

O assédio moral e o dano pessoal ao trabalhador

Moral harassment and personal damage to workers

DOI:10.34117/bjdv7n3-187

Recebimento dos originais: 08/02/2021

Aceitação para publicação: 09/03/2021

Reynaldo José Pretti

Doutor em Filosofia, com ênfase em Educação em Direito Civil e Direito Canônico pela
EBWU-Emil Brunner World University

Professor do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Espírito Santo – IFES

Endereço: Rua Romualdo Martins, nº 09, Bairro: Alto Lage, Cidade: Cariacica – ES

CEP: 29.151-060

E-mail: rjpretti@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo se atém à análise do assédio moral como dano pessoal, bem como discorre o nexos causal que entrelaça o dano e o crime de assédio mencionado, com vistas a explicitar e definir conteúdos necessários para a compreensão da temática em relação ao dano pessoal gerado diretamente contra o trabalhador. Outrossim, o enfrentamento ao assédio moral no trabalho é basilar deste estudo. Assim, realizou um estudo bibliográfico, os resultados apresentados com a pesquisa, fica evidente os esforços no que tange ao processo legislativo, em protegerem o trabalhador de forma mais ampla possível, já que é esta a parte hipossuficiente, quem sustenta com peso a carga tributária brasileira e já sofre com os nocivos efeitos da nova reforma trabalhista. Ademais, demonstra o caráter de ilicitude do assédio moral, bem como sua coesão com o disposto no processo legislativo.

Palavras chaves: Assédio Moral. Trabalho. Dano pessoal. Nexos Causal. Legislação.

ABSTRACT

This article focuses on the analysis of moral harassment as personal harm, as well as the causal link between the damage and the crime of harassment mentioned, with a view to explaining and defining the necessary content to understand the theme in relation to the personal harm generated. directly against the worker. Furthermore, the fight against bullying at work is the basis of this study. Thus, it carried out a bibliographic study, the results presented with the research, it is evident the efforts with regard to the legislative process, in protecting the worker in the broadest possible way, since this is the under-sufficient part, who sustains the tax burden with weight and already suffers from the harmful effects of the new labor reform. Furthermore, it demonstrates the illegality of moral harassment, as well as its cohesion with the provisions of the legislative process.

Keywords: Moral Harassment. Job. Personal damage. Causal Nexus. Law.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho é um exercício extra limitado de um poder (jurídico ou de fato) no ambiente de trabalho, mediante o uso sistemático, recorrente e progressivo da força intimidatória, que atenta fundamentalmente contra a integridade moral (entendendo por tal a auto identificação do indivíduo que lhe proporciona seu equilíbrio pessoal). Loper (2002) dá uma explicação da extensão gramatical do termo assédio moral: “*harcèlement* moral é assédio moral na França, *bullying* significa tiranizar na Inglaterra, *mobbing* é molestar ou assediar nos Estados Unidos e *murahachibu* quer dizer ostracismo social no Japão”. No Brasil nomina-se de assédio moral a forma de psicoterrorismo no trabalho.

O assédio moral no trabalho foi denunciado pela jornalista inglesa Andréa Adams em 1992, que propugnou sua tipificação como forma delituosa. A Suécia, Alemanha, Itália, Austrália e Estados Unidos já legislaram em favor das vítimas dessa forma distorcidas de relacionamento no trabalho. Trata-se do já conhecido fenômeno de exposição dos trabalhadores em geral a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O assédio moral decorre de um desvio no exercício do poder nas relações de trabalho, que visa criar ao trabalhador um ambiente hostil, desestabilizando o trabalhador, que hostilizado, com medo do desemprego, o torna dócil e menos reivindicativo. Leymann (2001), psicólogo que teria sido o primeiro a identificar o assédio moral no trabalho define o fenômeno como: Aquele que envolve uma comunicação hostil, direcionada de forma sistemática, por um ou mais indivíduos, sobre uma pessoa que é levada para uma posição de fraqueza psicológica. Em suas pesquisas o estudioso concluiu que: Este tipo de agressão continuada e silenciosa está acabado com a saúde física e psíquica de centenas de milhares de trabalhadores no mundo.

