada, o inibe de ingressar judicialmente contra a empresa, seja por receio de perder as comissões, bônus e vantagens, seja por acharem que tal demanda atesta a sua incompetência de gerir os subordinados.

4.2 FENÔMENOS QUE DIFEREM DO ASSÉDIO MORAL

Relacionando as decisões com a descrição de Alkimin (2007) dos fenômenos que diferem do assédio moral, observa-se que há concordância entre a literatura e a prática jurídica em grande parte dos casos analisados. Na Decisão 1, o juiz considera que não se trata de assédio o fato de o empregador ser grosso e ter o costume de gritar com os empregados. Ainda de acordo com Alkimin (2007), essa conduta pode ser classificada como gestão por injúria, mas não se trata de um caso de assédio moral, conforme ratificado pela transcrição abaixo.

O assédio moral nas relações de trabalho caracteriza-se pela conduta abusiva do empregador, que expõe o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, que o desestabilizam psicologicamente, na medida em que é direito do trabalhador o tratamento digno no ambiente de trabalho. In casu, conforme concluiu a sentença e o que se infere da prova oral, não houve um tratamento discriminatório ou humilhante em relação à pessoa da Recorrente. Os fatos deram-se dentro de uma sistemática de treinamento e reciclagem dos supervisores, de forma geral. As testemunhas da Recorrente, ao retratarem os fatos, evidenciam certa antipatia com a pessoa do Gerente da Reclamada- Sr. Carlos Eduardo- qualificando-o como 'grosseiro' - o Sr. Eduardo era grosso e costumava gritar com os funcionários - (2ª testemunha da Recorrente - fl.139). A 1ª testemunha da Reclamante informa que o Sr. Eduardo não destratava a reclamante - (BRASIL, 2009).

Na decisão 25 e 13, são tratados aspectos relacionados à periodicidade de condutas relativas à caracterização do assédio moral. Segundo a decisão dos magistrados, casos esporádicos de ofensas ou atitudes negativas não são suficientes para caracterizar o dano. É interessante ressaltar que, por falta de instrumento específico para a tipificação da agressão de assédio moral, os juízes comumente citam nas decisões a necessidade de reparação do dano, tipificado no Código Civil.

O fato de um colega da reclamante lhe dizer que ela estava fazendo hora extra na terra não é suficiente para caracterizar o dano moral. Embora, a autora possa não ter apreciado o comentário, a situação não se reveste da gravidade necessária para caracterizar o assédio moral. Além disso, não restou comprovado que a citada pessoa é superior hierárquico da obreira (BRASIL, 2009).

Outro aspecto presente na formação do dano moral no trabalho manifesta-se pela repetição de condutas ativas e cumulação de atos (tais como ameaças) gerando situação de incerteza e insegurança. Uma atitude isolada não é suficiente para caracterizar o assédio em questão (BRASIL, 2009).

A Decisão 3 mostra um caso onde o empregado processa o contratante pelo simples fato de ter sido demitido em um programa de demissão voluntária, o que não se configura assédio moral, para Alkimin (2007) e também para a Justiça. Mesmo o fato de ter sido exercido um programa de demissão voluntária, este poderia ser considerado estresse profissional caso houvesse coação no Ato de Adesão ao referido programa, mas ainda assim, não assume o caráter de assédio.

A demissão imotivada é o exercício, pela reclamada, de um direito legalmente reconhecido; a finalidade explícita do Programa de Desligamento Voluntário

Incentivado é o enxugamento da máquina administrativa decorrente de decisão emanada do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão através da Portaria nº 34. A reclamada teve suas atividades praticamente encerradas, limitando-se a um escritório com 25 pessoas aqui no Rio Grande do Norte. Dentro desta ótica não houve discriminação nem coação no ato de Adesão. Ressalto, evidentemente, que nem sempre o exercício do poder diretivo do empregador, nos limites da lei e de forma a não causar constrangimentos e humilhações injustificadas ao trabalhador, não configura assédio moral. Este, como já referido, não resta caracterizado em todo conflito que porventura ocorra no ambiente de trabalho, mas somente nos casos em que o trabalhador fica sujeito a situações humilhantes, geralmente repetidas e prolongadas, ou então únicas, mas extremamente graves, de forma a causar-lhe sofrimento emocional e físico (BRASIL, 2010).

O último trecho da Decisão 3 mostra ainda estar o magistrado em pleno acordo com as idéias propostas pela literatura, visto que este cita claramente conceitos que corroboram com o proposto por Alkimin (2007). Sendo assim, podemos observar que, dentro do grupo de casos analisados, verifica-se a consistência entre a literatura supracitada e as decisões dos Ministros.

