

ASSÉDIO MORAL COLETIVO

Julpiano Chaves Cortez¹

Sumário: 1. Considerações 2. Conceito 3. Classificação 3.1. Assédio moral coletivo 3.2. Assédio moral institucional ou organizacional 3.3. Sequestro da subjetividade 4. Jurisprudência

A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida (Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia)

1. Considerações

Em pesquisa anterior, foi analisado o assédio moral individual; na atual, será desenvolvida uma análise sobre o assédio moral coletivo, cujo efeito é o dano moral coletivo.

Assédio moral coletivo é um tema complexo e que tem merecido pouca atenção da doutrina. Na seara jurisprudencial são escassas as decisões dos tribunais trabalhistas.

O que levou Renato de Almeida Oliveira Muçouçah a registrar que, “não localizamos até a presente data muitos estudos amplamente divulgados referentes ao tema *assédio moral coletivo* mas, mesmo assim, localizamos alguns julgados muito bem fundamentados reconhecendo-lhe a prática”.²

Os direitos da personalidade, também denominados de direitos fundamentais, têm como titulares o indivíduo ou a coletividade (*lato sensu*).

Entre os direitos fundamentais, ensina Romita, há uns cujo titular é o indivíduo considerado isoladamente; outros, cujo titular é o indivíduo considerado como membro do grupo; finalmente, há ainda alguns direitos cujo titular é o grupo. Daí a classificação dos direitos em individuais e coletivos. Na primeira categoria alinham-se aqueles cujo titular é o indivíduo, considerado em si ou como membro da coletividade. Na outra, situam-se os direitos que assistem à coletividade, com abstração dos indivíduos que a compõem.³

Em pesquisa anterior foi visto que na relação de emprego, o assédio moral quanto à sua abrangência compreende:

- a) *assédio moral individual* – quando há violação de direitos fundamentais do indivíduo;
- b) *assédio moral coletivo* - quando há violação de direitos fundamentais da coletividade.

A juíza Márcia Novaes Guedes, escrevendo sobre os efeitos da teoria conhecida por *Drittwirkung* ou da responsabilidade horizontal ou, melhor ainda, da “eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares”, lembra:

Devemos recordar o fato de que, assim como o genocídio não foi apenas um crime contra o povo judeu, mas um crime contra a humanidade, o terror psicológico no trabalho atinge direitos e interesses de todos os trabalhadores envolvidos na organização em que o sujeito perverso atua.

¹ Julpiano Chaves Cortez é advogado e autor de várias obras jurídicas publicadas pela LTr Editora.

² MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. *Assédio Moral Coletivo nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 167.

³ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 170.

Seguramente numa situação de assédio moral no trabalho, existem interesses transindividuais em jogo.

A ação do sujeito perverso pode saturar o ambiente de trabalho a ponto de todas as pessoas que ali trabalhem sentirem os efeitos nocivos da violência; e, se não se acumpliciarem com o perverso, são contagiadas pelo clima doentio e pervertido que passa a dominar o ambiente. Em defesa do grupo vitimado pela ação de um sujeito perverso pode ser invocada com sucesso o dano moral coletivo e a consequente ação de reparação, prevista no Código do Consumidor.⁴

2. Conceito

Assédio moral coletivo é toda conduta reiterada, potencialmente lesiva à dignidade de uma coletividade, com ofensa aos direitos ou interesses metaindividuais ou transindividuais (interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos).

A reflexão sobre assédio moral coletivo, entre os estudiosos do Direito do Trabalho, teve início a partir do advento do Código de Defesa do Consumidor, Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990, que define os direitos metaindividuais ou transindividuais e os classifica em interesses ou direitos difusos, interesses ou direitos coletivos (*stricto sensu*) e interesses ou direitos individuais homogêneos.

A professora *Sônia Mascaro Nascimento* conceitua e aponta os elementos caracterizadores do assédio moral coletivo:

Sendo o assédio moral uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, sua forma coletiva estar-se-á configurada quando certa coletividade de pessoas forem vítimas dessa conduta assediadora.

Assim, o assédio moral coletivo constitui uma das principais causas de prejuízo ao meio ambiente do trabalho, e, conseqüentemente, à saúde dos trabalhadores. Deve-se mencionar que o meio ambiente do trabalho é tutelado constitucionalmente pelos arts. 200, inciso VIII e 225, § 1º, inciso V.

