
ASSÉDIO MORAL: UMA ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO ESPÍRITO SANTO

ARTIGO – GESTÃO DE PESSOAS EM ORGANIZAÇÕES

Marilene Olivier

Doutora em Administração pela USP. Mestre em Administração pela UnB
Graduada em Administração pelo Centro de Ensino Superior Anísio Teixeira –
CESAT e em Economia pela AEUDF – Associação de Ensino Unificado do Distrito
Federal. Professora do quadro efetivo da Universidade Federal do Espírito Santo –
Vitória–ES, Brasil
E-mail: marilene.olivier@gmail.com

Recebido em: 9/12/2008

Aprovado em: 17/9/2010

Simone da Costa Fernandes Behr

Doutora em Engenharia de Produção pela UFSC. Mestre em Engenharia de Produção
pela UFSC. Graduada em Administração pela UFES
Professora do quadro efetivo da Universidade Federal do Espírito Santo – Vitória–ES,
Brasil
E-mail: simonebehr10@gmail.com

Patrícia Izabel Rodrigues Costa da Silva Freire

Graduada em Administração pela UFES – Universidade Federal do Espírito Santo –
Vitória–ES, Brasil
E-mail: patriciaizabelfreire@hotmail.com

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo central levantar e descrever as características dos processos de assédio moral no Estado do Espírito Santo. Para isso, foram analisados todos os processos transitados em julgado no Tribunal Regional do Trabalho no ES. Os conteúdos dos acórdãos foram o objeto de análise. A partir deles foi possível descrever as características dos processos, bem como agrupar as variáveis de acordo com sua natureza. Para tal intento, utilizou-se a análise de conteúdo, registrando-se, para melhor compreensão dos fatos, as incidências em valores absolutos e relativos. Ao final, foi possível obter uma caracterização dos processos em todo o Estado do Espírito Santo e identificar as variáveis que deles fazem parte, tais como: as varas nas quais os processos tramitaram; a duração de cada processo; o julgamento da procedência do pleito; os níveis de decisão judicial; o tipo de empresa onde ocorreu o assédio; o método de agressão; o gênero, tanto do agressor quanto da vítima, e o sentido do assédio. Verificou-se também que existem muitas dúvidas quanto ao procedimento legal para os que se veem como vítimas do assédio moral nas organizações.

Palavras-chave: Assédio Moral, Acórdãos, TRT 17ª Região.

BULLYING: AN ANALYSIS OF PROCEEDINGS BY THE REGIONAL LABOR COURT OF ESPÍRITO SANTO

This study surveyed and analyzed legal cases of moral harassment in the state of Espírito Santo. For this purpose, all cases brought to trial in the Regional Labor Court of ES were analyzed for content of judgments. It was possible, therefore, to describe characteristics of lawsuits as well as to group variables according to their nature. For this purpose, we documented content analysis for a better understanding of the facts and incidence of absolute and relative values. As such, a characterization was obtained for all cases from the entire state of Espírito Santo and variables involved were identified, such as jurisdiction of the proceedings, duration of each case, appraisal of lawsuit merits, levels of court decisions, type of

company where harassment had occurred, method of aggression, gender of both aggressor and victim, and meaning of bullying. It was also noted that many doubts exist about legal procedures for those who consider themselves victims of bullying in organizations.

Key words: *Bullying, Judgements, Regional Labor Court TRT 17th Section.*

ASEDIO MORAL: UN ANÁLISIS DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL REGIONAL DEL TRABAJO DEL ESTADO DE ESPÍRITO SANTO

RESUMEN

Este estudio tuvo por objetivo central inventariar y describir las características de los procesos de asedio moral en el Estado de Espírito Santo. Para eso fueron analizados todos los procesos tramitados en juzgado en el Tribunal Regional del Trabajo en ES. Los contenidos de las sentencias fueron el objeto de análisis. A partir de ellos fue posible describir las características de los procesos, como también agrupar las variables de acuerdo con su naturaleza. Para tal intento, se utilizó el análisis del contenido, registrándose, para mejor comprensión de los hechos, las incidencias en valores absolutos y relativos. Al final, fue posible obtener una caracterización de los procesos en todo el Estado de Espírito Santo e identificar las variables que los componen, tales como: las jurisdicciones en las cuales los procesos tramitaron; la duración de cada proceso; el juzgamiento de la procedencia del pleito; los niveles de decisión judicial; el tipo de empresa donde ocurrió el asedio; el método de agresión; el género, tanto del agresor cuanto de la víctima, y el sentido del acoso. También se verificó que existen muchas dudas en relación al procedimiento legal para los que se ven como víctimas del asedio moral en las organizaciones.

Palabras-clave: *Asedio Moral, Sentencias (de un Tribunal), TRT (Tribunal Regional de Trabajo) 17ª Región.*

1. INTRODUÇÃO

O conceito de trabalho esteve, no passado, vinculado a pena e sofrimento. Na atualidade, parece associado a esforço e realização, em um contexto de produtividade e de atividades cotidianas que permitem a sobrevivência do trabalhador. De acordo com Maggi e Tersac (2004), o trabalho se configura então como uma necessidade e um desejo, algo que permite a sobrevivência, mas que também pode gerar adoecimento.

Os mecanismos da competitividade impõem ao ser humano altos níveis de desempenho, que podem interferir nas suas relações interpessoais. Essas relações apresentam-se mascaradas por comportamentos eivados de sentimentos, valores e elementos morais, utilizados como instrumentos de gestão (PAMPLONA FILHO, 2002) dos quais o trabalhador busca defender-se. Segundo Carvalho (2003), essa defesa consiste em um processo psíquico de natureza adaptativa, que pode ocorrer de maneira consciente ou inconsciente. O problema, de acordo com Seligmann-Silva (1994), é que, quando inconsciente, esse mecanismo pode ser manipulado pelo lado mais forte da relação, resultando na exploração do ser humano no ambiente de trabalho.

A partir daí, verifica-se a presença do medo nessas relações (TEJADA; MAZZILLI, 2002), que para Dejours (1992) deve ser neutralizado a fim de que o trabalhador possa continuar desempenhando suas atividades sem sofrimento. Assim, se por um lado o trabalho ganhou novas dimensões, trazendo a ideia de independência, realização e desenvolvimento intelectual, por outro o trabalhador ainda sofre em razão das exigências que lhe são feitas para manter seu posto laboral. O castigo se desloca das mãos do feitor para os sofrimentos morais, uma vez que as pessoas têm que se sujeitar a metas e rankings de desempenho. A punição deixa de ser física e adentra o psicológico do trabalhador.

As relações interpessoais têm um papel primordial nesse processo, configurando-se como um sistema dialógico no qual portas são abertas ou fechadas de acordo com as pessoas que dele fazem parte. Essas relações podem criar para o sujeito sentimentos de segurança ou de insegurança, constituindo suas referências de comportamento nesse contexto, uma vez que elas podem ocorrer em

diversos níveis de desigualdade, nos quais prevalece a vontade de um sobre o outro.

Algumas vezes essas relações são claras; em outras, um dos sujeitos da relação vale-se de elementos e comportamentos tão dissimulados que só quem pratica conhece e só quem sofre percebe, ou não, suas exigências. Diversos artifícios são utilizados, um dos quais a pressão das chefias sobre os subordinados, que causa, não raro, insatisfação, depressão e mal-estar. Alguns desses casos se configuram como assédio moral, que, segundo Hirigoyen (2005:65), constitui-se em “[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica”.

O trabalho da autora supracitada e também o de Barreto (2002, 2003) tomaram por base fatos ocorridos no ambiente de trabalho, caracterizando-os como assédio moral. No entanto, o trabalhador que sofreu o assédio ainda reluta em buscar seus direitos nos tribunais, até mesmo porque não existe até o momento uma legislação que trate do tema de forma específica e os próprios executores da lei ainda divergem quanto ao seu próprio conceito (MENEZES, 2002). Além disso, não são claros os aspectos processuais nos tribunais, e o conceito de dano moral é muitas vezes utilizado para se fazer cumprir os direitos do assédio (PAIVA, 2008).