Por conseguinte, não se pode desvincular o assédio moral no trabalho e olvidar seus efeitos à nível subjetivo, no que tange ao trabalhador. Desta reflexão vê-se a necessidade de versar a respeito do dano pessoal. No assédio moral, os direitos essenciais da pessoa são atacados. Nesse passo, o dano moral está inserido dentro do aspecto do dano pessoal, segundo entendimento de Oliveira (2002), quando afirma que: se entendermos, pois, que o dano moral tem a mesma compreensão que o dano pessoal, isto é, que ele se verifica pela lesão à integridade física, psíquica, intelectual, ética e social da pessoa humana, ambos se identificam.

2 O ASSÉDIO MORAL E O DANO PESSOAL

Segundo Guedes (2003), no terror psicológico são precisamente os direitos essenciais da pessoa, aqueles que compõem a medula da personalidade e que resultam da entrada do ser humano no mundo jurídico, que são atacados. Portanto, o dano sofrido pela vítima é pessoal, porquanto são atacados tanto atributos psíquicos que se compõem de direitos à liberdade, à intimidade, à integridade psíquica e ao segredo, e quanto os direitos morais propriamente ditos, formados pelo direito à identidade, à honra, ao respeito, à dignidade, ao decoro pessoal e às criações intelectuais.

Segundo Oliveira (2002) o que configura o dano moral é aquela alteração do bem-estar psicofísico do indivíduo. Se do ato de outra pessoa resultar alteração desfavorável, aquela dor profunda que causa modificações no estado anímico, aí está o início da busca do dano moral.

3 DANO

O dano nada mais é do que o prejuízo sofrido por uma pessoa decorrente de um ato, podendo ser material ou moral. Em ambos os casos deve ser certo, ou seja, fundado em fato determinado e que não seja uma mera hipótese. Pereira (1998) ensina que a doutrina entende que o dano, como elemento da responsabilidade civil, há de ser atual e certo. Já Lisboa (2002) afirma que [...] o dano é o prejuízo causado a outrem ou a seu patrimônio. Não há responsabilidade civil onde não existe o prejuízo, razão pela qual o dano é elemento essencial para constituição da obrigação sucessiva, substitutiva ou suplementar.

O dano é analisado a partir dos resultados nocivos, produzidos pelo evento que trouxe consequências jurídicas para o agente, decorrentes das perdas sofridas pela vítima. Os danos podem ser classificados como: Puramente materiais: são aqueles que atingem o patrimônio em prejuízos que podem refletir em valor monetário, que se expresse em bens corpóreos, incorpóreos e direitos propriamente ditos que constituem o patrimônio em si; Puramente morais: estão inclusos na Constituição Federal de 1988, dentre os direitos e garantias fundamentais, nos incisos V e X. São aqueles que atingem o plano psíquico e não o plano material, como no outro caso.

Não se baseiam em valor pecuniário, pelo simples fato de não ser possível mensurar valores para a personalidade, sendo a lesão de cunho psicológico; Materiais e morais (mistos): são aqueles em que os dois âmbitos são lesados. A vítima pode ser indenizada tanto material como moralmente, tanto no plano econômico como no

psíquico, mesmo que decorrentes do mesmo fato gerador, sendo que a procedência do dever de reparação de uma, não influi na procedência da outra e vice-versa. Diniz (2003, p. 87) sintetiza a ocorrência de um dano com as seguintes palavras:

Para que haja pagamento da indenização pleiteada, além da prova da culpa ou do dolo, é necessário comprovar a ocorrência de um dano patrimonial ou moral [...], fundados não na índole dos direitos subjetivos afetados, mas nos efeitos da lesão jurídica. De modo que quando a vítima reclama a reparação pecuniária em virtude do dano moral que recai sobre a honra, nome profissional e família, não pede um preço para sua dor, mas apenas que se lhe outorgue um meio de atenuar, em parte, as consequências do prejuízo. Na reparação do dano moral, o dinheiro não desempenha a função de equivalência, como no dano material, porém, concomitantemente, a função satisfatória e a de pena. O dano patrimonial compreende o dano emergente e o lucro cessante, ou seja, a efetiva diminuição no patrimônio da vítima e o que ela deixou de ganhar.[...] Não se pode haver responsabilidade civil sem a existência de um dano a um bem jurídico, sendo necessária a prova real e concreta dessa lesão.

Perante tal distinção, observa-se que as indenizações podem ser cumuláveis por danos materiais e moral. Entretanto, podem ser pleiteadas apenas pelo dano material como também apenas pelo dano moral. Finalmente, cabe destacar-se que, sem a presença de um destes requisitos fundamentais, não há de se falar em responsabilidade civil, pois não a caracteriza se não existe o evento danoso que tenha surgido de alguma conduta ilícita.

