

O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TEORIA DO ABUSO DE DIREITO

Adriana Brasil Vieira Wyzkowski¹

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 O CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL 3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL 3.1 AGRESSÃO À DIGNIDADE PSÍQUICA DO INDIVÍDUO 3.2 REITERAÇÃO DE CONDUTA 3.3 FINALIDADE DE EXCLUSÃO 3.4 A (DES) NECESSIDADE DO DANO PSÍQUICO-EMOCIONAL 5 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TEORIA DO ABUSO DE DIREITO 5 CONCLUSÃO REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo, marcado pela desvirtuação de valores éticos e morais, é palco de diversos tipos de violência. Seria ingenuidade acreditar que há pouco tempo essa violência não existia. Pelo contrário, a sociedade humana sempre foi marcada pela violência.

Contudo, vive-se hoje numa era onde os valores éticos e morais muitas vezes são deixados para trás pelos indivíduos componentes da sociedade. Nos dias atuais, muitos buscam sucesso e dinheiro sem observar os direitos fundamentais dos outros que a estes, de certa forma, encontram-se vinculados. Abusa-se do poder, que muitos aparentemente possuem, em detrimento da condição humana do outro que lhe rodeia, na busca desenfreada por uma situação econômica melhor, aumento de riqueza e, obviamente, por mais poder.

Por isso, hoje, a relação de emprego é palco de diversos abusos no seu desenrolar. Quando se aborda direitos fundamentais na relação de emprego, não se está a falar do trabalho altamente sofisticado, mas, como assevera Maurício Godinho Delgado, do trabalho das grandes massas de população que “ingressam na vida econômico-social por meio da oferta subordinada, pessoal, não-eventual e onerosa de seus serviços”². Fala-se do trabalhador hipossuficiente, que se mantém no emprego com o mínimo necessário à sua sobrevivência.

E é justamente em razão da fragilidade do indivíduo nas relações de trabalho (em geral) que se verificam esses abusos, por assim dizer, no conteúdo destas. O assédio moral representa claramente um abuso na medida em que consubstancia uma violação notória aos direitos fundamentais do trabalhador enquanto trabalhador e cidadão.

¹ Mestranda em Direito Privado – Relações Sociais e Novos Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Professora Substituta da disciplina Legislação Social e Direito do Trabalho da Universidade Federal da Bahia – UFBA. Advogada.

² DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr.** São Paulo, v. 70, p. 657-667, junho de 2006, p. 663.

Em verdade, a prática de assédio moral é tão antiga quanto o trabalho humano, mas esta permaneceu obscura por muito tempo. Tal clandestinidade deu-se, em primeiro plano, pela inexistência de consciência do trabalhador de que tal atitude configurava o assédio moral e, num segundo momento, pelo temor das vítimas em proceder com a denúncia desta violência.

Os maus-tratos nos locais de trabalho são recorrentes na história brasileira. Primeiramente, o Brasil adotou a mão-de-obra escrava, tratando o ser humano como coisa a ser explorada em prol da alta produtividade agrícola. Posteriormente, vieram ao país os imigrantes que, embora não fossem escravos em razão da ausência da privação da liberdade, também eram coisificados na medida em que trabalhavam em excesso por uma quantia ínfima que somente servia para pagar o aluguel ao patrão e comida.

No período de industrialização, o Brasil repetiu o padrão de comportamento na medida em que não garantia direitos fundamentais aos trabalhadores. Estes, agora, embora livres, ainda eram mero instrumento de produção, sendo vítimas de maus-tratos no local de trabalho. Hoje se vive num período em que a violência no local de trabalho ainda é latente, ainda que consagrados os direitos fundamentais do trabalhador.

É evidente que o assédio moral nas relações trabalhistas é consequência do modelo de produção instaurado, no qual há relações extremamente hierarquizadas, com o empregador sendo detentor do poder social existente naquela relação.

Afora isso, observa-se ainda que o modelo de produção atual exige altos ritmos de trabalho com salários muitas vezes não condizentes com o tanto desempenhado, o que facilita o aparecimento de problemas psicológicos, condutas hostis e desrespeitosas e tentativas de dominação sobre o empregado por pessoas hierarquicamente superiores, pelos próprios colegas que se encontram no mesmo nível ou até mesmo a união de vários empregados contra o superior hierárquico.

Surgem, a partir de tais constatações, conflitos interpessoais dentro da empresa que podem vir a resultar na prática de assédio moral, acarretando danos psicológicos de natureza grave àqueles que foram vítimas dessas condutas. Mas afinal, o que é assédio moral?

2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

A expressão assédio moral é consagrada no Brasil, possuindo como sinônimos os termos terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho. No entanto, este fenômeno também pode ser denominado como *mobbing*, como ocorre nos países escandinavos, *bullying*, expressão consagrada na Inglaterra, *harassment*, nos Estados Unidos, *harcèlement moral*, na França, *ijime*, no Japão, *psicoterror laboral* ou *acoso moral*, nos países de língua espanhola³.