Diante do contexto apresentado surge a seguinte questão: Quais as características dos processos de assédio moral transitados em julgado no Estado do Espírito Santo? De forma mais assertiva, o objetivo norteador do trabalho pode ser assim delineado: levantar e descrever as características dos processos por assédio moral ocorridos em organizações do Estado do Espírito Santo que transitaram e foram julgados no Tribunal Regional do Trabalho–ES (17ª Região).

É fato que todo processo judicial se dá inicialmente em órgão de primeira instância (Vara), onde pode ser encerrado caso se chegue a um resultado ou se obtenha um acordo. Caso haja uma parte insatisfeita, porém, ela poderá entrar com recurso e o processo será encaminhado para o TRT (2ª instância). E, se ainda assim não houver acordo, o processo irá à terceira e última instância, ou seja, ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Esta pesquisa tem relevância uma vez que, mesmo com a notoriedade dos resultados obtidos por Hirigoyen (2005) e Barreto (2003), não foram encontrados trabalhos que descrevessem a forma com que a justiça trabalhista vem tratando os casos, ou seja, o resultado efetivo obtido pelo trabalhador quando assediado moralmente, bem como a maneira como se dá a processualística. É relevante também por descrever as características do assédio moral no Estado do Espírito Santo a partir de dados do tribunal tomado por estudo. Trata-se, portanto, do imperativo da visibilidade social e jurídica do assédio moral. Além disso, o movimento da busca pelo ressarcimento dos danos por assédio, na justiça, parece ir de encontro ao que vem ocorrendo no ambiente organizacional, no qual, muitas vezes, predomina o poder diretivo do empregador ao qual o trabalhador parece submeter-se (ENRIQUEZ, 1997; SCHIRATO, 2000).

Nesse contexto de pressão e coerção surgem possibilidades de danos sofridos pelo empregado, principalmente por sua aceitação tácita a essa subjugação. Ela ocorre, muitas vezes, por desconhecimento de direitos e pela falta de informação sobre os acontecimentos relacionados ao problema (BARRETO, 2003), pois, quando se fala de assédio moral, o que se observa é que muitos trabalhadores sofrem e não sabem do que sofrem. E, mesmo entre os que conhecem o mal do qual padecem, é difícil encontrar quem se disponha a falar publicamente de assédio moral, o que dificulta os estudos de caso (MENEZES, 2002).

Este artigo contém cinco partes, a saber: a primeira, que aqui se encerra, descreve um contexto no qual se inscrevem os problemas das relações interpessoais e de poder dos sujeitos nas organizações, que dão origem ao assédio moral, e apresenta o questionamento da pesquisa e seu objetivo. Na segunda parte estão descritos os aspectos metodológicos para a consecução da pesquisa. A discussão sobre o tema que dá suporte ao estudo foi realizada na terceira parte. A pesquisa empírica está descrita no item 4 e as considerações finais encerram o corpo do trabalho.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

O conteúdo deste artigo constitui-se em parte de uma pesquisa realizada no TRT da 17ª Região, que envolveu tanto a dimensão quantitativa quanto a

qualitativa. Os dados foram obtidos por meio de pesquisa documental (acórdãos e processos) e de entrevistas. Inicialmente, pensou-se na utilização de dados apenas quantitativos, em uma pesquisa descritiva, mas posteriormente verificou-se a necessidade de algumas explicações que permitissem compreender melhor os resultados obtidos, sendo então necessário acrescentar a dimensão qualitativa. O tratamento dos dados deu-se sob a forma de cálculos percentuais e análise de conteúdo dos acórdãos e dos processos. Foram feitas entrevistas com advogados que militam na área trabalhista e têm experiência em processos de assédio moral, de forma a elucidar dados nebulosos ou muito técnicos contidos nos acórdãos de processos pesquisados.

Para o levantamento dos dados foi necessária a obtenção de uma autorização especial do Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região), uma vez que para a pesquisa documental seria necessário utilizar os terminais de consulta desse órgão. Utilizando-se as palavras assédio, moral e morais pôde-se chegar aos acórdãos. Cabe esclarecer que recebe a denominação de “acórdão” o julgamento proferido pelos tribunais, o qual contém a data, os envolvidos, o resumo do pleito, a conclusão a que se chegou, sem abranger toda a extensão e a discussão dos fatos em que se pautou o julgado, mas tão-somente os principais pontos da discussão (NERY JUNIOR, 2006). A pesquisa gerou uma listagem de 96 (noventa e seis) processos. Pôde-se ainda observar que o primeiro processo da lista foi encerrado no final de 2002 e que o último processo da lista datava de julho de 2008. Em seguida, foram localizados e impressos os acórdãos, que foram lidos na íntegra, a fim de que se obtivessem detalhes que permitissem selecionar aqueles que apresentavam contribuições ao objeto de estudo.

Do total de acórdãos lidos (96), alguns não apresentaram dados claros relacionados ao foco do estudo e outros tinham o objeto da ação muito mais voltado ao dano moral, embora tenham dado entrada sob a temática de assédio moral. Esses acórdãos apareceram nos resultados da busca por conterem uma frase ou a citação de uma obra com o uso da expressão assédio moral. Assim, ao final da leitura chegou-se a um total de 51 processos que contemplavam o objeto de pesquisa.

A partir desse ponto foi necessário fazer uma leitura acurada dos acórdãos, extraíndo-se deles os

dados para análise. Em alguns momentos, quando as pesquisadoras não se sentiram esclarecidas sobre o ocorrido, foi necessário solicitar autorização especial para o acesso aos processos, o que implicou sua localização e manuseio dentro da estrutura física do Tribunal, uma vez que não podiam ser dali retirados.

Todos os acórdãos foram tratados sob o enfoque da análise de conteúdo. Esse conjunto de pressupostos, aplicável também em análises quantitativas, tem se mostrado um importante norteador nas pesquisas qualitativas, já que “é um método muito empírico, dependente do tipo de fala a que se dedica e do tipo de interpretação que se pretende com o objetivo” (BARDIN, 1977:30). Isso quer dizer que a análise de conteúdo não se constitui em um conjunto de normas rígidas a serem seguidas sem adaptação ao domínio e objetivos pretendidos. Ela “funciona segundo procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. Trata-se, portanto, de um tratamento da informação contida nas mensagens” (BARDIN, 1977:34).

A análise de conteúdo dos acórdãos foi realizada considerando-se algumas categorias definidas *ex-ante*, não se descartando a possibilidade de inclusão de novas categorias. As categorias delineadas são: tipo de vara na qual correram os processos; tempo de duração; julgamento da procedência ou não do pleito do autor do processo; encaminhamento ou não à segunda instância e ao TST; resultado deferido pelo juiz para os conteúdos pleiteados; tipo de empresa em que ocorreu o assédio; método de agressão; gênero do agressor e das vítimas; e, por fim, o sentido do assédio, se vertical ou horizontal. Essas mesmas categorias foram objeto de quantificação, pois ao final da pesquisa foi possível descrever as ocorrências relacionadas a cada uma delas.

Para melhor compreensão dos dados, houve a necessidade de realizar também entrevistas com advogados da área trabalhista. Foram entrevistas semiestruturadas que tiveram por base os dados já tabulados e, em alguns casos, analisados. Objetivou-se com isso buscar esclarecimentos sobre os resultados obtidos. É importante registrar a participação dos quatro advogados e dos servidores do Tribunal que colaboraram com a pesquisa.

A seguir, dentro da estrutura do texto, serão realizadas algumas reflexões sobre o assédio moral.

3. O ASSÉDIO MORAL

As mudanças ocorridas nos processos de trabalho geraram repercussões na vida dos trabalhadores, dos quais são exigidos domínio técnico, flexibilidade, especialização, multifuncionalidade e eficiência, uma vez que técnicas como o *downsizing* conduzem à produção de mais com menos pessoas (CODO, 2004). Em meio a essas exigências ganhou espaço o assédio moral, que é um fenômeno que ocorre no contexto das relações interpessoais. Ele ocorre em qualquer meio no qual um indivíduo possua o desejo de se sobrepor a outro, como entre casais, irmãos, colegas, professores e alunos, etc. Nos últimos anos tem crescido o número de relatos de fatos dessa natureza nas organizações, especialmente em razão do tipo de relação que se estabelece entre patrões e empregados, entre superior e subordinado ou até mesmo entre os próprios pares. Isso porque, como o vínculo entre a organização e seus membros vai se estreitando, a empresa passa a ganhar espaço e importância na história dos indivíduos, chegando a monopolizar até mesmo sua vida social, uma vez que essa relação passa pelo afetivo e pelo psicológico e o trabalho é fonte de referência para a construção social e a autoestima dos homens (FREITAS, 2000).