Dessa maneira, o assédio moral coletivo é concretizado quando há violação de interesses coletivos que pertençam a um grupo, ou a uma categoria ou ainda a uma classe formada por determinados indivíduos que são passíveis de identificação. Essa modalidade de assédio também pode surgir quando interesses individuais homogêneos são violados.⁵

O professor *Renato de Almeida Oliveira Mouçouçah* define o assédio moral coletivo, como aquele em que o empregador, utilizando-se abusivamente do seu direito subjetivo de organizar, regulamentar, fiscalizar a produção e punir os empregados, utiliza-se desses direitos de forma reiterada e sistemática, como política gerencial, atentando contra os direitos humanos fundamentais dos empregados em todas as suas dimensões, geralmente para o incremento de sua produção.⁶

⁴ GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 126.

⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho*. Apud Revista LTr, vol. 73, n. 05, p. 557.

⁶ MOUÇOUÇAH (2011:187).

3. Classificação

O assédio moral coletivo classifica-se em:

- a) coletivo (*lato sensu*);
- b) institucional ou organizacional;
- c) sequestro da subjetividade.

3.1 Assédio moral coletivo

O assédio moral coletivo (*lato sensu*) ocorre quando há violação de interesses ou direitos *metaindividuais* ou *transindividuais* [interesses ou direitos difusos, interesses ou direitos coletivos (*stricto sensu*) e interesses ou direitos individuais homogêneos].

Como se vê, o assédio moral coletivo (*lato sensu*) é gênero, compreendendo as espécies: o assédio moral difuso, coletivo (*stricto sensu*) e individual homogêneo.

O assédio moral coletivo (*lato sensu*) viola a dignidade coletiva, com lesão aos direitos e interesses coletivos que pertençam a um grupo, classe, categoria de pessoas ou mesmo toda a comunidade.

3.2 Assédio moral institucional ou organizacional

Quando a violação desses interesses ou direitos resultar de métodos operacionais implantados pela empresa, com a finalidade de obter determinados objetivos, atingindo e extrapolando os direitos personalíssimos dos trabalhadores, por meio de procedimentos arbitrários, abusivos ou ilegais, temos o que se denomina de assédio moral coletivo *institucional* ou *organizacional*.

Observa-se que a denominação de assédio moral *institucional* ou *organizacional* é usada tanto no assédio moral individual quanto no assédio moral coletivo, havendo uma similitude entre as duas situações, o que as diferenciam são os direitos ou interesses em jogo (individuais ou transindividuais).

O assédio moral coletivo *institucional* ou *organizacional* é denominado por *Márcia Novaes Guedes* de *straining*.

De modo geral, lembra a autora, o termo *strain* significa puxar, esticar, cansar, peneirar, coar, forçar, pôr à prova, tensionar, distensão muscular. Em seguida mostra o que é *straining*:

No trabalho, *straining* é uma situação de estresse forçado, na qual a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição, que é obrigado a trabalhar sob grave pressão psicológica e ameaça iminente de sofrer castigos humilhantes. Nessa espécie de psicoterror, parte-se do pressuposto de que os vestígios da memória (da era dos direitos) já foram apagados, e o ambiente de trabalho é um campo aberto, onde tudo é possível.

No *straining*, o nível da pressão vai aumentando à medida que os trabalhadores, sem se darem conta, vão “colaborando”.

No *straining*, todo o grupo, indistintamente, é pressionado psicologicamente e apertado para aumentar a taxa de produtividade, atingir metas, bater recordes nas vendas de serviços e de produtos, debaixo de reprovações constrangedoras, como a acusação de “falta de interesse pelo trabalho”, “falta de zelo” e “colaboração” para com a empresa, e a ameaça permanente e subjacente, lançada de modo vexatório, de perder o emprego, ou, ainda, sofrer uma punição ainda mais dura e humilhante. As punições variam bastante e vão desde o constrangimento de endossar camisas com dizeres depreciativos da própria pessoa; aceitar apelidos abjetos e preconceituosos; e praticar atos, gestos e comportamentos repugnantes e degradantes diante da assistência dos demais colegas. Diferentemente do assédio moral, no *straining* a vexação é coletiva e o jogo é aberto: gritos, xingamentos, alaridos, músicas depreciativas, ameaças, emprego de apelidos e o “castigo final” são praticados à luz do dia contra todo o grupo, fato, aliás, utilizado na defesa das organizações nos tribunais, que alegam que “tudo” não passava de “brincadeiras” combinadas entre as próprias vítimas.⁷

Em conclusão, *Márcia Novaes Guedes* argumenta que, sob o aspecto processual, a importância da distinção entre uma e outra fattispecie (assédio moral e assédio organizacional) reside no fato de que no *straining*, além do dano patrimonial e moral individual, há o dano moral coletivo, que resulta da violação da dimensão transindividual dos direitos da personalidade.