Em verdade, a expressão *mobbing* difere da expressão *bullying*, por serem visões diferentes sobre um mesmo fenômeno. O *mobbing* refere-se a relações assimétricas, onde um grupo importuna um indivíduo, enquanto o *bullying* verifica-se em relações assimétricas, marcadas pela hierarquia do assediador em face ao assediado. A expressão *harassment*, utilizada nos Estados Unidos, consagra uma expressão geral do assédio moral, podendo ser substituída por termos específicos, como *whistleblowers*, referente ao assédio moral organizacional⁴.

É importante salientar que o assédio moral não é fenômeno exclusivo das relações de emprego, podendo ocorrer em qualquer ambiente onde haja uma coletividade, inclusive em âmbitos da vida privada, como escolas⁵ e ambiente familiar⁶.

Em razão dessa peculiaridade, alguns autores buscam um conceito geral, capaz de abranger todas as situações onde possa ocorrer o assédio moral. É o caso de Rodolfo Pamplona Filho. Para ele, assédio moral é a “conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”⁷.

³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Curso de Direito da Unifacs**. Porto Alegre: Síntese, v. 9, p. 52-71, 2009, p. 53.

⁴ RUIZ, Ivan Aparecido; MACHADO, Isadora Vier. Tutelas de urgência e preventivas: aplicabilidade em casos de assédio moral. **Revista de Processo**. Ano 32, n. 146, p. 132-150, abr/2007, p. 133.

⁵ Luciana Santucci exemplifica casos de assédio moral corriqueiros no ambiente escolar, ocorridos em razão de uma humilhação sofrida pelo aluno por conduta do professor. Observa-se assédio moral quando alguns professores, no passado, deixavam os alunos ajoelhados no milho, ou em pé, na frente da sala. Ainda relata a autora que apagadores de lousa eram atirados em alunos. Por fim, diz-se que no Japão, onde o sistema educativo é baseado em avaliações permanentes para a seleção dos mais aptos, criam-se estudantes motivados por um sentimento de rivalidade para com os colegas. Essas crianças, vítimas de situações de assédio moral, passam a repetir o comportamento perante os colegas, tornando-se assediadoras. SANTUCCI, Luciana. **Assédio Moral no Trabalho**. Belo Horizonte: Leiditathi, 2006, p. 25.

⁶ Observa-se prática de assédio moral no ambiente familiar quando há uma proximidade excessiva entre os casais ou quando o afetivo falha. Põe-se um indivíduo numa situação de enredamento, onde um indivíduo narcisista quer paralisar seu parceiro, colocando-o numa situação de incerteza. A violência perversa surge nos momentos de crise, quando um indivíduo que tem defesas perversas não consegue assumir a responsabilidade de uma escolha difícil. Por fim, a separação pode ensejar a prática de assédio moral quando o agressor não aceita aquela separação. HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. Maria Helena Kühner. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Curso de Direito da Unifacs**. Porto Alegre: Síntese, v. 9, p. 52-71, 2009, p. 52.

No entanto, outros autores elaboraram um conceito de assédio moral dentro da relação de emprego, uma vez que estas relações são constantemente atacadas por condutas abusivas. Marie-France Hirigoyen conceitua assédio moral como 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 de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho⁸.

Por sua vez, Márcia Novaes Guedes aduz que:

“Mobbing” , assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinada a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental. [...] O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança do local de trabalho, a exigência no cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. “O mobbing” não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência e repetição das humilhações dentro de um certo lapso de tempo. (sic)⁹

Conceitua-se assédio moral como a conduta abusiva, de natureza psicológica, violadora de direitos fundamentais do trabalhador enquanto sujeito da relação de emprego e cidadão, praticada de maneira reiterada, com finalidade de exclusão ou humilhação da vítima, resultando num quadro de deterioramento físico e psicológico do indivíduo.

⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. Maria Helena Kühner. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005, p. 65.

⁹ GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Monografia apresentada no III Concurso de monografias da Amatra II. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilidade.pdf. Acesso em: 25 de agosto de 2009, p. 2.

Perfilando-se o conceito de assédio moral dado pelos Tribunais Regionais do Trabalho¹⁰ brasileiros e pela doutrina, observa-se uma coesão nas definições propostas por estes, de modo a identificar os sujeitos desta prática, quer seja o agressor e a vítima e consagrar alguns elementos caracterizadores, como a abusividade da conduta do empregador ou de seus prepostos, a reiteração desta conduta, o ataque à dignidade e integridade psíquica, a finalidade de exclusão e, em alguns momentos, a presença do dano psíquico-emocional. É o que se verá agora.

3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

Visualiza-se, a partir dos conceitos expostos no item 2, a existência de quatro elementos, quer sejam: a) conduta abusiva¹¹; b) agressão à dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração da conduta; d) finalidade de exclusão. Alguns autores¹² ainda admitem que o dano psíquico-emocional integre o rol de elementos caracterizadores do assédio moral. A necessidade da comprovação ou não do dano psíquico emocional será aprofundada mais adiante.

