



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

NECESSIDADE DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NOS AMBIENTES DE TRABALHO

por Raimundo Simão de Melo¹

O assédio moral é uma forma de cerco ao trabalhador com a finalidade de se exercer sobre ele certo domínio e se caracteriza pela insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém, que leva a violência psicológica, constrangimento, humilhação, vexame, tortura psicológica. Na relação de trabalho *lato sensu* (gênero) e na relação de emprego (espécie) tem sido comum a alegação de assédio moral, o que é facilitado pela marca da desigualdade entre as partes em razão do poder de direção do empregador (direção, fiscalização e punição). É certo que a subordinação não significa posição moral inferior do trabalhador em face do empregador nem perda da dignidade daquele.

Como fenômeno que tem provocado muitas consequências nos ambientes de trabalho, inclusive minando a saúde de trabalhadores e levando à responsabilização dos empregadores, o assédio moral tem sido estudado de forma multidisciplinar nas áreas da psicologia, da medicina, da medicina do trabalho, da administração de empresas, do direito etc.

A Constituição Federal brasileira, no art. 1º estabelece que a República Federativa do Brasil... tem como fundamentos: I - a cidadania; ... III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

O art. 170 reza que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: III - função social da propriedade; VI - defesa do meio ambiente; VIII - busca do pleno emprego.

E o art. 5º - V - da CF assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. X — são invioláveis a intimidade, a vida

¹ Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP, Professor Titular do Centro Universitário - UDF, no Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas e na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo/SP, na Pós-Graduação em Direito e Relações do Trabalho. Consultor Jurídico e Advogado e Procurador Regional do Trabalho aposentado.



privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

No art. 7º, diz que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... XXII — redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de SAÚDE, higiene e segurança (grifado).

Essa fundamentação legal, especialmente, tem embasado as discussões nos muitos processos que correm perante a Justiça do Trabalho em que se discute as consequências do assédio moral para os trabalhadores e para as empresas.

Essas consequências para as vítimas podem ser sérias, uma vez que o assédio moral mina a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima, interfere na vida familiar da vítima, interfere no relacionamento da vítima com colegas de trabalho, interfere no crescimento profissional da vítima e causa danos diversos para a mesma. São consequências comuns para as vítimas: o trabalhador passa a conviver com depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos, sentimentos de fracasso e inutilidade, palpitações, tremores, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídio que configuram um cotidiano sofrido. Enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se.

Para as empresas o assédio moral leva à degradação das condições de trabalho com prejuízos práticos em relação à produtividade, queda da qualidade dos serviços e produtos, faltas ao serviço, arranhões na sua imagem e perdas econômicas com processos judiciais.

Por isso, o papel das empresas na prevenção de práticas de assédio moral constitui uma necessidade de cunho social, humano e econômico. Assim, devem as empresas buscar a prevenção, orientando seus empregados, dando-lhes conhecimento da lei, realizando reuniões e seminários sobre os limites daquilo em que consiste o assédio moral, estabelecer fórmulas claras de punição aos assediadores e criar efetivo canal de denúncia para os assediados e fazer investigação rigorosa e transparente das denúncias recebidas. Quem responde pelas consequências econômicas do assédio moral, finalmente, são as empresas.

Nessa importante tarefa de prevenir e combater o assédio moral nos locais de trabalho as empresas podem usar o *compliance* como importante instrumento.



No mundo corporativo o *compliance* consiste em um conjunto de mecanismos que visam garantir o cumprimento de normas e políticas como mecanismos internos de integridade. O *compliance* trabalhista tem por fim a adoção de ferramentas e práticas preventivas para adequar-se às normas legais e evitar ações judiciais, com fulcro na redução das condenações. Seu principal objetivo, pois, é agir e estar de acordo com as leis e regulamentos e exigir que todos dentro da organização empresarial cumpram as regras relativas à atividade desenvolvida, incluindo a adoção de medidas preventivas na busca de uma cultura organizacional ética e transparente.

Um bom *compliance* pode começar com uma auditoria e mapeamento de riscos para averiguar o que está errado na empresa, o que não existe introduzido e quais os riscos atuais para, a partir daí, instituir-se procedimentos adequados a cada rotina laboral, como organizar e padronizar os documentos para admissão e demissão de empregados, organizar padrões para registro de ponto e jornada de trabalho, folha de pagamento, segurança e medicina do trabalho, observação constante de como andam os ambientes de trabalho, entre outras medidas.

O assédio moral, como visto acima, se trata de violência reiterada, praticada por um ou mais agentes, mais comumente pelo empregador ou superior hierárquico, mas também por colegas de trabalho, causando dano psicológico ou físico ao assediado. Suas consequências são de caráter social humano e econômico, pelo que, é necessário adotar instrumentos para prevenir e combater essa prática abusiva, podendo ser o *compliance* trabalhista, entre outras, uma alternativa interessante para ser usada pelas empresas, seguindo as fases do programa e as especificidades de cada instrumento, tendo como principal foco o cumprimento dos códigos de ética e de conduta, a adoção de canais de denúncia, programas de treinamento e auditorias.

Com isso ganham os trabalhadores, as empresas e a sociedade, que finalmente responde pelas mazelas sociais.

São Paulo, Fevereiro de 2020.