Portanto, na hipótese de *straining*, há interesse transindividual homogêneo trabalhista, cuja titularidade da ação tanto pode ser exercida pelos sindicatos, quanto pelo Ministério Público do Trabalho na ação civil pública, e cujo resultado econômico deve ser destinado ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador. Na hipótese de assédio moral, essa possibilidade é menos provável. A crença popular de que o mal seduz não é irrefletida. No assédio moral, normalmente, acontece uma aliança entre o sujeito perverso e os demais trabalhadores.⁸

Como exemplo de *straining*, em que há interesse transindividual homogêneo trabalhista, transcreve-se o decidido:

Comprovado o cometimento, pelo empregador, de atos de constrangimento a seus empregados, consistentes na submissão destes a situação vexatória, com utilização de camisetas, pelos vendedores, com apelidos jocosos, além de “brincadeiras” humilhantes, está patente o assédio moral autorizador do deferimento de indenização por danos morais.⁹

3.3 Sequestro da subjetividade

Arthur Roberto Capella Giannattasio e *Letícia Prebianca* propõem uma nova visão para o assédio moral, baseada nos procedimentos do empregador (assediador) que massificam o pensamento e subtraem a capacidade de raciocínio próprio dos trabalhadores (assediados).

Essa nova espécie ou nova modalidade de assédio moral coletivo, os autores denominam de *sequestro da subjetividade*, concluindo:

⁷ GUEDES, Márcia Novaes. *Assédio Moral e Straining*. In: Revista LTr, vol. 74, n. 02, p. 170.

⁸ Revista LTr 74-02/173.

⁹ RO 01034-2005-001-21-00-6, Rel^a. Juíza *Joseane Dantas dos Santos*.

Entendida, segundo a Economia Política do Poder, como sequestro da subjetividade, essa nova modalidade de assédio moral, com o objetivo de incrementar a produtividade, integrando o trabalhador na empresa como mais uma engrenagem eficiente do processo produtivo, bloqueia a capacidade de pensamento crítico deste e, mais do que isso, impede a formação da própria e individual percepção de seu entorno, na medida em que passa a ver na empresa sua própria realização pessoal, mantendo relações libidinais com ela, porque a ama, ou mesmo, porque passa a se sentir a própria empresa, sem a oportunidade de construir os meios para fazer-se a si mesmo e de se encontrar consigo.¹⁰

O *sequestro da subjetividade* constitui um nova modalidade de assédio moral coletivo, segundo afirmam os próprios autores, ao tratarem da responsabilidade civil: "... nessa nova concepção de assédio moral, o dano atinge um grupo social inteiro, com consequências para toda a sociedade. A defesa, portanto, deverá ocorrer de forma coletiva, sendo legitimados os entes e órgãos legitimados para defesa dos trabalhadores coletivamente considerados (Ministério Público do Trabalho e Sindicatos, em especial)".¹¹

O professor *Wilson Ramos Filho*, tratando das técnicas de organização do trabalho, *a qualidade total e a avaliação individual de desempenho*, ambas voltadas para o aumento da produtividade e da lucratividade, assegura que constituem um sistema, que além de sequestrar a subjetividade dos trabalhadores vinculando seus interesses aos interesses da própria empresa, permite a substituição de empregados mais experientes e com salários mais altos por trabalhadores mais jovens recém-saídos das escolas técnicas ou das universidades, que não detém o conhecimento geral da produção e, em consequência, são mais facilmente controláveis.¹²

4. Jurisprudência

Eleição do empregado tartaruga. Ato patronal constrangedor e ofensivo à dignidade da pessoa humana. Exposição do empregado a ridículo e a vexame. Reparação por dano moral. Viabilidade

Ementa: *Eleição do empregado tartaruga - Ato patronal constrangedor e ofensivo à dignidade da pessoa humana - Exposição do empregado a ridículo e a vexame - Reparação por dano moral - Viabilidade.* Afronta a dignidade da pessoa humana a instituição, pela empresa, de eleição mensal de empregado tartaruga, para assim designar pejorativamente aquele trabalhador que cometeu atrasos no horário de entrada nos serviços, expondo o empregado eleito ao ridículo, além de colocá-lo em situação vexatória perante os demais colegas de trabalho. Louvável seria o empregador instituir mecanismos para estimular ou incentivar os seus empregados à assiduidade e à maior produtividade, sem causar-lhes constrangimentos no ambiente de trabalho. Pedido de reparação por dano moral que se acolhe. Recurso ordinário do empregado a que se dá provimento. [TRT 15ª Reg. - RO 029389/2001- (5ª Turma) - Rel. José Antonio Pancotti]

Dano moral. Vendedor que não atinge metas. Submissão a situação vexatória no ambiente de trabalho

Ementa: *Dano moral - Vendedor que não atinge metas - Submissão a situação vexatória no ambiente de trabalho.* Demonstrando a prova testemunhal que o empregado - vendedor - quando não atingia as impostas metas de venda, era obrigado a usar um chapéu cônico,

¹⁰ GIANNATTASIO, Arthur Roberto Capella. PREBIANCA, Leticia. *A responsabilidade civil pelo assédio moral – Limites e possibilidades.* In: Revista LTr, v. 74, n. 02, p. 240.