3.1 Agressão à dignidade psíquica do indivíduo

¹⁰ DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - O assédio moral pode ser definido como a repetição de condutas abusivas por parte do empregador ou preposto seu, agredindo sistematicamente o empregado e provocando-lhe constrangimentos e humilhações, tudo com o fim de desestabilizá-lo em seu aspecto emocional e excluí-lo de sua posição no emprego. O rebaixamento funcional ocorrido somente com o reclamante para o mais baixo cargo técnico da empresa sob o argumento de necessidade de pessoal para o cargo indicado, ainda que sem alteração salarial, configura assédio moral decorrente de conduta abusiva e discriminatória, o que enseja reparação indenizatória. Tribunal Regional do Trabalho - TRT 3ª Região, Processo : 00679-2008-129-03-00-6 RO DJ: 23/06/2009, Órgão Julgador : Setima Turma, Juiz Relator : Des. Paulo Roberto de Castro, Juiz Revisor : Des. Alice Monteiro de Barros. Disponível em: www.trt3.jus.br, acesso em 05 de outubro de 2009.

DANOS MORAIS. CONFIGURADOS. ASSÉDIO MORAL, “MOBBING”, “BULLYING”, “HARCÈLEMENT”, MANIPULAÇÃO PERVERSA OU TERROR PSICOLÓGICO. PERSEGUIÇÃO REITERADA. É sabido que o assédio moral – também conhecido como *mobbing*, *bullying*, *harcèlement*, manipulação perversa ou terror psicológico – revela-se em atitudes reiteradas de violência à integridade moral da vítima, constituindo verdadeiro e prolongado terror psicológico. O assédio moral pode ser definido como a imposição ao trabalhador, por parte de seu empregador, a situações humilhantes e constrangedoras, com vistas a desestabilizá-lo durante o exercício de suas funções. A responsabilidade estende-se ao preposto da empresa, porque ele é o destinatário imediato dos resultados do dispêndio da força de trabalho, pelo que a preservação da higidez pessoal do empregado que presta serviços em seu estabelecimento, é dever que se lhe imputa. Constatados os fatos alegados, impende deferir a indenização do dano moral, analisando sua gravidade como medida de reparação do dano suportado pela vítima. Acórdão n. [048819/2009-PATR](http://www.trt15.jus.br), Relatora: Olga Aida Joaquim Gomieri. Processo TRT 15ª região nº 01018-2005-042-15-00-1, recurso ordinário - 6ª turma - 12ª câmara 1º recorrente: fausto elias nicolino 2ª recorrente: banco santander (brasil) s.a. origem: 2ª vara do trabalho de ribeirão preto. Disponível em: www.trt15.jus.br, acesso em: 05 de outubro de 2009.

¹¹ A conduta abusiva será alvo de posterior aprofundamento no ponto 5 desta pesquisa.

¹² Compartilham deste entendimento: BARROS, Renato da Costa Lino de Góes. Assédio moral: análise sob a luz dos aspectos configurativos e probatórios deste fenômeno social. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 34, n. 129, jan/mar, 175-183, 2008, p. 179; NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 68, n. 8, 922-930, ago. 2004.

O assédio moral, como já foi dito linhas atrás, representa uma nítida ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores na condição de trabalhadores e na condição de cidadãos. A violência utilizada na prática do assédio moral constitui-se em uma violência de natureza psicológica, que atenta à dignidade psíquica do indivíduo.

Em verdade, quando a conduta também afeta aspectos corpóreos do ser humano, notadamente a sua integridade física e aspectos patrimoniais, pode-se verificar a ocorrência de algum outro tipo de ato ilícito, em decorrência da agressão física ou esbulho patrimonial¹³, podendo, inclusive, refletir em outras esferas do direito, em especial o direito penal.

Tal elemento revela-se relevante, uma vez que poderá limitar o campo e o alcance de uma eventual reparação em juízo, inclusive no tocante ao estabelecimento de indenização por danos morais.

3.2 Reiteração da conduta

Estabelece-se como elemento do assédio moral a repetição e prolongação das condutas que ensejem a violência à dignidade psíquica do indivíduo, afinal tal agressão possui natureza psicológica. É certo que um ato isolado ou esporádico não é capaz de trazer lesões à dignidade psíquica do indivíduo decorrentes da prática de assédio moral, embora possa causar desconforto ou dor no empregado.

Sobre o tema, afirma Roland Hasson que:

A caracterização do assédio moral exige que o abuso seja reiterado, que se mostre contínuo dentro de determinado prazo de tempo. Evidentemente, nas relações de trabalho, vez por outra algum superior hierárquico ou mesmo colega de trabalho pode adotar uma postura agressiva indevida. Figurando caso isolado será tido como um destempero a que os seres humanos estão sujeitos [...].¹⁴

Note-se, portanto, que a reiteração da conduta é elemento característico da ilicitude do assédio moral, uma vez que forma-se uma verdadeira perseguição entre agressor e vítima dentro da empresa, com frequência considerável.

Isso não significa que o dano decorrente de um único ato não venha a ser reparado, afinal uma única conduta pode gerar dor e um trauma psicológico no indivíduo, caracterizando, inclusive,

¹³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Curso de Direito da Unifacs**. Porto Alegre: Síntese, v. 9, p. 52-71, 2009, p. 56.

¹⁴ HASSON, Roland. Proteção aos direitos da personalidade – assédio moral. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo, ano 72, n. 11, Nov, 1355-1358, 2008, p. 1356.

a possibilidade de reparação através de indenização por danos morais. No entanto, essa conduta não será tida como assédio moral por não possuir a reiteração da conduta em seu bojo.