Em termos conceituais, pode-se dizer que as expressões usadas e as formas de veiculação do tema mudaram ao longo do tempo, mas o fenômeno em si continua guardando sua essência, talvez até com maior intensidade, se considerados os valores dos momentos históricos nos quais se manifestou.

Para Hirigoyen (2002), não é difícil perceber que a subjugação de um homem por outro, seja por poder, seja por inveja, necessidade de afirmação ou qualquer outra necessidade, pode causar à outra parte um desconforto que muitas vezes ultrapassa os parâmetros da conduta social. Esse desconforto surge como resultado de gestos, ironias e descaso, que, quando atingem repetidamente a honra e a integridade, caracterizam o assédio moral.

Posteriormente, Barreto (2003:70) propôs uma conceituação que, de certa forma, não difere muito da anterior. A autora amplia um pouco o conceito, mantendo porém sua essência. Assim, para a autora, “toda e qualquer situação, ou condição que restringe e sufoca o ser, limitando a capacidade de criar, de ser livre, refletir e agir, afeta o ser humano como um todo”, configurando o assédio moral. Em

complemento a esse conceito, Aguiar (2005:17) acrescenta às relações anteriormente restritas a chefes e subordinados aquelas que envolvem pessoas de mesmo nível hierárquico, uma vez que, para o autor, assédio moral se caracteriza por:

[...] maus-tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho.

As proposições dos autores se equivalem no sentido de definirem o assédio moral como “qualquer conduta” que atinja o trabalhador de forma destruidora. Hirigoyen (2002) é mais específica em sua definição, acrescentando-lhe a necessidade da repetição da ação assediadora no decorrer do tempo, mesmo que de forma sutil, porém destrutiva. Desse modo, pode-se verificar que o grande problema, muitas vezes, são pequenas ações efetuadas de maneira continuada, que submetem a vítima à rejeição e a situações humilhantes, vexatórias, discriminatórias e constrangedoras, com a finalidade de causar-lhe desestabilização emocional e psicológica, que, quase sempre, se reflete em sua saúde física e mental (PELI; TEIXEIRA, 2006).

O que se vê em termos de fontes sobre o assunto é que Hirigoyen (2002) tem se constituído na referência que os demais autores tomam como base, ora reproduzindo suas concepções, ora acrescentando um pouco mais de informação ao que já havia sido dito. Segundo a autora, o assédio moral inicia-se com uma manipulação, falta de respeito ou qualquer ato perverso corriqueiro, que a vítima suporta calada, a não ser que se sinta diretamente atingida. Em razão da necessidade de se agarrar ao trabalho, algumas pessoas aceitam essas atitudes em detrimento de sua saúde física e psíquica. Outros indignados, ainda que uma minoria, reivindicam seus direitos por meio da Justiça do Trabalho.

Hirigoyen (2002) classificou as atitudes hostis que podem ser caracterizadas como assédio moral no trabalho em quatro categorias: deterioração das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade e

violências verbais, físicas ou sexuais. Os argumentos da autora são de que a vítima, no início, finge que não percebe o assédio, que os fatos não lhe dizem respeito; porém, aos poucos, vai tomando consciência do processo, apesar de os outros muitas vezes não o enxergarem. Pergunta-se sobre o porquê de ser ela a vítima, mas a resposta não vem. Por ninguém mais enxergar tal situação, o assédio acaba por conduzir o indivíduo a questionar-se sobre a realidade ou não dos fatos, momento em que pode chegar a duvidar de sua própria saúde mental. Segundo Enriquez (1997) e Schirato (2000), isso se dá em razão do excesso de mão de obra existente no mercado, que conduz o trabalhador a se sujeitar a baixas remunerações, muitas vezes executando suas tarefas em ambientes não adequados, chefiados por pessoas despreparadas, vivendo relações desgastantes, como o assédio, para não ficar desempregado.

Barreto (2003:7) argumenta que essas relações afetivas “[...] podem constituir ‘indicadores de risco à saúde’, na medida em que são autoritárias e intimidadoras, geradoras de violência psicológica ao impor sofrimento, medo e humilhação”. Entendem-se aqui as relações afetivas como qualquer relação vivida pelo sujeito e que pode afetá-lo emocionalmente, seja de uma forma positiva, seja negativa, porém nem todo comportamento desagradável pode ser considerado assédio. É preciso distinguir o que não é assédio moral, primeiramente enfatizando algumas características essenciais para a ocorrência do assédio: a intencionalidade da ação e a permanência da ação ao longo do tempo.

É importante registrar que, se não houver a intenção de prejudicar uma pessoa em específico, os seguintes fatos não se configuram como assédio: falta de boas condições de trabalho; sobrecarga de atividades; pressões normais do dia a dia; estresse; gestão por injúria; comportamento despótico; tratamento autocrático; insultos esporádicos e conflitos abertos entre colegas de trabalho. Isso se deve ao fato de que o assédio ocorre de forma oculta, razão pela qual na maioria das vezes só o agressor e a vítima sabem que ele existe, enquanto num conflito a situação tende a ser resolvida, como esclarece Alkimin (2006). A violência física e a violência sexual também não são consideradas como assédio, por ocorrerem de forma esporádica, e são tratadas e qualificadas penalmente.

Para uma melhor análise, compreensão e distinção do tema trabalhado é mister definir cada conceito que o envolve (assédio moral, assédio sexual e dano moral) em seu sentido próprio, bem como em suas particularidades e familiaridades entre si. Vale salientar que qualquer que seja a modalidade de assédio (moral ou sexual), ela possui a idéia de “cerco”. O agressor, ao escolher sua vítima, define seu destino, que estará baseado no sofrimento e na angústia. Conforme Barreto (2003), os sentimentos que passam a fazer parte do cotidiano das vítimas são: o de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, levado a constrangimento e ainda ultrajado pelo outro.

Para Hirigoyen (2002:17), o assédio moral é “[...] qualquer conduta abusiva (gestos palavras, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Sua definição foi aceita mundialmente e está presente inclusive nos processos trabalhistas espalhados em diversos tribunais por ser precisa e completa quando especifica a conduta que causa o dano à dignidade ou integridade física e a necessidade de repetição.

Já o assédio sexual é definido por Lippmann (2001) como sendo o pedido de favores sexuais ao empregado pelo seu superior hierárquico. O agressor, neste caso, deseja demonstrar sua força e autoafirmar-se perante a vítima – com o que concorda Hirigoyen (2002) ao registrar que os agressores são, em sua maioria, homens –, utilizando-se de seu poder hierárquico sobre seus subordinados, em sua maioria mulheres, o que constitui um passo a mais na perseguição moral. Para Pamplona Filho (2002), a diferença essencial entre as duas modalidades de assédio reside na esfera dos interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

São exemplos de assédio moral: tornar públicos costumes e vícios do contratado; vigilância ativa do empregado para apuração de opiniões e atividades políticas e sindicais; espalhar boatos sobre o empregado; tratamentos desrespeitosos, como inspeções corporais à frente de todos, acompanhadas de gracejos e ameaças; acusação infundada por ato de improbidade; investigar se o

empregado é homossexual, viciado ou se está doente de fato. Tais situações já compõem a lista daquelas que deram origem ao pagamento de danos morais.

De acordo com Menezes (1995), o dano está no bojo de ações que atingem os direitos personalíssimos do indivíduo, como sua honra, liberdade, intimidade, imagem e autoestima. Ele tem como causa atitudes únicas que poderão ferir a imagem do outro, gerando-lhe prejuízo moral. Nesse sentido, o indivíduo sentir-se-á lesado moralmente e poderá ensejar na justiça uma indenização por danos morais. É importante ressaltar que nessa mistura de males inseridos no ambiente organizacional, no caso do assédio sexual, diferentemente do assédio moral, os trabalhadores já estão respaldados juridicamente pelo art. 216-A do Código Penal, que prevê esse assédio como crime, punível com detenção de um a dois anos ao agressor (PAIVA, 2008).