4.3 PROVA

Dentre os aspectos observados nas decisões, destaca-se a exigência de provas testemunhais e periciais para a comprovação de enfermidades emocionais ou físicas. É praxe os juízes citarem nas sentenças a importância da apresentação de provas deste tipo, talvez o único, para a caracterização do assédio. Tal procedimento é ilustrado das decisões 23 e 24, conforme transcrição abaixo:

No presente caso, justifica o dano moral a comprovação da ocorrência de assédio moral, que decorre da tentativa da Reclamada em suprimir da Reclamante o direito de escolher seu candidato à eleição e, impedir que se manifestasse a favor do candidato adversário e, mais grave, sempre com ameaças de não voltar a ser contratada na próxima safra. A pressão psicológica se constitui na exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Sua configuração prescinde da comprovação pericial de enfermidades emocionais ou físicas (BRASIL, 2009).

Nas razões do recurso de revista (fls. 84/95) alega que as provas testemunhais comprovaram que o reclamante sofreu rebaixamento do cargo e foi submetido a humilhações e constrangimentos, o que caracteriza assédio moral apto ensejar a condenação da reclamada no pagamento de indenização por danos morais (BRASIL, 2009).

Neste ponto é interessante discutir os impactos dessa prática nas decisões finais dos processos desta natureza, uma vez que o assédio é muitas vezes velado, sutil (HELOANI, 2004). Simples gestos, muitas vezes inofensivos para a maioria dos indivíduos, podem acarretar graves danos psicológicos à vítima. Faz-se interessante observar que a percepção do que é nocivo varia de um indivíduo para o outro, de acordo com o seu grau de resiliência – capacidade do indivíduo de lidar com problemas e resistir às situações adversas.

Tais considerações corroboram com o proposto por Silva (2010), que expõe a subjetividade na interpretação, a ausência de uma definição clara para o fenômeno e, principalmente, a inconsistência dos julgamentos que envolvem esta temática. Outra questão a ser elencada é a dificuldade encontrada pelo proponente da ação em convocar testemunhas, uma vez que, na maioria dos casos, a pessoa apta a testemunhar em seu favor é também

funcionária da organização, tornando-a vulnerável às pressões do assediador e da empresa. A decisão 13 reproduz uma sentença em que o magistrado indeferiu o pedido por ausência de provas. “Quanto aos danos morais e assédio moral, entendo que o autor não se desincumbiu de provar os constrangimentos que alega ter sofrido, pelo que mantenho a decisão primária que os indeferiu” (BRASIL, 2008).

Como já citado, Carvalho (2009) discorre que quando o assédio moral apresenta-se em fase inicial suas características são muito parecidas com as do estresse, trazendo consequências como cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas. Dessa maneira, a exigência de perícias para mensuração dos danos psíquicos e físicos torna-se eficiente apenas nas ocorrências de estágios avançados de assédio, já que os danos psíquicos e físicos mais graves decorrem de um processo duradouro. O que se observa é que a maioria das decisões judiciais contempla apenas casos extremos e de fácil percepção, como o de privação de satisfação das necessidades fisiológicas ou cobranças excessivas, inclusive com ameaças públicas de demissão, conforme observado nas decisões 1 e 2, respectivamente.

Acresça-se que, aqui, a opressão revela-se ainda mais despropositada, quando se constata que o empregador (ou o tomador dos serviços) ultrapassou os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir, inclusive, a liberdade da empregada de satisfazer as suas necessidades fisiológicas, afrontando normas de proteção à saúde e impondo-lhe uma situação degradante e vexatória, com o intuito único de alcançar maior produtividade. Ora, tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra (BRASIL, 2008).

A reclamante estava submetida à pressão excessiva em relação ao cumprimento de metas, que extrapola o simples poder hierárquico e a direção pessoal da prestação de serviços por parte do reclamado. O fato de as cobranças serem efetuadas inclusive perante os demais colegas, uma vez que a própria testemunha ouvida confirma que presenciou a reclamante ser ameaçada de despedida caso não cumprisse as metas estabelecidas, expõe tanto o empregado que não as atingiu quanto aquele que as atingiu (BRASIL, 2008).

5 CONCLUSÃO

Dentre os principais achados deste estudo estão a constatação de incongruência de critérios, a subjetividade e as inconsistências encontradas entre a literatura e as decisões dos ministros responsáveis pelos processos do TST. Verificou-se, ainda, que apesar da delimitação do conceito, o entendimento jurídico do que seja assédio moral ainda não está definitivamente claro, pois, ainda não é pacífico o que é e o que não é assédio moral.