O assédio moral, então, mostra-se como uma seqüência de atos, interdependentes entre si, para a persecução de sua finalidade destrutiva em relação ao trabalhador, alvo deste processo¹⁵. Uma conduta isolada, embora cause lesão ao indivíduo, não é suficiente para caracterizar um terror psicológico. É a união de diversas condutas abusivas que são capazes de atacar a dignidade psíquica do indivíduo, transformando-o em sujeito passivo de humilhações e situações vexatórias capazes de gerar um sentimento de exclusão e abalo psíquico.

Em razão de tais conclusões, surge o questionamento acerca do marco temporal para a configuração do assédio moral. É bem verdade que estabelecer um lapso temporal para a configuração desta violência seria desarrazoado, afinal muitas vezes a violência cotidiana se manifesta de maneira sutil, em um primeiro momento, fazendo com que a vítima, embora perceba a existência de certas condutas, acredite que não se trata de algo grave.

Entende-se, portanto, que o lapso temporal para a configuração do assédio moral deve estar pautado na reiteração de condutas que gerem perseguição à vítima, de modo a ser impossível estabelecer períodos determinados. O estabelecimento de um período deverá ser alvo de análise diante do caso concreto e em razão da gravidade da perseguição experimentada.

3.3 Finalidade de Exclusão

O assédio moral, para se restar configurado, deve possuir no âmbito de sua prática uma conduta abusiva que tenha por finalidade a exclusão do indivíduo do meio ambiente de trabalho, forçando que este peça demissão, aposente-se rapidamente ou mesmo requirite licença para tratamento de saúde. A finalidade de exclusão promovida pelo assédio moral ainda pode se dar pela deterioração do meio ambiente de trabalho, fazendo com que o próprio indivíduo acredite que não é mais necessário ao bem da empresa, de modo a desejar o abandono do cargo ocupado.

¹⁵ BARROS, Renato da Costa Lino de Góes. Assédio moral: análise sob a luz dos aspectos configurativos e probatórios deste fenômeno social. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 34, n. 129, jan/mar, 175-183, 2008, p. 178.

A exclusão da vítima pode se dar de maneira implícita ou explícita, o que dificulta muito a determinação da ocorrência de assédio moral. Sônia Mascaro Nascimento afirma ainda que a finalidade de exclusão pode guardar traços discriminatórios existentes na prática de assédio moral, trazendo, para tanto, a Diretiva 76/207/CEE da União Européia, que estabelece, em seu artigo 2º, item 3, o seguinte: "O assédio e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos".¹⁶

A autora considera que o assédio moral é uma discriminação partindo da premissa de que o próprio conceito do assédio moral dispõe que a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente, sem motivo legítimo.

Discorda-se desta opinião, uma vez que o assédio moral pode representar uma discriminação apenas se o conceito de discriminação for visto de uma maneira generalizada, quer seja considerando a discriminação como tratamento diferenciado, onde se faz uma distinção. Isso não significa que, necessariamente, o assédio moral será uma discriminação no sentido de preconceitos, já que a finalidade de exclusão revela sua faceta através do tratamento distinto dado a um indivíduo através de condutas abusivas e violências, com a intenção de exclusão.

3.4 A (des) necessidade do dano psíquico-emocional

Não há dúvidas de que o assédio moral se configura como uma conduta rechaçada pelo ordenamento jurídico. Assim sendo, o dano psíquico-emocional deve ser entendido como consequência natural da violação dos direitos fundamentais da vítima¹⁷. Note-se que o dano psíquico-emocional não é um elemento do assédio moral, mas sim da responsabilidade civil decorrente de tal conduta¹⁸.

¹⁶ NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 68, n. 8, 922-930, ago. 2004.

¹⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Curso de Direito da Unifacs**. Porto Alegre: Síntese, v. 9, p. 52-71, 2009, p. 57.

¹⁸ Em sentido contrário, posicionou-se o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, conforme ementa: ASSÉDIO MORAL. DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A indenização por danos morais em decorrência da alegação de assédio moral somente deverá ser fixada diante da efetiva comprovação de um conjunto de posturas assumidas pelo empregador que acarrete, de forma clarividente, um efetivo dano psíquico ao empregado, seja no ambiente de trabalho seja na sua vida pessoal. A inexistência de comprovação robusta acerca da conduta ou acerca do efetivo dano impõe o não reconhecimento à indenização pleiteada. Processo n. 01177-2006-022-05-00-7 RecOrd, ac. nº 016675/2009, Relatora Desembargadora ELISA AMADO, 1ª. TURMA, DJ 17/07/2009. Disponível em: www.trt5.jus.br, acesso em: 05 de outubro de 2009.