Soares (1996) resume a base da responsabilidade civil, especificamente, a subjetiva da seguinte forma: Em outras palavras, a responsabilidade subjetiva se baseia na capacidade de entendimento ético-jurídico e determinação volitiva (vontade), adequada (a certo fato), que constitui pressuposto necessário à aplicação de determinada sanção, com fundamento na culpabilidade. Para que possa surgir a responsabilização civil subjetiva do agente e o possível direito à indenização pelos danos sofridos aos fatores concretos, deverá ser associado o elemento culpa, o que a diferencia da responsabilidade civil objetiva.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA

Esta modalidade obriga o agente a reparar o dano sem mesmo que haja a presença do elemento culpa, bastando que haja o risco a outrem. A evolução da responsabilidade subjetiva para a objetiva deu-se porque o elemento culpa como pressuposto subjetivo não mais comporta as demandas dos litígios sociais. Segundo Alonso (2000): Elementos de caráter social, de equidade, de solidariedade, de prevenção, de assistência, e de segurança concorrem para a imposição da nova

concepção de responsabilidade, de forma a lhe possibilitar a sua sustentação, formando os seus pressupostos.

Para efeito de reparação, deve-se levar em consideração a culpa ou intenção do agente. Basta que se prove a relação de causa e efeito entre o comportamento do agente e o dano sofrido pela vítima. Segundo Belmonte (2001), os princípios defendidos pelo sistema objetivo são:

A socialização dos riscos, por meio da ideia de coletivização da responsabilidade; a limitação legal ou contratual da responsabilidade em determinados níveis; princípio da responsabilidade pelo fato do exercício de atividade econômica perigosa; e o princípio da responsabilidade fundada no risco em substituição às ideias de ato ilícito e culpa. [...] para que haja responsabilidade civil, necessária se faz – em qualquer das suas espécies - a conjugação de certos elementos. Cumpre se reúnam, em concreto, os seus pressupostos, que são: a) uma ação; b) o dano e c) o vínculo entre ambos.

Assim, é importante citar o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil Brasileiro, que efetivou a teoria objetiva, dispondo que: haverá a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Para a caracterização da responsabilidade civil objetiva é indispensável que haja a conjugação de três elementos que a pressupõe: A ação; O dano; A relação existente entre ação e dano. Não havendo algum destes elementos, o direito à reparação será obstativo, não gerando responsabilidade civil.

5 ASSÉDIO MORAL E A PROTEÇÃO JURÍDICA BRASILEIRA

A discussão envolvendo o contexto ético e as consequências legais relacionadas ao assédio moral vêm progredindo paulatinamente. O fenômeno do assédio moral vem sendo estudado com maior ênfase no Brasil, com interesse preponderante no que se relaciona à sua veiculação no ambiente de trabalho. Isto porque o assédio moral, enquanto fenômeno que incide sobre as variantes psicológicas do ser humano, pode ser caracterizado em razão de múltiplas relações (familiares, amorosas, sociais, laborais etc). No entanto, o enfoque que desponta com maior veemência é aquele direcionado às relações que envolvem o ambiente de trabalho.

Ainda que a discussão sobre o assédio moral no ambiente de trabalho tenha conquistado contornos relevantes, a grande maioria dos integrantes da relação laboral ainda desconhece seu significado e suas consequências. Em que pesem as diversas leis

e projetos de lei (em trâmite a nível nacional e já aprovado em alguns estados brasileiros) tendentes a combater o assédio moral (em especial no âmbito da administração pública), o fenômeno ainda carece da adequada visibilidade jurídica e social. Infelizmente o assunto ainda é considerado um tabu em diversos segmentos (Silva, 2004).

Apesar de ainda não haver legislação específica que trate do Assédio Moral no Brasil, a Constituição Federal protege todas as suas vítimas, já que assegura a dignidade humana, a cidadania, a imagem e o patrimônio moral do obreiro, inclusive prevendo indenização por danos morais (Constituição Federal, 1988, art. 5º, V e X) (Bersano, 2005).

Muito embora a maioria dos autores afirme que o dano pessoal nas relações empregatícias passou a ocorrer (ou ser observado como tal) após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a ofensa à honra dano essencialmente pessoal já era previsto no Código comercial Brasileiro e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fez o papel de consolidar o dispositivo preexistente, tipificando-o como motivo de despedida motivada (artigo 482) ou de denúncia, pelo empregado, do contrato de trabalho (artigo 483).