Observa-se, portanto, que para que o dano ou o assédio ocorram são necessários pelo menos dois sujeitos, sendo um deles a vítima e o outro o agressor. É possível encontrar ainda um terceiro sujeito: o espectador. O agressor é a figura principal, pois sem ele não existiriam os demais envolvidos. A vítima é escolhida porque tem características que perturbam os interesses do assediador. Nesse sentido, Heloani (2004:4) afirma que

Embora seus agressores tentem desqualificá-las, normalmente as vítimas não são pessoas doentes ou frágeis. São pessoas com personalidades transparentes e sinceras que se posicionam, algumas vezes questionando privilégios, e não têm grande talento para o fingimento, para a dramaturgia. Tornam-se alvos das agressões justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem à autoridade de um superior sem nenhum questionamento a respeito do acerto de suas determinações.

Barreto (2003:206) também faz uma classificação do perfil de vítimas assediadas, e especifica que

[...] os mais humilhados são: as mulheres; os adoecidos e os acidentados do trabalho; os acima de 35 anos e com altos salários; os criativos e com alto senso de justiça; os honestos e que trabalham mesmo doentes; os que se sensibilizam com o sofrimento alheio; os questionadores das políticas de metas inatingíveis e da expropriação do tempo vivido em família; aqueles que constroem amizades facilmente;

aquelas que têm filhos menores de 10 anos de idade e, por fim, as grávidas e as ativistas sindicais.

Agressores e vítimas encontram-se envoltos em um espaço organizacional que lhes proporciona um ambiente de misturas ideológicas que, se bem direcionadas, resultam em crescimento e desenvolvimento. Em alguns casos, porém, o resultado dessa mistura pode ser a causa de diversas crises do indivíduo, tornando-o um sujeito perverso (SCHIRATO, 2000). Esclarece Guedes (2003:57) que

O que nos distingue de um sujeito perverso é que esses sentimentos não passam de reações ocasionais, momentâneas e passageiras e são seguidas de remorsos e arrependimentos. O sujeito perverso, ao contrário, tem esses comportamentos como regra de vida. Na realidade, a perversidade implica estratégia de utilização e depois de destruição do outro, sem a menor culpa.

Segundo Hirigoyen (2005), o objetivo do agressor é remediar seu vazio criticando a todos para se sentir melhor que eles. Acrescentam ainda Peli e Teixeira (2006) que o assediador age normalmente com abuso de poder, na maioria das vezes conferido por sua posição hierárquica, por meio de manipulação, imposição de culpa, intimidação, humilhação e punição. No processo de manipulação o agressor criará situações nas quais a vítima se sentirá desestimulada a ponto de pedir demissão; na imposição de culpa o agressor leva a vítima a acreditar que o que está acontecendo se deve por seus próprios fracassos; a fase da intimidação se dá por meio de pressão psicológica e agressões como gritos e insultos; no momento da humilhação a vítima é exposta, ridicularizada, ironizada, desqualificada perante todos; por fim, a punição tem por objetivo fragilizá-la e fazê-la desistir.

Esse agressor poderá ser o superior hierárquico, caso em que o assédio moral é vertical e classificado como descendente. Se o agressor for o subordinado, o assédio moral se configurará como vertical ascendente. A agressão pode vir também de um colega de trabalho, situação em que o assédio se torna horizontal, ou ainda do superior hierárquico e do colega de trabalho, simultaneamente, caso em que é denominado de assédio misto (HIRIGOYEN, 2002).

A ocorrência do assédio moral pode, conforme explicitado, envolver uma terceira pessoa, o

espectador, que é todo aquele que faz parte da história de forma direta ou indireta. Os espectadores presenciam o assédio e podem basicamente agir de duas maneiras: presenciar apenas o fato e nada fazer ou auxiliar o agressor no processo de destruição da vítima.

Hirigoyen (2002) afirma que a inexistência de manifestação por parte dos colegas é devida ao medo, que gera conduta de submissão e obediência. Nesse contexto prevalece o individualismo, uma vez que o espectador prefere não ver o que se passa diante dele, com receio de também se tornar vítima. Conforme explica Aguiar (2005), é por medo de perder o emprego e também por vergonha de passar pela mesma situação vexatória que, muitas vezes, toda a equipe se vira contra a vítima, desencadeando um processo coletivo de assédio moral, potencializando a humilhação, reproduzindo e atualizando os atos do agressor.

Para Hirigoyen (2002:112), “[...] o assédio vindo de um superior hierárquico tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde do trabalhador assediado do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente mais isolada e com mais dificuldade para achar a solução para o problema”. Além de ser o mais recorrente nas organizações, esse assédio também apresenta maiores níveis de crueldade em razão de dois fatores: a característica de subordinação do contrato de trabalho, que determina a relação desigual a que o trabalhador se encontra submetido, e o fato de que o empregador deveria zelar pelo ambiente laboral e pelas pessoas que dele fazem parte, responsabilidade do empregador para com o empregado respaldada em lei e expressa em contrato de trabalho.

O assédio moral ascendente não se dá com a mesma frequência do anterior, sendo mais presente em órgãos públicos e ocorrendo, por exemplo, quando da promoção de um colega a um cargo de chefia sem consulta aos demais ou se os pares acreditam que o promovido não possui méritos para desempenhar o cargo (GUEDES, 2003).

Para Alkimin (2006), o assédio moral horizontal é praticado pelos próprios colegas de trabalho. Ele pode ocorrer em razão de alguma dificuldade de relacionamento, por inveja, por discriminação ou desejo de ocupar o lugar do outro na empresa. Nessas circunstâncias, o assediador se volta contra aquele que antes era tido como colega, fazendo-o sua vítima.

Todas as formas de assédio se dão de maneira dinâmica e, de acordo com Hirigoyen (2002:161), a evolução dos sintomas se processa da seguinte maneira:

[...] O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireóide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposição, vertigens, doenças de pele etc.

Após a vítima adquirir consciência da manipulação, sente-se envergonhada por não ter descoberto antes que estava sendo lesada, enganada, explorada e desrespeitada. Perde sua autoestima, sua dignidade, se envergonha por não ter reagido. Essa demora em alcançar a consciência dos fatos é explicável porque “Há coisas que o homem não conta para os íntimos e outras que ele não revela nem a si mesmo; é possível que, quanto mais justo e honesto o indivíduo, mais dessas coisas ele tenha. Vez por outra, contudo, elas afloram [...]” (FONSECA, 2005:158).

Outro fator de dificuldade a ser enfrentado pelo assediado é a queda de sua própria produtividade, gerada pelo desestímulo em relação ao trabalho, o que acaba servindo de prova ao agressor uma vez que confirma as “falsas” afirmações que este fornecia sobre a vítima. Deve-se ainda ressaltar a angústia do trabalhador diante da possibilidade de perder seu emprego. Ele antecipa a reação da família, dos colegas e dos vizinhos e sofre por antecipação. Segundo Barreto (2002), para os assediados a vida perde o sentido. Eles passam a viver num contexto de doenças, com procuras e desamparos, desemprego, medo, depressão, tristeza profunda, isolamento, presos a pensamentos repetitivos, até mesmo de retirar a própria vida.

É importante registrar ainda que o assediado, já debilitado em sua saúde, viverá também problemas financeiros, seja por força de sua demissão, seja pelos tratamentos médicos e psicológicos, além dos remédios, de que terá que fazer uso para se recuperar da agressão. É importante registrar

também que, uma vez vivido todo esse processo, mesmo saindo do emprego e se desligando do assediador, dificilmente o assediado esquecerá sua história rapidamente, pois, conforme Hirigoyen (2002:165-6), “A evocação das cenas violentas permanece dolorosa por muito tempo, às vezes até para sempre. Anos depois, as vítimas continuam a ter terríveis pesadelos associados a elas. Muitas pessoas dizem que, mesmo dez ou vinte anos depois, começam a chorar quando têm, por exemplo, de olhar papéis lembrando aquela situação”.