Não se pode confundir o ato ilícito, quer seja o assédio moral, com sua reparação, decorrente da responsabilidade civil. O dano psíquico-emocional aqui exposto não é elemento componente do ato ilícito, mas sim consequência natural deste, da reparação civil. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

Quanto ao último elemento (dano psíquico), nós o consideramos dispensável, *data vênia* de inúmeras posições contrárias. O conceito de assédio moral deverá ser defenido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a Constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. Ao se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não se tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, ao se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido.¹⁹

Discorda-se, portanto, do posicionamento de Renato Barros²⁰, que afirma ser o dano psíquico-emocional elemento do assédio moral, exigindo-se, para sua apuração, um cuidado especial em razão das diferenças do ser humano em suportar as pressões e condutas hostis decorrentes do assédio moral. O dano não é elemento do assédio moral, repise-se, mas sim consequência de sua prática pela violação aos direitos fundamentais do empregado. O acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região é nesse sentido:

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. DANO MORAL PRESUMÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR. No âmbito das relações de trabalho, o assédio moral configura-se como conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos, mediante a qual fica exposto o obreiro, de forma reiterada, a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, as quais atentam contra a sua dignidade e integridade psíquica e, assim, violam o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, CF). O assédio moral resulta em dano moral que independe de prova, porque presumível, mesmo porque não se prova dor psíquica. O que se coíbe é a conduta lesiva do agente assediador, ou seja, o assédio moral como violação de um direito à dignidade da vítima. Desse modo, uma vez provada conduta ilícita do empregador que caracterize assédio moral, dá-se ensejo à responsabilidade civil subjetiva deste, porquanto provados os três elementos essenciais para a sua configuração - o dano, o nexo causal entre este e a conduta abusiva do empregador, e o elemento anímico (o dolo).²¹

Sem adentrar nas questões que envolvem a responsabilidade civil decorrente do assédio moral expostas no acórdão (se subjetiva ou objetiva), observa-se que o que se deseja coibir é a

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008, p. 921.

²⁰ BARROS, Renato da Costa Lino de Góes. Assédio moral: análise sob a luz dos aspectos configurativos e probatórios deste fenômeno social. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 34, n. 129, jan/mar, 175-183, 2008, p. 179.

²¹ Processo 00206-2008-133-05-00-7 RecOrd, ac. nº 025547/2009, TRT 05, Relatora Desembargadora LUÍZA LOMBA, 2ª. TURMA, DJ 01/10/2009. Disponível em: www.trt5.jus.br, acesso em: 05 de outubro de 2009.

conduta ilícita do empregador demonstrada pela prática de assédio moral e a violação aos direitos fundamentais dela decorrente. O dano moral é consequência dessas violações aos direitos fundamentais, fazendo parte dos elementos essenciais da responsabilidade civil.

Afirma ainda Rodenas:

Ahora bien, el daño como tal tampoco resulta ser un elemento constitutivo del acoso moral em el trabajo, sino que se erige em elemento resarcitorio, de forma que la entidad del mismo permitirá calcular el importe de la indemnización de los daños y perjuicios que se irrogan a la víctima com tal comportamiento, pero em modo alguno resultará exigible el daño para apreciar la existencia del acoso moral em el trabajo, ya que de ser así habría que esperar a la producción del mismo para calificar el hostigamiento psicológico como constitutivo de acoso, impidiendo el ejercicio de acciones legales que tuvieran por objeto precisamente la evitación del daño²².

Pelas razões expostas afirma-se que o dano psíquico constitui elemento da responsabilidade civil decorrente da prática do assédio moral, não podendo ser considerado como elemento configurativo deste fenômeno.

4 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DA TEORIA DO ABUSO DE DIREITO

Primeiramente, cumpre salientar, a partir da definição dada adrede, que o assédio moral possui como elemento caracterizador a abusividade da conduta assediadora. A partir disso, pode-se concluir que o assédio moral pode ser visto como um abuso de direito, na forma estabelecida no art. 187 do Código Civil de 2002 (CC-02).

Para que se possa compreender tal afirmação, faz-se necessário que haja uma conceituação do instituto do abuso de direito, em primeiro plano, para que depois possa se observar a sua íntima ligação com o assédio moral.

Segundo Cavalieri Filho:

o fundamento principal do abuso do direito é impedir que o direito sirva como forma de opressão, evita que o titular do direito utilize seu poder com finalidade distinta daquela a que se destina. O ato é formalmente legal, mas o titular do direito se desvia da finalidade da norma, transformando-o em ato substancialmente ilícito. E a realidade demonstra ser isso perfeitamente possível: a conduta esta em harmonia com a letra da lei, mas em rota de colisão com os seus valores éticos, sociais e econômicos – enfim, em confronto com o conteúdo axiológico da norma legal²³.

²² RODENAS, Maria José Romero. **Protección frente al acoso moral em El trabajo**. 3 ed. Albacete: Bomarzo, 2005, p. 28.

²³ CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p.170.

Depreende-se assim que o abuso de direito pode ser definido como qualquer conduta que, visando extrapolar a finalidade da norma, ofende o princípio da boa-fé, “uma vez que a boa-fé delimita o exercício de direito”²⁴.

Dessa maneira, entende-se que o abuso de direito funciona como verdadeiro meio de controle do que se entende por razoável no exercício do poder. Este fundamento foi reproduzido pelo art. 187 do Código Civil Brasileiro, uma vez que afirma que abusar do direito é exercê-lo de forma a exceder manifestamente os limites de seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Ainda de acordo com o CC02, aquele que exerce o direito abusivamente comete ato ilícito.