A questão da prova mostrou-se uma limitadora da possibilidade de reação do empregado na Justiça, uma vez que a sua produção só é possível em casos explícitos de assédio ou quando a vítima já apresenta sintomas graves decorrentes dos abusos, como depressão ou transtornos psíquicos e físicos mais graves. Outro fator já consolidado na literatura, mas não explicitamente aceito pelos Ministros em suas decisões, é a possibilidade de ocorrência de assédio vertical ascendente, o que ocorre provavelmente pela própria tradição da corte em ajustar a assimetria de poder, beneficiando o subordinado em detrimento do superior hierárquico.

Pode-se apontar como principal implicação deste estudo a eminente necessidade de ampliação da discussão acadêmica acerca do sofrimento no trabalho, mais especificamente o assédio moral, para além da seara intelectual. A necessidade de interação dos pesquisadores com as outras esferas sociais torna-se ferramenta importante para subsidiar o processo de

educação (junto à sociedade e às empresas) e fiscalização/punição (junto à justiça e aos órgãos fiscalizadores).

Este trabalho tem como limitação o fato que todas as considerações foram feitas apenas a partir das decisões finais dos magistrados, sem que fossem analisadas todas as informações constantes nos autos do processo, inclusive as versões dos requerentes e dos requeridos.

Sugere-se como possibilidade de estudos futuros a análise das decisões de outras jurisdições, inclusive as tomadas em colegiado, com o intuito de verificar se as decisões aqui apontadas repetem-se também em outros tribunais; a realização de entrevistas com os magistrados para que se possa compreender melhor a dinâmica de construção das decisões no caso específico dos processos de assédio moral; e, finalmente, correlacionar as decisões dos magistrados com o seu grau de resiliência, para verificar possíveis vieses de interpretação.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 108040-23.2007.5.03.0002**. Disponível em <<https://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=txt&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%20108040-23.2007.5.03.0002&base=despacho&rowid=AAANmhAAFAAAAxGAAB&query=ass%E9dio%20moral>>. Acesso em: 20 nov. 2010.

BRITO, Lydia M. P.; BARROS, Sônia Maria Pinheiro de; VIEIRA, Ricardo Sérgio. Pressão, sobrecarga de trabalho e realização de tarefas fora da jornada de trabalho: a face mais objetiva do assédio moral. In: **Práticas de pesquisa em Gestão de Pessoas**: percepções de fragmentos e contradições do microcosmo do cotidiano do trabalho. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2007.

BUENO, Franciso da S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa**. São Paulo: Lisa, 1988.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral**: na relação de trabalho. São Paulo: Rideel, 2009.

EINARSEN S.; SKOGSTAD A. (1996) **Bullying at work**: epidemiological findings in private and public organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.

GÊNESIS. In: **A BÍBLIA**: tradução ecumênica. São Paulo: Paulinas, 2002.

GODOY, A. S. **A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.35, n.4, p.65-71. Jul./Ago. 1995.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2005.

HELOANI, J. R. M. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. **RAE- eletrônica**, v. 3, n. 1, Art. 10, p. 2-8, jan./jun 2004

HOEL, H.; COOPER, C. **Destructive conflict and bullying at work**. *British Occupational Health Research Foundation (BOHRF)*, 2000.

MORAES, R. **Análise de conteúdo**. Revista Educação, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

NAMIE, G. **Workplace bullying**: escalated incivility. *Ivey Business Journal* November/December 2003. 1-6

NASCIMENTO, Mascaro A. C. Sônia. **O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. [s.l.], abr. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433&p=1>>. Acesso em: 28 out. 2010.

PARREIRA, Ana. **Assédio Moral**: um manual de sobrevivência. São Paulo: Russel, 2007.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio Moral no Trabalho**. Belo Horizonte: Jurídica, 2006.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral: A importância da prova. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a. 3, no 138. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=750>>. Acesso em: 18 jan. 2011.

SOUZA, Vera Lúcia de. **A qualificação do conceito assédio moral no Brasil**: implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano. São Carlos, 2008. Originalmente apresentada como dissertação de Mestrado, Universidade Federal de São Carlos. Disponível em: <<http://bdtd.ibict.br/>>. Acesso em: 31 out. 2010.

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Juiz de Fora, Atlas, 2004.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. **Sobreviver ao trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.