É normalmente nesse período de reviver o passado que o trabalhador resolve buscar na justiça seus direitos ultrajados na relação de emprego. Surge então mais uma dificuldade: a de provar que o assédio moral realmente ocorreu. Para isso, é preciso que tenha juntado provas no decorrer da violência e contar com pessoas que se disponham a depor a seu favor, o que nem sempre é fácil porque essas pessoas podem ainda estar ligadas ao trabalho. Essa necessidade de provar o assédio é devida à incumbência do ônus da prova, que é dever de quem alega. Nesse sentido,

Nosso Código de Processo Civil, art. 333, em dois incisos distribui assim o ônus da prova: Incumbe o ônus da prova I – ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Já a Consolidação das Leis do Trabalho, na sua simplificação técnica, resume tudo: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer” – art. 818 (GUEDES, 2003:112).

Por outro lado, a Constituição Federal Brasileira, em seu art. 5º, alínea X, garante a todos que “X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 2005:2). No entanto, obter as provas é algo que vem na contramão do próprio direito de justiça, pois quem sofre o assédio moral nem sempre atina para a coleta de provas em razão de seu estado emocional.

É importante esclarecer que a competência para legislar sobre direito do trabalho é privativa da União, conforme o Art. 22, inciso I, da Constituição Federal. No Brasil, porém, apenas leis municipais e estaduais punem a prática entre os servidores e dispõem sobre a aplicação de penalidade à prática de assédio moral por servidores e funcionários

públicos na administração pública municipal, nas empresas públicas municipais, nas autarquias e fundações.

O termo assédio moral surgiu oficialmente no Direito Administrativo Municipal, com o Projeto de Lei nº. 425/1999, de autoria de Arselino Tatto, do Partido dos Trabalhadores, apresentado à Câmara Municipal de São Paulo e transformado na Lei Municipal de nº. 13.288/2002. Essa lei foi regulamentada por meio do Decreto nº. 43.558/2003 (AGUIAR, 2005).

Sobre as punições ao agressor, previstas na legislação em epígrafe, esclarece Guedes (2003:119) que elas variam “[...] da advertência escrita à exoneração ou demissão do cargo, mas todas, sem distinção, dispõem sobre programa de recuperação do perverso através da obrigação de participação em cursos de comportamento profissional”.

Em nível federal, encontram-se ainda tramitando no Congresso Nacional diversos projetos de lei que pretendem a regulação do fenômeno.

Segundo o TRT/ES (acesso em 23 abr. 2007), as ações trabalhistas no Brasil vêm crescendo. Em 1941 foram registradas 17.000 ações trabalhistas; já em 2003 o número foi de 1,7 milhão. Em julho de 2004 ultrapassou-se a marca histórica de 50 milhões de ações. Essa procura pela Justiça do Trabalho alerta também para a necessidade de leis específicas e eficazes que venham garantir ao trabalhador as condições necessárias à execução de suas tarefas. Assim como o assédio sexual é hoje considerado crime, por atentar contra a liberdade sexual do indivíduo, o assédio moral deve ser objeto de um tratamento específico, visto que a Constituição Brasileira garante os direitos da personalidade, o direito à intimidade e à privacidade, e assegura que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

Na opinião de Glöckner (2004:57), há necessidade de uma lei expressa porque “Punir o agressor é uma forma de afirmar no meio social que aquele comportamento é profundamente inaceitável, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente uma injustiça”.

Além da lei, torna-se indispensável, para Aguiar (2005:82), “[...] que os operadores do direito se movimentem nessa direção, construindo uma

jurisprudência, cercando a vítima de garantias e punindo exemplarmente o empregador que facilita ou encoraja a ação dos agressores”. Guedes (2003), porém, afirma que ainda que não exista tal lei, os juízes podem auxiliar muito a conter esse fenômeno que se alastra nas empresas, realizando julgamentos justos por meio de um raciocínio lógico que tome por base os fatos narrados, bem como as provas documentais e orais. Mas, por enquanto, o que se tem obtido são indenizações por danos morais, que, conforme esclarece Diniz (2007:92), têm “[...] o valor de atenuar e não de reparar o sofrimento da vítima. A reparação do dano moral não é uma indenização da dor, da humilhação, da perda da tranquilidade ou do prazer de viver, mas uma compensação pelo dano e injustiça advindos de atos lesivos, suscetível de proporcionar uma vantagem ao ofendido”.

Essa indenização, aos olhos da justiça, tem caráter pedagógico – fazer com que o agente causador do dano não volte a cometer o mesmo erro –, mas pretende também amenizar a dor sofrida pela vítima. Sobre a forma de indenização, a mais frequente é a pecuniária, porém a justiça pode determinar uma retratação ou desagravo público, o que, em parte, também compensa a dor do agredido.

Enquanto não se tem aprovada uma lei no Brasil, o assédio tem sido enquadrado no Art. 483, alíneas de “a” a “g”, da CLT, que dispõe principalmente sobre o rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (COSTA; FERRARI; MARTINS, 2007).

De modo geral, independentemente de culpa, o empregador responde pelos danos causados. Mas, se eles forem praticados por seus empregados, o empregador possui o direito de dar-lhes justa causa para a extinção do contrato de trabalho, com fundamento no artigo 482, alínea “j”, da CLT, que, conforme Costa, Ferrari e Martins (2007), trata das questões do “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem”. Pode ainda impetrar uma ação regressiva contra o empregado assediador para ressarcimento dos prejuízos causados.

No Brasil, o primeiro caso de assédio moral foi julgado em 2002 pelo TRT da 17ª Região (Espírito Santo), seguido de outros tribunais que passaram a ter suas experiências no julgamento de assédio

moral. Dentre estes, podem ser citados o TRT da 15ª Região em Campinas-SP, o TRT da 4ª Região no Rio Grande do Sul e o TRT da 10ª Região no Distrito Federal (TRT/ES, acesso em 23 abr. 2007).

A partir dessas considerações sobre o assédio moral serão descritos o tratamento e a análise dos dados.

4. A PESQUISA EMPÍRICA

O Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Espírito Santo é composto de dez Varas (Nova Venécia, São Mateus, Colatina, Linhares, Aracruz, Venda Nova do Imigrante, Guarapari, Alegre, Cachoeiro de Itapemirim e Vitória, que representam 78 municípios e suas diversidades.

A Vara de Vitória congrega os municípios de Vitória, Serra, Cariacica, Viana e Vila Velha. À exceção de Viana, os demais são os municípios mais populosos do Estado.

Uma primeira análise dos 51 processos do TRT/ES mostrou que estes se encontram distribuídos da seguinte forma: 37 processos foram acionados na Vara de Vitória, o que corresponde a 72,6% do total. Nas Varas de Guarapari, Aracruz, Afonso Cláudio e Colatina foram encontrados dois processos em cada uma delas, o que equivale a 15,6%. Nas cidades de Cachoeiro de Itapemirim e São Mateus houve três ocorrências, que equivalem a 11,8%.

Não se pode afirmar que existe uma correlação entre o número de processos e a população dos municípios, embora se possam presumir maiores ocorrências em municípios mais populosos. É importante registrar que os dados utilizados para análise compõem uma série que inclui desde o primeiro processo até a data da pesquisa. No entanto, a ausência de processos em um município com o porte de Linhares leva, no mínimo, à suposição de outras possíveis causas. De qualquer forma, os dados contribuem para se ter um panorama do comportamento dos assediados em busca de seus direitos em todo o Estado.

A inclusão do município de Aracruz, que apresenta uma população menor, pode ser explicada pelo número de empregos gerados pela Aracruz Celulose. Há que registrar ainda que, em razão da distância entre esse município e Vitória, não é rara a contratação de pessoas que não residem naquela

localidade e que podem ser influenciadas pelos procedimentos adotados na Grande Vitória.