Note-se que o legislador do Código Civil, através de uma série de conceitos abertos como “fim econômico ou social”, “boa-fé” e “bons costumes” atribuiu ao julgador a possibilidade de integrar o sentido da norma jurídica que trata do abuso de direito no momento da apreciação do caso concreto.

O mesmo legislador civil pôs termo, ainda, à velha discussão doutrinária acerca da natureza jurídica da conduta abusiva. Discutia-se se seria a conduta abusiva um ato ilícito ou uma conduta *sui generis*. Para Heloísa Carpena:

O que diferencia as duas espécies de atos é a natureza da violação a que eles se referem. No ato ilícito, o sujeito viola diretamente o comando legal, pressupondo-se então que este contenha previsão expressa daquela conduta. No abuso, o sujeito aparentemente age no exercício de seu direito, todavia, há uma violação dos valores que justificam o reconhecimento deste mesmo direito pelo ordenamento. Diz-se, portanto, que, no primeiro, há inobservância de limites lógico-formais e, no segundo, axiológico-materiais. Em ambos, o agente se encontra no plano da antijuridicidade: no ilícito, esta resulta da violação da forma, no abuso, do sentido valorativo. Em síntese, o ato abusivo está situado no plano da ilicitude, mas com o ato ilícito não se confunde, tratando-se de categoria autônoma da antijuridicidade.²⁵

Observa-se, portanto, que a conduta abusiva encontra-se no plano da ilicitude, em que pese algumas vezes que a diferencia do ato ilícito, entendendo este último como uma violação direta da norma em questão. Todavia, na forma definida pelo Novo Código Civil (art. 187), é patente que legislador entendeu por bem incluir a conduta abusiva dentre os chamados atos ilícitos, encerrando a cizânia doutrinária anteriormente existente.

²⁴ FRADERA, Véra Maria Jacob de. A Boa-Fé Objetiva: uma noção comum no conceito alemão, brasileiro e japonês de contrato. In: ÁVILA, Humberto (Org.). **Fundamentos do Estado de Direito**. São Paulo: Malheiros, 2005, p.373.

²⁵ CARPENNA, Heloísa. O Abuso do Direito no Código de 2002: Relativização de direitos na ótica civil-constitucional. In: TEPEDINO, Gustavo (org.). **A Parte Geral do Novo Código Civil: estudos na perspectiva civil-constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p.381

O abuso de direito pode se exercido por qualquer forma de conduta, seja por ação ou omissão. A redação do art.187 do CC02 poderia levar a crer que o abuso de direito só ocorre por ação, quando, em verdade, “o verbo empregado induz a conclusão – equivocada – de que a omissão não poderia ser qualificada como abusiva”²⁶.

Discute-se, ainda, na doutrina, se a utilização da expressão “exceder manifestamente” consagrou a teoria objetivista ou subjetivista do abuso de direito. Entende-se que o código consagrou a teoria objetivista, não exigindo a culpa para o reconhecimento da responsabilidade do ato abusivo, tampouco exigindo o elemento específico, quer seja a intenção de prejudicar como motivador para a prática do ato, bastando, para tanto, que haja um excesso no exercício do direito no que tange aos limites de seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes²⁷.

Superadas tais premissas, cumpre realizar uma análise da figura do assédio moral enquanto abuso de direito. É nítido que as condutas de assédio moral, caracterizadas por atos de ação ou omissão degradantes do meio ambiente de trabalho, constituem um abuso de direito decorrente da relação de emprego, podendo ser exercidas pelo próprio empregador ou por seu mandatário no âmbito do poder diretivo ou disciplinar²⁸.

O artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – confere ao empregador poder diretivo, fiscalizador e sancionador. Estes poderes representam o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas à organização e estruturação empresarial, incluindo o processo de trabalho adotado na empresa, com estabelecimento de regras e orientações no tocante às condutas dos empregados dentro do estabelecimento²⁹.

Em síntese, o poder diretivo é o poder que o empregador tem de dar ordem de serviço ao empregado. Contudo, essas ordens devem obedecer os limites morais, legais e contratuais. Essas ordens devem ser fiscalizadas, de maneira a ensejar o poder fiscalizador. O poder de

²⁶ CARPENA, Heloísa. O Abuso do Direito no Código de 2002: Relativização de direitos na ótica civil-constitucional. In: TEPEDINO, Gustavo (org.). **A Parte Geral do Novo Código Civil: estudos na perspectiva civil-constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p.393.

²⁷ Mesmo não sendo o objetivo desta pesquisa, cumpre salientar que, para os subjetivistas, o abuso de direito pressupõe o ânimo de prejudicar ou o exercício culposo, respectivamente. Já os objetivistas acreditam que o abuso de direito seria o ato exercido sem legítimo interesse ou desconforme com sua destinação econômica ou social, respectivamente. Para um maior aprofundamento no assunto, ler: CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p.170; GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Parte Geral**. São Paulo: Saraiva, 2002, p.467; PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições de Direito Civil: Introdução ao direito civil**. Teoria geral do direito civil. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004, p.675 e STOCO, Rui. **Abuso de Direito e Má-fé Processual**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, p.70.

²⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações de trabalho – uma tentativa de sistematização. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 72, n. 11, Nov,1329-1337, 2008, p. 1331.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 629.

punir, por fim, é conferido ao empregador para que este estabeleça sanções diante de determinadas condutas praticadas pelo empregado.

O exercício desses poderes, aparentemente, não traria malefício algum ao empregado. Contudo, as formas de controle e fiscalização, o modo como essas são exercidas e o estabelecimento de certas punições de caráter vexatório ou ilegal podem extrapolar a proporcionalidade esperada, de modo a atentar ou violar direitos fundamentais dos trabalhadores.

Exemplo disso pôde ser verificado em São Paulo, onde se noticiou recentemente por um jornal de rede nacional a prática de assédio moral contra uma aspirante a guarda municipal que realizava treinamento para entrar na corporação de Amparo. A vítima relatou que a punição vinha de várias formas, como por meio de disparos, com arma com munição de borracha ou colocando a pessoa de braços abertos pelo tempo que eles determinassem. Afirmou ainda que era remanejada constantemente, sendo chamada, por muitas vezes, de “tapa o buraco”. Segundo a reportagem, a vítima fora afastada após não conseguir mais trabalhar, por desenvolver casos de fobia e pânico.³⁰ Já no Rio grande do Norte, a exposição à situações vexatórias se deu por uma empresa de bebidas, que foi condenada pela prática de assédio moral. Um superior hierárquico apelidou uma das vítimas de “cabo boca de cavalo”, fazendo uma camiseta com o apelido, sendo que a vítima era obrigada a utilizá-la 2 vezes por semana. As vítimas ainda eram obrigadas, em caso de não atingir as metas de vendas, a dançar "na boquinha da garrafa", assistir reuniões em pé, uma vez que tal supervisor virava a mesa e as cadeiras de cabeça para baixo; cantar músicas que os ridicularizavam; limpar vidraças, fugindo da função real destas; sendo proibidos de ingressar na empresa ou obrigados a realizar flexões, como no regime militar³¹.

O empregador, nesses casos, excede manifestamente o direito que lhe é conferido pelo texto da CLT, no art. 2º, agindo de maneira a extrapolar os limites permitidos pela boa-fé e bons costumes. Essa conduta, notadamente característica do assédio moral descendente³², é capaz

³⁰ Guarda Municipal é vítima de assédio moral no interior de São Paulo. **Bom Dia Brasil**. São Paulo, out.2009. Disponível em: <http://g1.globo.com/Noticias/SaoPaulo/0,,MUL1330861-5605.00-GUARDA+MUNICIPAL+E+VITIMA+DE+ASSEDIO+MORAL+NO+INTERIOR+DE+SP.html>, acesso em 06 de outubro de 2009.

³¹ AmBev é processada por assédio moral coletivo no Rio Grande do Norte. **Assédiomoral.org**. ago, 2006, disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article316>, acesso em 06 de outubro de 2009.

³² O assédio moral pode ser visto sob a perspectiva ascendente, descendente ou horizontal. Muitas vezes a vítima e o agressor encontram-se numa posição de subordinação, caracterizando o assédio moral vertical, onde o superior hierárquico ou seu preposto praticam os atos atentatórios à dignidade da pessoa em específico, causando-lhe terror psicológico e abalo moral. No assédio moral horizontal, o colega de mesmo nível hierárquico é o assediante. Já no assédio moral ascendente, um grupo de subordinados se unem para desestabilizar o superior

de expor o empregado a uma situação humilhante ou vexatória, ainda que de maneira sutil, abalando sua integridade psicológica.

Nas palavras de Martha Schmidt, o assédio pode ser visto sob o ângulo do abuso de direito do empregador:

Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais que o assédio se manifesta mais freqüentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas tem por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho. É o caso, por exemplo, de uma transferência de local de trabalho, com o objetivo de desestabilizar o empregado. Evidentemente, trata-se de um caso de abuso de direito sutil e, portanto, mais difícil de ser demonstrado³³.

É patente, portanto, que o assédio moral pode ser visto como um abuso de direito, uma vez que há o exercício de um direito aparentemente legítimo pelo agressor, que excede os limites da boa-fé e bons costumes ao atacar a integridade psíquica da vítima, de maneira reiterada, tentando excluí-la do meio ambiente de trabalho a qual a mesma encontra-se inserida.

5 CONCLUSÕES

Pode-se afirmar, em síntese, que:

- a) Em razão da fragilidade do indivíduo nas relações de trabalho (em geral) se verificam abusos, por assim dizer, no conteúdo destas, sendo o assédio moral exemplo claro na medida em que consubstancia uma violação notória aos direitos fundamentais do trabalhador enquanto trabalhador e cidadão.
- b) O assédio moral é a conduta abusiva, de natureza psicológica, violadora de direitos fundamentais do trabalhador enquanto sujeito da relação de emprego e cidadão, praticada de maneira reiterada, com finalidade de exclusão ou humilhação da vítima, resultando num quadro de deterioramento físico e psicológico do indivíduo.
- c) Existem quatro elementos caracterizadores do assédio moral, quer sejam: a) conduta abusiva; b) agressão à dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração da conduta; d) finalidade de exclusão. Sobre os três últimos elementos, concluiu-se que a violência utilizada na prática do assédio moral constitui uma violência de natureza psicológica,

hierárquico ou quem esteja no comando organizacional. SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 27, n. 103, jul/set, 142-172, 2001, p. 146.