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; correr perigo manifesto de mal considerável; não cumprir o empregador as obrigações do contrato; praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Observa-se que até o advento da Constituição Federal de 1988 a figura da ofensa à honra só era tratada como falta anticontratual. A novidade efetivamente ocorreu no âmbito do direito do trabalho, quando se passou a dar um tratamento jurídico próprio ao dano pessoal ocorrente no ambiente de trabalho. Até então, a figura da ofensa à honra só era tratada como falta anticontratual. Completa Oliveira (2002) uma antiga discussão sobre o direito à indenização autônoma no acidente do trabalho, acatada pelo

texto constitucional (artigo 7º, inciso XXVIII), acabou abrindo espaço para se perceber que as indenizações pré-tarifadas, pela ocorrência de *justa causa* não cobriam um dano essencialmente diverso, como o pessoal. Somente nos últimos cinco anos é que o debate em torno do assédio moral no trabalho ganhou maior fôlego no país, aparecendo nos tribunais e gerando jurisprudência a respeito. Nesse período foram criadas diversas leis municipais e estaduais tratando do tema. Há também um projeto de lei em discussão no Congresso Nacional, propondo a inclusão do assédio moral no Código Penal Brasileiro, com penas previstas de três meses a um ano de cadeia, além de multa para os chefes que vierem a praticá-lo.

Referindo-se ao projeto de lei que altera o Código Penal Brasileiro, em trâmite no Congresso Nacional brasileiro, Bersano (2000) defende que o maior interesse dos ofendidos é que houvesse uma lei com penalização pecuniária e prisão para todo tipo de assediador.

Aspectos relacionados à legislação brasileira em torno do assédio moral no trabalho serão discutidos separadamente em capítulo na sequência do presente estudo.

6 NEXO CAUSAL

É óbvio que nem todos os desacertos entre chefia e trabalhador, bem como os aborrecimentos corriqueiros significam assédio moral. Daí a importância de se estabelecer prudentemente um nexo causal (Loper, 2002). O nexo causal constitui a relação de causa e efeito entre o evento e o resultado. Em direito infortunistico²⁹ não se exige a prova da certeza, bastando o juízo de admissibilidade (Molon, 2005). Monteiro (1983) dita a respeito do nexo que:

[...] Desde que determinada condição, porém se tornou necessária para que o dano surgisse, deverá ser ela admitida como „causa“ no sentido jurídico, apta a gerar responsabilidade civil [...] nem todas as condições necessárias poderão ser tidas como causas. Só serão consideradas como tais as que se vincularem ao resultado final por adequada relação de causalidade.

Encontra-se assim, a relação entre a conduta do agente e o dano experimentado pela vítima. Lisboa (2002) comenta que o nexo de causalidade [...] é a relação entre a conduta do agente e o dano sofrido pela vítima. Somente cabe a responsabilidade civil quando se pode estabelecer que o agente foi o causador do dano sofrido pela vítima, ao agir de determinada maneira.

Estabelecida a relação entre o ato praticado pelo autor e o próprio dano experimentado pela vítima, caberá a responsabilização. Nas palavras de Stoco (2004), o nexa causal se torna indispensável, sendo fundamental que o dano tenha sido causado pela culpa do sujeito.

Para que haja o ressarcimento das perdas que o ato ilícito veio a causar, além da prova de culpa ou de dolo e a do prejuízo, é necessário que exista essa relação de causalidade entre o comportamento do agressor, numa ideia de causa e efeito. Não estando presente o nexa causal, não há de se cogitar em ressarcimento decorrente deste ato (Molon, 2005).

A Resolução nº. 1.488/98, do Conselho Federal de Medicina (CFM) recomenda ao médico do trabalho a busca do nexa causal entre o transtorno de saúde, físico ou mental e a atividade do trabalhador.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como fora exposto, o presente artigo denota a tutela jurisdicional frente à triste realidade de manutenção deste péssimo mal social, qual seja o assédio moral, consistindo sempre em constrangimento, desonra e desafeto ao próximo. A legislação pátria é clara a respeito do seu caráter de ilicitude, haja vista os terríveis efeitos que são gerados ao trabalhador, desde os níveis social ao psicológico.