¹¹Revista LTr 74-02/239.

¹²RAMOS FILHO, Wilson. *Bem-estar das empresas e mal-estar laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos.* In: ANAMATRA – Revista Trabalhista Direito e Processo, n. 32, p. 57.

contendo a expressão "burro", durante reuniões, na frente de todos - vendedores, gerente, supervisores - oportunidade em que era alvo de risadas e chacotas, indubitáveis o vexame e a humilhação, com conotação punitiva. O aborrecimento, por certo, atinge a saúde psicológica do empregado e, estando sujeito a tal ridículo e aflição, por óbvio estava comprometido em seu bem estar emocional. Tal procedimento afronta diretamente a honra e a dignidade da pessoa, bens resguardados pela Carta Maior. Iniciativas absurdas e inexplicáveis como esta têm que ser combatidas com veemência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por dano moral. [TRT 9ª Reg - RO 1796/2002 - (Ac. 2ª T.) - Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther - DJ 20.09.02]

Assédio moral. Contrato de inação. Indenização por dano moral

Ementa: Assédio moral – Contrato de inação – Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado." [TRT 17.ª Reg. RO 1315.2000.00.17.00.1 – (Ac. 2276/2001) – Rel.ª Juíza Sônia das Dores Dionízio – In: Revista LTr 66-10/1237]

Dano moral. Assédio moral configurado. Devida indenização reparatória

Ementa: Danos morais. Assédio moral configurado. Devida indenização reparatória. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do contrato de trabalho. O "mobbing" se caracteriza pela prática atual e frequente de atos de violência contra a pessoa do empregado, no qual participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e expectadores (grupo de empregados) uma vez que tem por objetivo humilhá-lo, constrangê-lo perante os demais colegas de trabalho. Marie-France Hirigoyen define o psicoterror como sendo "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, pôr em perigo sem emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (In "Assédio Moral A violência Perversa do Cotidiano"). *In casu*, ficou comprovada a humilhação a que eram submetidos, rotineiramente, todos os empregados, por ato do superior hierárquico, consubstanciada, no fato de serem xingados de "incompetentes" e "ladrões". Caracterizado, portanto, dano moral coletivo. Destarte, devido o pagamento de indenização por danos morais lastreada em terror psicológico, a qual fica fixada em R\$ 7.000,00, tendo como espelho a gravidade da lesão, a extensão do dano e sua repercussão, as condições das partes e princípio da equidade. Recurso ordinário provido, no particular. [TRT 6ª Reg - RO-01129-2004-020-06-00-9 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho – DOE 30/06/2005]

Ministério Público. Legitimidade. Assédio Moral. Ocorrência. Indenização. Cabimento

Ementa: Ministério Público – Legitimidade - Lei Complementar n. 0075/1993 - Artigo 83, III – Inconstitucionalidade - Não Configuração. Prevendo a Constituição Federal, em seu artigo 129, IX, o exercício, pelo Ministério Público, de outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, não se pode falar em inconstitucionalidade do artigo 83, III, da LC n. 075/1993, que estabelece a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. *Assédio Moral – Ocorrência – Indenização - Cabimento.* Comprovado o cometimento, pelo empregador, de atos de constrangimento a seus empregados, consistentes na submissão destes a situação vexatória, com utilização de camisetas, pelos vendedores, com apelidos jocosos, além de

“brincadeiras” humilhantes, está patente o assédio moral autorizador do deferimento de indenização por danos morais. [TRT 21ª Reg. - RO 01034-2005-001-21-00-6 – (Ac. n. 61.415) - Relª. Juíza *Joseane Dantas dos Santos* - DJE/RN n. 11.289, de 22.08.2006]

Dano moral. Assédio moral. *Straining*. Gestão pelo estresse

Ementa: *Assédio moral. Straining. Gestão pelo estresse*. O *straining*, modalidade de assédio moral cuja premissa é a gestão pelo estresse, dá-se quando o empregador, a título de cobrança de metas, extrapola o limite do razoável e da decência, impondo prendas e punições vexatórias, humilhando os empregados etc. Porém, para o reconhecimento judicial da prática de *straining*, a prova há de ser robusta, ante a "linha tênue" entre o abuso alegado e o regular poder empregatício da empresa. [TRT 8ª Reg. RO-0000004-65.2011.5.08.0014 – (Ac. 3ª T.) – Relª Desª Odete de Almeida Alves – DJe/TRT 8ª Reg. n. 796/11, 11.8.11, p. 44 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 41/2011, p. 327]

Goiânia, fevereiro de 2012.