³³ SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 27, n. 103, jul/set, 142-172, 2001, p. 144.

que atenta à dignidade psíquica do indivíduo de maneira reiterada, afinal o assédio moral é uma seqüência de atos visando a exclusão da vítima.

- d) Assédio moral é abuso de direito uma vez que há o exercício de um direito aparentemente legítimo pelo agressor que excede os limites da boa-fé e bons costumes. O agressor, pautando-se no direito que lhe é conferido, extrapola, repise-se, os limites da boa-fé e dos bons costumes através da prática de uma conduta notadamente abusiva, visando deteriorar a dignidade psíquica do indivíduo, de maneira reiterada e com finalidade de exclusão, o que caracteriza assédio moral.

REFERÊNCIAS

AMBEV é processada por assédio moral coletivo no Rio Grande do Norte. **Assédiomoral.org**. ago, 2006, disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article316>, acesso em 06 de outubro de 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Renato da Costa Lino de Góes. Assédio moral: análise sob a luz dos aspectos configurativos e probatórios deste fenômeno social. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 34, n. 129, jan/mar, 175-183, 2008.

BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações de trabalho – uma tentativa de sistematização. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 72, n. 11, Nov, 1329-1337, 2008.

BRASIL.. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Processo : 00679-2008-129-03-00-6 RO DJ: 23/06/2009, Órgão Julgador : Setima Turma ,Juiz Relator : Des. Paulo Roberto de Castro, Juiz Revisor : Des. Alice Monteiro de Barros. Disponível em: www.trt3.jus.br, acesso em 05 de outubro de 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Processo n. 01177-2006-022-05-00-7 RecOrd, ac. nº 016675/2009, Relatora Desembargadora Elisa Amado, 1ª. turma, dj 17/07/2009. Disponível em: www.trt5.jus.br, acesso em: 05 de outubro de 2009.

_____. _____. Processo 00206-2008-133-05-00-7 RecOrd, ac. nº 025547/2009, TRT 05, Relatora Desembargadora Luíza Lomba, 2ª. Turma, DJ 01/10/2009. Disponível em: www.trt5.jus.br, acesso em: 05 de outubro de 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Acórdão n. 048819/2009-PATR, Relatora: Olga Aida Joaquim Gomieri. Processo TRT 15ª região nº 01018-2005-042-15-00-1, recurso ordinário - 6ª turma - 12ª câmara 1º recorrente: fausto elias nicolino 2ª recorrente: banco santander (brasil) s.a. origem: 2ª vara do trabalho de ribeirão preto. Disponível em: www.trt15.jus.br, acesso em: 05 de outubro de 2009.

CARPENA, Heloísa. O Abuso do Direito no Código de 2002: Relativização de direitos na ótica civil-constitucional. In: TEPEDINO, Gustavo (org.). **A Parte Geral do Novo Código Civil: estudos na perspectiva civil-constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2006.

FRADERA, Véra Maria Jacob de. A Boa-Fé Objetiva: uma noção comum no conceito alemão, brasileiro e japonês de contrato. In: ÁVILA, Humberto (Org.). **Fundamentos do Estado de Direito**. São Paulo: Malheiros, 2005.

GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Parte Geral**. São Paulo: Saraiva, 2002.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Monografia apresentada no III Concurso de monografias da Amatra II. Disponível em:[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES M.N. Assedio_moral_e_responsabilida de.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/GUEDES_M.N._Assedio_moral_e_responsabilida_de.pdf). Acesso em: 25 de agosto de 2009.

GUARDA MUNICIPAL é vítima de assédio moral no interior de São Paulo. **Bom Dia Brasil**. São Paulo, out.2009. Disponível em: <http://g1.globo.com/Noticias/SaoPaulo/0,,MUL1330861-5605,00-GUARDA+MUNICIPAL+E+VITIMA+DE+ASSEDIO+MORAL+NO+INTERIOR+DE+SP.html>, acesso em 06 de outubro de 2009.

HASSON, Roland. Proteção aos direitos da personalidade – assédio moral. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo, ano 72, n. 11, Nov, 1355-1358, 2008

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

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 68, n. 8, 922-930, ago. 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Curso de Direito da Unifacs**. Porto Alegre: Síntese, v. 9, p. 52-71, 2009.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições de Direito Civil: Introdução ao direito civil**. Teoria geral do direito civil. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

RODENAS, Maria José Romero. **Protección frente al acoso moral em El trabajo**. 3 ed. Albacete: Bomarzo, 2005.

RUIZ, Ivan Aparecido; MACHADO, Isadora Vier. Tutelas de urgência e preventivas: aplicabilidade em casos de assédio moral. **Revista de Processo**. Ano 32, n. 146, p. 132-150, abr/2007.

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

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 27, n. 103, jul/set, 142-172, 2001.

STOCO, Rui. **Abuso de Direito e Má-fé Processual**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.