

**SINTRAFESC**

# Estampa

Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Federal no Estado de Santa Catarina • Maio/2006

Filiado à CUT e à Condsef

CORREIOS

Impresso especial

Nº 68001073 – DR/SC

SINTRAFESC

*Encarte Especial*

## O assédio moral visto pelo tribunal

*José Augusto Pedrosos Alvarenga – advogado do Sintrafesc*

**A** O direito a um meio ambiente de trabalho saudável está previsto na Constituição e em Convenção da Organização Internacional do Trabalho da ONU, subscrita pelo Brasil. Além disso, a Constituição Federal trata do direito à dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República no inciso III do seu artigo 1º e como um direito fundamental no inciso III do seu artigo 5º. A despeito disso, ainda não há uma lei específica sobre o assunto no âmbito da administração pública federal, o que é de se lamentar.

### Quando estamos diante do assédio moral?

Primeiramente, cabe ressaltar que o tema é relativamente novo e, por isso mesmo, bastante controvertido nos tribunais brasileiros. O Judiciário estabelece alguns requisitos para a ocorrência do assédio moral. O primeiro é que haja uma violência psicológica grande, extrema sobre o trabalhador (servidor). O parâmetro pra se medir esse grau de violência é a pessoa comum, mediana. O assédio moral tem de se traduzir numa agressão realmente importante e insuportável ou capaz de produzir muita dor psicológica na maioria das pessoas. Dessa ação ou omissão deve resultar forte sofrimento e danos ao assediado que podem ser morais ou mesmo materiais.

O segundo deles é que o assediador tenha uma conduta agressiva constante, habitual, freqüentemente, repetida. Então não se tratará de assédio quando o chefe ou o colega maltrata um funci-

onário e/ou desmoraliza diante dos outros num episódio isolado. O Judiciário exige que a conduta ofensiva ao trabalhador se repita várias vezes.

Em terceiro lugar, e associado ao requisito anterior, impõe-se que a agressão perdure durante um certo período de tempo. Frise-se que não há um período mínimo fixado, mas ele dependerá certamente da gravidade da conduta ilícita do assediador.

O quarto requisito exigido pelos tribunais é que a conduta ofensiva se dirija a uma determinada pessoa. A vítima do assédio tem de estar exposta à ofensa repetida e prolongada do ofensor de maneira pessoal. Portanto aquele caso do colega “grosso”, que trata brutalmente todos os demais servidores do seu setor, não configura assédio. Tampouco o caso do chefe que exige de todos os seus subalternos uma produção acima da normal (gestão por *stress*) pode, por si só, ensejar configurar assédio moral. Nem mesmo a exposição a péssimas condições de trabalho, consideradas isoladamente, constitui assédio moral. Nesses casos todas as condições adversas da prestação do trabalho não são destinadas a um trabalhador pessoalmente, mas afetam a todos no grupo de trabalhadores indistintamente. Estaria ausente o requisito da pessoalidade.

Os tribunais têm entendido majoritariamente que a conduta do assediador tenha o claro objetivo de prejudicar o assediado ou que, pelo menos, este seja tratado negligente ou imprudentemente e sofra o assédio por

isso. Esse é o quinto requisito. Geralmente o objetivo é causar sofrimento sobre determinado trabalhador, a fim de obrigá-lo a se exonerar ou se despedir da empresa. Aqui está um dos maiores problemas enfrentados em juízo: provar que o assediador dolosa ou culposamente.

Diferentemente do assédio sexual, onde se exige que o assediador seja superior hierárquico do assediado, no assédio moral pode o assediador ser um simples colega ou mesmo ser hierarquicamente inferior ao assediado, o que é mais raro.

### Pode ser mais adequado pedir indenização por dano moral, associado ou não ao material?

É importante dizer que muitas vezes alguns desses requisitos se verificam, mas não todos. Nesse caso, não adianta pedir que o juiz reconheça o assédio moral, mas podemos estar diante de dano moral. É muito mais fácil conseguir convencer o juiz de que ocorreu dano moral e pedir o pagamento de uma indenização reparadora do sofrimento por que passou o trabalhador. O dano moral pode estar vinculado a um dano material se houve também prejuízo material do trabalhador.

### Voltando ao assédio moral, são diversas as suas formas, já identificadas no Judiciário.

O mais comum é tratar mal o trabalhador, atacar-lhe a honra e a dignidade, acusá-lo de incompetente ou desidioso, ou aplicar-lhe apelidos desmoralizantes

em geral ligados às características físicas ou à orientação sexual da vítima.