Quanto ao atendimento do pleito dos autores dos processos, tem-se o seguinte quadro: em 31 processos (60,8%) ele ocorreu em parte e em 13 deles tudo o que foi pleiteado foi negado por improcedência. Sete dos acórdãos não foram claros quanto ao atendimento do que foi demandado. No primeiro caso, um dos advogados que deu suporte à consulta dos processos explicou que a improcedência está relacionada à descrição da situação no processo e às provas apresentadas. O atendimento parcial do requerido pelos autores também se deve a esse fato e ao exagero dos pedidos. Para o advogado “C”, “de modo geral, muito se pede para que, em havendo restrições por parte do magistrado, ainda se consiga alguma coisa”. Isso porque não existe uma legislação específica para abrigar o assédio moral, “cuja petição é atendida com o dano moral”.

No que se refere ao pedido de assédio moral, 39,2%, ou seja, 20 casos, conseguiram provar o assédio na Vara de origem, porém em 31 processos (60,8%) houve apelação da sentença por parte do reclamante. O resultado geral mostra que apenas 49,0% dos trabalhadores que abriram processo por assédio obtiveram sucesso. Quanto a esse aspecto, o advogado “A” esclarece que existe uma grande dificuldade em provar os fatos, pois na maioria das vezes o assédio ocorre de forma dissimulada, sem que outras pessoas tomem conhecimento dele. Para ele “não há como julgar com base nas meras alegações do autor da ação”. Portanto, “meras alegações sem nenhum suporte probatório, direto ou indireto, não possuem o condão de consagrar direitos pleiteados”, como observou o entrevistado. Além disso, conforme o advogado “B”, “não é raro os magistrados tratarem o assédio moral no ambiente de trabalho como ocorrências similares, mas que efetivamente não se classificam como tal”. Complementando, o advogado “C” mencionou alguns exemplos do que denominou de “assédio ambiental ou institucional”, ou seja, políticas truculentas de gestão empresarial que afrontam a dignidade do empregado. Essas políticas, de modo geral, não são direcionadas a uma pessoa específica, mas a um grupo de trabalhadores. Outro problema encontrado diz respeito ao que Hirigoyen (2002:17) já afirmara, ou seja, a repetição do ato. Muitos casos que chegam aos tribunais tratam apenas de uma ofensa isolada. Quando questionado sobre o

princípio do direito “*in dubio pro operario*”, o advogado “B” afirma que “em matéria probatória não incide esse princípio” porque em relação a isso “ou a prova existe ou não se prova”. Portanto, “a insuficiência de prova pode gerar a improcedência do pedido, sendo o resultado desfavorável àquele que detinha o ônus da prova”, conforme informou o advogado “C”. Por fim, de acordo com o advogado “D”, pode acontecer de “ambos os litigantes produzirem provas e a opinião do magistrado ficar dividida”. Neste caso entra a figura do magistrado, pois segundo o advogado “A” é nesse momento que o juiz “deverá utilizar o princípio da persuasão racional, decidindo-se pela adoção da prova que melhor o convenceu”.

Verificou-se que em parte dos processos as demandas se referiam apenas aos aspectos do

assédio moral. Na maioria deles, 70,6%, além desses aspectos foram pedidos diversos direitos trabalhistas, em dois casos foi incluído o pedido de dano moral e apenas em um processo ficou caracterizado o assédio sexual. Considerando-se a forte ocorrência de pedidos de assédio moral acompanhados de pedidos de outros direitos trabalhistas, pode-se levantar a hipótese de que o trabalhador assediado, ao recorrer à justiça, deseja ser indenizado não só pela dor de ter sido assediado, mas também por tudo quanto seja possível, como presumiu o advogado “D” a partir dos casos em que atuou.

Ao se buscar uma análise comparativa entre os resultados das Varas e do TRT, observaram-se os seguintes resultados, conforme a Tabela 1.

Tabela 1: Resultados dos processos

Resultados	Valor absoluto	Valor relativo
Ganharam na 1ª e 2ª instâncias	16	31,4 %
Perderam na 1ª e 2ª instâncias	26	51,0 %
Perderam na 1ª e ganharam na 2ª instância	03	5,8 %
Ganharam na 1ª e tiveram valor reduzido na 2ª instância	06	11,8 %
Total	51	100,0 %

Fonte: Elaboração dos autores.

Pode-se verificar, ainda que em poucos casos, que houve divergência sobre o tema entre os legisladores e que o que foi caracterizado em 1ª instância ficou descaracterizado em 2ª, ou vice-versa. Do total de 51 processos, 42 foram resolvidos no TRT e nove não conseguiram acordo em 2ª instância e foram encaminhados ao TST (17,6%).

No que se refere aos tipos de empresa onde se observou a ocorrência do assédio, houve um caso em empresa de transporte, de saúde, de segurança, em um sindicato e em um condomínio; dois casos em um cartório; três em uma fábrica; quatro em estabelecimentos de ensino; cinco em órgãos públicos e também em empresas de telecomunicações; 12 em bancos (23,5%) e 15 no comércio (29,4%). Com relação ao tipo de empresa, não foi possível encontrar uma explicação para essas incidências, pois o estudo não adentrou o ambiente empresarial.

Quanto ao tipo de assédio, foi possível observar que 49 processos, o equivalente a 96%, eram de

trabalhadores que sofreram assédio moral vertical descendente (vindo do superior). Tratando-se de assédio moral horizontal, a ocorrência foi de 12%. O assédio moral misto (de superior e colegas) teve uma única ocorrência. Informações obtidas dos advogados revelaram que em todos os processos de assédio moral vertical descendente o envolvido era a chefia imediata.

Ao se buscarem dados sobre o gênero do assediador registrado nos processos, foram encontrados 43 casos (84,3%) de pessoas do sexo masculino. Em apenas oito casos (15,7%) as mulheres assumiram o papel de agressoras. Em relação à distribuição do gênero do assediador por município (Varas), conforme a Tabela 2, os resultados não revelam muito, uma vez que o município de Vitória foi o que apresentou um maior número de mulheres nessa posição. O destaque é dado a Colatina, onde, em dois casos, um teve o gênero feminino como o acusado.

Tabela 2: Gênero do assediador por município

Varas	Masculino	Valor relativo	Feminino	Valor relativo
Vitória	30	58,9 %	07	13,7 %
Aracruz	02	3,9 %	-	-
Afonso Cláudio	02	3,9 %	-	-
Guarapari	02	3,9 %	-	-
Cachoeiro de Itapemirim	03	5,9 %	-	-
São Mateus	03	5,9 %	-	-
Colatina	01	2,1 %	01	2,0 %
Total	43	84,5 %	08	15,5 %

Fonte: Elaboração dos autores.

No caso das vítimas, as mulheres correspondem a 45,1% (23 casos) e os homens a 54,9% (28 casos). Esses resultados não se mostraram consistentes com os achados de Barreto (2002) e Hirigoyen (2002),

que identificaram uma incidência maior de assédio sobre o gênero feminino. A Tabela 3, a seguir, mostra essa distribuição.

Tabela 3: Gênero do assediado por município

Varas	Masculino	Valor relativo	Feminino	Valor relativo
Vitória	20	39,4%	17	33,3%
Aracruz	-	-	02	3,9 %
Afonso Cláudio	01	2,0 %	01	2,0 %
Guarapari	01	2,0 %	01	2,0 %
Cachoeiro de Itapemirim	02	3,9 %	01	2,0 %
São Mateus	02	3,9 %	01	2,0 %
Colatina	02	3,9 %	-	-
Total	28	54,9 %	23	45,1 %

Fonte: Elaboração dos autores.

Em relação aos métodos utilizados na agressão ao trabalhador, ou seja, à forma de assédio, a Tabela 4 apresenta os resultados explicitados nos acórdãos e processos transitados em julgado no Espírito Santo.

Pode-se observar que os métodos dos agressores no ES são coerentes com os achados de Barreto (2002) e de Hirigoyen (2002, 2005).

Tabela 4: Forma de assédio

Forma de assédio	Valor absoluto	Valor relativo
Exclusão e humilhação	23	45,2 %
Constrangimento, humilhação e trabalho além da capacidade	09	17,8 %
Exclusão do grupo	04	7,8 %
Humilhação	03	5,8 %
Constrangimento	02	3,9 %
Constrangimento e humilhação	02	3,9 %
Pressão	02	3,9 %
Mudança de atribuições do empregado	02	3,9 %
Retirada do trabalho	02	3,9 %
Violência verbal de cunho sexual e humilhação	02	3,9 %
Total	51	100,0 %

Fonte: Elaboração dos autores.