Destarte, é mister reafirmar o assédio moral como um dano direto, doloso, pessoal e moral, de forma a desestabilizar completamente um indivíduo no exercício de suas atividades laborativas. Portanto, cumpra-se a Carta Magna e a CLT a fim de que, mesmo face aos rasgos constitucionais promovidos pela Reforma trabalhista, a tutela jurisdicional ao trabalhador seja efetivada.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. Assédio Moral nas Organizações no Brasil. Salvador. **Dissertação. (Curso de Mestrado em Administração)** – Universidade de Salvador – UNIFACS, 2003.

AGUIAR, ALS; Castro, R. Assédio moral nas organizações da Bahia. In: **Anais do XXVII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração**. Atibaia, Associação Nacional dos Programas em Administração, 2003.

BARRETO, M. Violência, Saúde e Trabalho: Uma jornada de humilhações. São Paulo. **Dissertação (Mestrado em Psicologia)** – Setor de Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica, 2000.

BARRETO, M. Assédio Moral: o risco invisível no mundo do trabalho. **Jornal da Rede Feminista de Saúde**, São Paulo, n. 25, 2002.

BARRETO, M. Assédio Moral: a violência sutil, São Paulo, 2005. **Tese (Doutorado em Psicologia)** – Setor de Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica – PUC, 2005.
BELMONTE, AA. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BENITZ, G. OAB Constata que Assédio atinge mais Mulher e Negro. **Jornal da Câmara**, 2004.

BERSANO, A. Chega de Humilhação. **Revista Amanhã**. Porto Alegre, n. 212, julho, 2005.

BITTAR, CA. **Curso de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, v. 1, 1994.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

GERVAISEAU, MBAA. 2004. Dignidade e violência moral no trabalho. **Revista Dignidade, São Paulo, n.1, Jun.**

GILGLIO, WD. **Justa Causa**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1993.

GOMES, O. **Introdução ao Direito Civil**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1971.

GONÇALVES Júnior, M. **O assédio moral, o stress e os portadores de DDA**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em 15 de Agosto de 2020.

GUEDES, MN. Mobbing – Violência psicológica no trabalho. **Revista Fiscosoft online**, Brasília, n. 93, Artigo Previdenciário-Trabalhista, 2003.

GUEDES, MN. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo: **Revista da Amatra II**, dez. 2003.

HIRIGOYEN, MF. **Assédio, Coação e Violência no Quotidiano**. Lisboa: Pergaminho, 1999.

MONTEIRO, WB. **Curso de Direito Civil**. 22. ed., São Paulo: Saraiva, 1983.

OLIVEIRA, PEV. O Dano Pessoal no Direito do Trabalho. **Revista da AMATRA II**, março/abril, 2002.

OLIVEIRA, SG. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1998.

PEREIRA, CMS. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

PRZELOMSKI, MLB. **Investigando o assédio moral na organização pública**. Disponível em <<http://www.clad.org.ve>>. Acesso em 10 Jun. 2020.

QUADROS, CSS de. et al. 2004. Assédio moral. **Revista Dignidade**, São Paulo, n. 2, jul. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 28 Jul 2020.

SALVADOR, L. Assédio Moral - Doença Profissional que pode levar à incapacidade permanente e até a morte. **Revista Jurídica Bonijuris**, Curitiba, v. 15, n. 470, Janeiro, 2002.

SILVA, JLO. **Até onde nos conduz o Assédio Moral?**. Disponível em:<<http://www.boletimjuridico.com.br>>. Acesso em 15 Ago. 2020.

SOARES, O. **Responsabilidade Civil no Direito Brasileiro: teoria, prática forense e jurisprudência**. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

STOCO, R. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

TATTO, A. O Assédio Moral no Trabalho. **Revista Partes**. São Paulo, n. 11, Fevereiro, 2001.

VAZAQUEZ, AR. El Mercosur y su necesaria complementación mediante um Tribunal Supranacional. In: Pimentel, LO. **MERCOSUL, ALCA e Integração Euro- Latino-Americana**. v. 1. Curitiba: Juruá, 2001.

VIANA, MAS. **Curso de Direito Civil**. V. 1, Belo Horizonte: Del Rey, 1993.

VIVEIROS, M. Excesso de trabalho pode provocar síndrome. Folha de São Paulo. São Paulo, **Caderno Equilíbrio**, 04 de Novembro, 2004.