O isolamento é outra maneira bem comum, segundo a qual um colega ou um grupo de colegas simplesmente não se refere ao assediado ou se refere a ele desdenhosamente. São aqueles casos em que se dirige ao assediado apenas expressões aparentemente vagas, mas que, no fundo, são repulsivas como: “É.”, “Não.”, “Pois é.”, “Não sei.”, “Se vira.”, impondo-lhe um isolamento. Ou ainda quando, também almejando isolar o colega, não se lhe dá as condições para que possa desempenhar as suas atribuições, seja porque se lhe nega uma mesa de trabalho, ou um computador, ou não se lhe atribuem tarefas para executar.

Outro meio de agressão é a punição. Pune-se, nesse caso, não pela falta cometida, mas para causar sofrimento ao punido.

Todavia, há muitas outras maneiras de se praticar o assédio moral no trabalho.

### **Quais os efeitos do assédio sobre a vítima?**

São diversos os transtornos mentais que advêm do assédio, vamos apenas citar alguns: a auto-estima do trabalhador vem abaixo, ele sente-se culpado pela situação e/ou injustiçado, pode mesmo vir a se exonerar ou demitir do trabalho, podem ocorrer crises de *stress*, depressão, dores pelo corpo sem que se conheça uma razão aparente, síndrome do pânico, cansaço constante, há caso em que se demonstrou que formas de câncer advieram de assédio moral etc.

### **Qual a consequência judicial?**

Além de se ter de demonstrar a ocorrência de todos os requisitos acima apontados a fim de caracterizar o assédio moral a ação ou omissão do órgão público e o dano moral ou material que provocou, ainda se terá de demonstrar, no processo judicial, que estão presentes na situação: o nexo causal entre essa ação ou omissão e os danos acusados e a culpa ou dolo da Instituição.

Teremos de demonstrar que foi

aquela denunciada ação de outro servidor, no exercício das atribuições determinadas pelo órgão público, que causou o dano moral ou material que queremos ver indenizado. É o nexo causal.

No caso de clientes de empresas privadas – empregados –, teremos de superar a questão da responsabilidade subjetiva do empregador. Os artigos 185 e 187 do Código Civil atualmente vigente estabelecem o seguinte:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

“Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

Mais adiante, artigo 927, que abre o Capítulo da Obrigação de Indenizar do Título Da Responsabilidade Civil do atual Código Civil, estabelece a obrigação de reparar o dano decorrente de ato ilícito. O seu parágrafo único afirma que a responsabilidade pela indenização independe de culpa ou dolo quando a norma assim estipular ou a dano decorrer de risco próprio da atuação da parte que causou o dano. O mesmo dispõe o artigo 933 do Código Civil, que por sua vez, ao inciso III do artigo 932. É o que estabelecem os dispositivos citados:

“Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

“Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”

“Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ain-

da que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.”

Os juízes ainda estão divididos entre a necessidade de o autor demonstrar a existência de culpa ou de dolo ou não mesmo para os empregados da iniciativa privada. A ampla maioria das decisões do TRT da 12ª Região se inclina pela responsabilidade subjetiva.

No caso dos servidores públicos federais, a Constituição, no § 6º do artigo 37 estabelece que a responsabilidade objetiva nesse caso:

“Art. 37...”

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.”

Somente se cogitará culpa “*latu sensu*” nas ações de regresso.

Ainda haveria outra possibilidade de pedir a indenização contra o servidor que cometeu o assédio moral e não da administração, alegando que o assediador cometeu abuso de poder. Nesse caso, necessariamente, teremos de demonstrar a culpa ou o dolo na conduta do réu. Todavia, se ele for absolvido, poderá acionar o servidor que se disse- ra assediado posteriormente. Devemos evitar esse tipo de ação.

Quanto à prescrição também são bem controvertidas as decisões judiciais. O prazo para se reclamar judicialmente a reparação pelo assédio moral varia de 5 até 20 anos, contados da data do cometimento do assédio.

O servidor que se julgar vítima de assédio, considerando apenas os aspectos jurídicos, deve imediatamente enviar ao sindicato um relato minucioso da situação por que passa, da conduta do agressor, dos reflexos sobre sua saúde física e mental, dos eventuais gastos com que tem de arcar em virtude disso e verificar como poderia comprovar as suas alegações, inclusive mediante depoimento de testemunhas, para que possamos examinar o caso e adotar as medidas cabíveis.