A Tabela 5 mostra o período que esses processos aguardaram até serem concluídos, observadas as Varas de origem.

Tabela 5: Vara X Tempo de duração

VARA	PERÍODO				Total
	Até 12 meses	13 a 24 meses	25 a 36 meses	Superior a 36 meses	
Vitória	2	11	12	12	37
Aracruz	1	1			2
Cachoeiro	1	1		1	3
Afonso Cláudio		1		1	2
Guarapari		2			2
São Mateus		2		1	3
Colatina		2			2
Total	4	20	12	15	51

Fonte: Elaboração dos autores.

Ao se analisar o tempo de duração do processo, observou-se que não existe uma relação entre esse tempo e o fato de o assediado ter ganhado ou perdido na primeira ou na segunda instância. As entrevistas com advogados da área trabalhista também revelaram que esse tempo depende de alguns fatores, tais como: a clareza do pleito; a empresa contra a qual o assediado abriu o processo; as provas apresentadas por ambas as partes; o advogado da parte acusada; o juiz que deliberou sobre o caso. Não que o juiz fique com o processo em seu gabinete, como explicou o advogado “A”, mas porque tem que ser “assegurado às partes o direito ao contraditório e à ampla defesa”. Segundo o advogado “B”, “existem prazos a serem cumpridos por ambas as partes e a elas se dá ainda o direito de produzir provas”. Quando o processo está pronto para ser julgado, de acordo com o advogado “D”, “os juízes do trabalho, no Espírito Santo, demoram em torno de um a dois meses para julgar”. De acordo com o advogado “C”, “a Justiça Estadual

de Vitória, de primeiro grau, em geral não é demorada”.

Observa-se que no interior do Estado a maior parte dos processos levou no máximo 24 meses para ser concluída, o que pode ser explicado pelo número de processos no município. Em Vitória, raros foram os processos encerrados em menos de um ano. Os demais ficaram distribuídos entre um e dois anos, dois e três anos e mais de três anos. Para os advogados que foram entrevistados, considerando-se o volume de processos na Justiça do Trabalho e a dificuldade do tema, é possível afirmar que o tempo foi curto, sobretudo quando se leva em consideração o fato de a maioria desses processos terem transitado também na 1ª e 2ª instâncias e, em nove casos, terem chegado ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Comparando-se as decisões da 1ª e 2ª instâncias, a Tabela 6 mostra a distribuição.

Tabela 6: Vara X resultados na 1ª e 2ª instâncias

VARA	COMPARATIVO					Total
	Ganhou-ganhou	Perdeu-perdeu	Ganhou-perdeu	Perdeu-ganhou	Ganhou-reduziu valor	
Vitória	10	18	2	5	2	37
Aracruz	1	1				2
Cachoeiro	3					3
Afonso Cláudio	1	1				2
Guarapari		2				2
São Mateus	1	2				3
Colatina		2				2
Total	16	26	2	5	2	51

Fonte: Elaboração dos autores.

Segundo os advogados entrevistados, a distribuição revela uma coerência no julgamento dos processos, pois 44 deles, ou seja, 86,3%, tiveram seus resultados confirmados. Apenas sete mostraram divergência entre as instâncias de julgamento. Infelizmente não foram encontrados dados de outros Estados ou em nível nacional para comparações. Para todos os advogados entrevistados, a razão de se recorrer a outras instâncias, de acordo com o conteúdo dos processos, foi a dificuldade de provar a agressão para a reparação do dano sofrido.

Na análise comparativa entre as localidades de origem e os tipos de empresa, detectou-se que em São Mateus houve duas ocorrências em banco e uma em empresa de produtos; em Guarapari houve uma ocorrência em comércio e outra em empresa de produtos; em Afonso Cláudio, as duas ocorrências encontradas foram em comércio; em Cachoeiro de Itapemirim foram encontradas duas ocorrências em banco e uma em empresa de transporte; em Aracruz houve uma ocorrência em comércio e outra em empresa de produtos. Já em Vitória, os casos foram detectados em empresas diversas, com uma única ocorrência para empresa de segurança, empresa de saúde, condomínio e sindicato. Houve ainda dois episódios em cartório, três em ensino, cinco em órgão público e cinco em empresas de telefonia, além de oito casos em bancos e dez em comércio. Como se pode ver, embora a pesquisa tenha sido realizada com todos os processos transitados em julgado, não há como generalizar as ocorrências por tipo de organização, até mesmo porque não se conhece o número de casos de assédio que não têm registro.

Quanto aos métodos utilizados, informa-se aqui que foram respeitadas as expressões encontradas nos acórdãos e processos, sem distinção das organizações nas quais o assédio ocorreu. Dessa forma, constranger, humilhar, exigir do empregado trabalho além de suas forças, excluí-lo das discussões e relações e persegui-lo constituíram-se nos procedimentos adotados pelos agressores, de forma isolada ou combinada. Dados obtidos nos processos permitem afirmar que essas ações foram realizadas em diversos momentos, em locais diferentes e envolvendo pessoas que estavam no mesmo nível hierárquico.

Ao se relacionar o método ao gênero, observou-se que excluir e humilhar podem ser atitudes tanto

de homens quanto de mulheres, embora estas últimas apresentassem maior uso dessas técnicas. Os homens se valeram ainda do constrangimento, da perseguição, da pressão, da exposição e inferiorização do agredido, da exigência de trabalho além da capacidade deste e da violência de cunho sexual.

Tratando-se do assédio vertical descendente, em 41 casos os agressores eram homens e apenas oito eram mulheres. No caso das únicas ocorrências de assédio horizontal e assédio misto, registra-se que o agressor inicial era do gênero masculino.

Na análise sobre o tipo de assédio e de assediados, quando se tratou de assédio vertical descendente, observou-se que 24 vítimas eram mulheres, enquanto 25 eram homens. Tratando-se do assédio horizontal e misto, as únicas ocorrências tiveram por vítimas representantes do gênero feminino.

Por fim, quanto aos processos que tratavam de dano moral, verificou-se que a maioria deles se originou da Vara de Vitória e teve seu período médio de espera superior ao dos processos de assédio moral, em torno de três anos e meio. Os ambientes que se destacaram na prática do dano moral foram os órgãos públicos e as empresas de fabricação de produtos. As vítimas do dano moral foram, em 77% dos casos, mulheres. Quanto aos fatos que deram ensejo ao dano, foram registrados: demissão de pessoas acometidas de doença ocupacional; revista do empregado em público; falta de pagamentos; ser rotulado de drogado; pressão por retorno ao trabalho do funcionário em licença médica; dispensa por justa causa sem o motivo devido; exposição em jornais dos motivos da demissão do funcionário; divulgação de demissão por constar negativado o nome do trabalhador em órgão de crédito; solicitação aos credenciados de não contratação do funcionário demitido da empresa; divulgação do motivo de evasão de receitas para a demissão, além de correção do funcionário em público.

A seguir passa-se à última parte do artigo, ou seja, às considerações finais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A exploração visível do trabalhador iniciou-se com a utilização da mão de obra escrava e desde

então vem se diversificando, adquirindo novas “facetas”, como a agressão psíquica em lugar da agressão física. O ambiente organizacional tornou-se “palco” de desrespeito ao empregado por meio de situações humilhantes, exclusões e perseguições, que, por sua insistência, configuram o assédio moral. Esse ambiente acolhe o agressor, que se transforma em instrumento eliminador do outro em prol da organização ou de seus próprios interesses. Toda ação desse agressor, que quase sempre é o superior hierárquico, ocorre de maneira “dissimulada”, para que não haja testemunha do “crime”.

Ao final da pesquisa, após a coleta, tratamento e análise dos dados, pode-se dizer que foi possível descrever as características dos processos por assédio moral ocorridos em organizações do Estado do Espírito Santo que transitaram e foram julgados no Tribunal Regional do Trabalho–ES. De acordo com as categorias, os resultados obtidos foram os seguintes:

Tipo de Vara onde correram os processos

- Os processos ocorreram tanto no interior quanto na capital, com destaque para a Vara de Vitória, na qual tramitaram mais processos, provavelmente em razão da população dos municípios sob sua jurisdição;
- Não há como generalizar as ocorrências por tipo de organização nos diversos municípios, até porque não se conhece o número de casos de assédio sem registro.

Tempo de duração

- No interior, os processos tiveram maior celeridade do que na capital (Vara de Vitória), ou seja, demoraram menos tempo para serem concluídos;
- O tempo para o processo ser julgado e encerrado foi considerado curto quando comparado com o da justiça comum;
- O tempo de tramitação do processo depende de fatores como a clareza do pleito, a empresa contra a qual o assediado abriu o processo, as provas apresentadas por ambas as partes, o advogado da parte acusada; o juiz designado (subjetividade) e a garantia de amplo direito de defesa de ambas as partes, obedecendo-se os prazos regimentais;

- Não se detectou correlação entre o tempo de duração do processo e o fato de ele ter transitado em instâncias superiores.

Julgamento da procedência ou não do pleito

- A maior parte do que foi pedido a título de assédio moral foi concedido pelos magistrados, sob o abrigo dos princípios do dano moral;
- O não atendimento do pleito mostrou-se ligado à falta de robustez das provas e ao exagero no pedido de indenização a título de assédio moral;
- Os trabalhadores tiveram ganhos plenos em menos da metade dos processos em razão da dificuldade de comprovar o assédio por meio de alegações.

Encaminhamento ou não à segunda instância e ao TST

- Os processos tramitaram na primeira e segunda instâncias e também no STF;
- Na maior parte dos processos houve apelação da sentença por parte do reclamante;
- Na maior parte dos casos o resultado da 1ª instância foi ratificado na 2ª instância;
- Houve coerência no julgamento dos processos quando comparados os resultados nas diversas instâncias apelativas.

Tipo de empresa onde ocorreu o assédio

- Os assédios ocorreram em empresas de transporte, saúde, segurança, telecomunicações, condomínio, fábrica, em instituições de ensino e em órgãos públicos. O setor bancário e o comércio foram os que apresentaram a maior incidência de assédio moral;
- Não há uma correlação entre o número de processos em uma determinada Vara e a presença de empresas representativas da economia do Espírito Santo.

Gênero do agressor e das vítimas

- A maior parte dos assediadores é do gênero masculino;
- As vítimas de assédio moral são, em sua maioria, homens.

O sentido do assédio

- A maior parte dos assédios foi vertical descendente, e o ocupante do cargo de chefia, o assediador;
- Tratando-se do assédio horizontal e misto, as ocorrências tiveram por vítimas representantes do gênero feminino.

Os métodos utilizados pelos assediadores

- Os métodos de agressão utilizados foram: exclusão, humilhação, constrangimento, atribuição de trabalho além da capacidade do assediado, pressão, mudança das atribuições do assediado e violência verbal de cunho sexual. Essas formas de agressão foram utilizadas sozinhas ou em conjunto com outras;
- As mulheres, enquanto agressoras, utilizaram mais os métodos de exclusão e humilhação;
- Os homens se valeram desses métodos e ainda do constrangimento, da perseguição, da pressão, da exposição e inferiorização do agredido, da exigência de trabalho além da capacidade deste e da violência de cunho sexual.

Por fim, pode-se dizer que ainda existe, nos tribunais, falta de clareza sobre o que caracteriza o assédio moral e outros tipos de assédio, como o assédio ambiental ou institucional.

No entanto, em que pesem os resultados obtidos, considerando-se a consecução dos objetivos pretendidos, houve algumas limitações que também precisam ser relatadas, dentre as quais: a impossibilidade de retirar o processo do Tribunal para realizar as análises do texto e a pressão dos advogados para que as cópias das partes do processo que interessavam fossem feitas de forma mais ágil, a fim de que eles pudessem fazer a devolução do processo. Entre as razões que impediram a retirada desses processos ou mesmo a cópia para análise em outro local está o fato de as pesquisadoras não se constituírem em parte interessada e de não terem autorização do autor do processo, o que conduziu, obrigatoriamente, ao ocultamento dos nomes dos envolvidos: agressores, agredidos e as organizações nas quais prestavam seus serviços. Em nenhum momento tomou-se conhecimento desses dados. Por outro lado, houve a necessidade de leitura de um grande volume de material para dele extrair fragmentos de texto que auxiliassem na consecução dos objetivos da

pesquisa. O formato do texto e as expressões utilizadas também dificultaram um pouco o trabalho, uma vez que as pesquisadoras não estavam habituadas ao linguajar da área. Outra limitação encontrada foi a falta de dados referentes a outros Estados, o que impediu que se fizesse uma comparação com o Espírito Santo. Por fim, destaca-se a total impossibilidade de acesso tanto a agressores quanto a agredidos, a fim de obter deles aspectos mais detalhados desse tipo de evento.

Por fim, sugere-se a realização de pesquisas que possam revelar se há alguma correlação entre o assédio e a natureza do ambiente de trabalho, e também verificar se está havendo mudança no gênero do assediador. Seria ainda interessante realizar pesquisas da mesma natureza desta em outros Estados, a fim de desenvolver estudos comparativos que possam contribuir para um panorama nacional.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, A. L. S. *Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, M. A. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2006.

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, M. M. S. Assédio Moral: violência psicológica que põe em risco a sua vida. *Coleção Saúde do Trabalhador*, n. 6, p. 1-27, abr. 2002.

_____. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). *Jurisprudência*. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br/index.aspx?pg=jurisprudencia.aspx>>. Acesso em: 23 abr. 2007.

CARVALHO, J. de O. A crise psicopatológica no ambiente de trabalho: quando as estratégias de defesa fracassam. In: ENCONTRO NACIONAL

- DE ESTUDOS DO TRABALHO, 8., 2003, São Paulo. *Anais...* São Paulo: ABET, 2003.
- CODO, W. (Org.). *O trabalho enlouquece?: um encontro entre a clínica e o trabalho*. Rio de Janeiro: Petrópolis, 2004.
- COSTA, A. C.; FERRARI, I.; MARTINS, M. R. *Consolidação das leis do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2007.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Editora Cortez, 1992.
- DINIZ, M. H. *Curso de direito civil brasileiro*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 7.
- ENRIQUEZ, E. *A organização em análise*. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.
- FONSECA, E. G. da. *Auto-engano*. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.
- FREITAS, M. E. de. *Vida psíquica e organização*. São Paulo: Editora FGV, 2000.
- GLÖCKNER, C. L. P. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Thompson IOB, 2004.
- GUEDES, M. N. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- HELOANI, J. R. M. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *Revista de Administração de Empresas eletrônica*, São Paulo, v. 3, n. 1, jan./jun. 2004.
- HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- _____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- LIPPMANN, E. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- MAGGI, B.; TERSAC, G. O trabalho e a abordagem ergonômica. In: DANIELLOU, F. *et al. A ergonomia em busca de seus princípios*. São Paulo: Edgard Blucher, 2004.
- MENEZES, C. A. C. de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, v. 28, n. 108, p. 193-200, out./dez. 2002.
- _____. A responsabilidade civil no direito material e processual do trabalho. *JTB – Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, ano XII, n. 571, ago. 1995.
- NERY JÚNIOR, N. *Código de Processo Civil comentado e legislação extravagante*. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.
- PAIVA, D. *Direito do trabalho e processo do trabalho*. São Paulo: Ferreira, 2008.
- PAMPLONA FILHO, R. *O dano moral na relação de emprego*. São Paulo: Ltr, 2002.
- PELI, P.; TEIXEIRA, P. *Assédio moral: uma responsabilidade corporativa*. São Paulo: Ícone, 2006.
- SCHIRATO, M. A. R. *O Feitiço das Organizações: Sistemas Imaginários*. São Paulo: Atlas, 2000.
- SELIGMANN-SILVA, E. *Desgaste mental no trabalho*. Rio de Janeiro: Cortez, 1994.
- TEJADA, J.; MAZZILLI, C. Análise da dicotomia sofrimento e prazer na construção civil. In: ASAMBLEA ANUAL DEL CONSEJO LATINOAMERICANO DE ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN, 36., 2002, Porto Alegre. *Anais...* Porto Alegre: CLADEA, 2002.