

## A geometria do assédio moral

Mônica Sette Lopes<sup>1</sup>

Quando se cuida de assédio moral, é corriqueira a referência a um movimento de linhas no espaço. Fala-se, então, de horizontalidade, quando assediador e assediado encontram-se na mesma faixa da hierarquia da empresa. Fala-se em verticalidade ascendente ou descendente, quando o assediador encontra-se em ponto superior ou inferior em relação ao assediado na distribuição de poderes e de tarefas. A geometria do assédio, porém, envolve outra figura no contexto das relações de trabalho subordinado: a transversalidade ascendente e descendente. Ela ocorre quando o assediador integra a tomadora ou a destinatária dos serviços. E ele pode ser alguém que se incumba da gestão daquela empresa ou de um setor dela ou alguém que se situe em escala correlata ou mesmo inferior à da estatura das tarefas atribuídas ao assediado.

Um ponto de partida para a compreensão exata disto está no conceito de estabelecimento. Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, analisando a questão sob o prisma da empresa como centro de imputações jurídicas, afirma que o local “não é elemento absoluto na conceituação de estabelecimento”. “Estabelecer-se”, diz ele, “é organizar-se tecnicamente, não situar-se” (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 231). E insiste na mobilidade de pontos de produção da empresa (a aeronave, o carro, a pasta do empregado que trabalha externamente, o palm-top), que conforma a dinâmica do estabelecimento, que sempre está onde o empregado deposita o resultado da ação de sua força de trabalho. Mesmo quando o faça isoladamente e preso a uma rotina que já se impregnou seus fazeres. Mesmo quando não haja ninguém a lhe dar ordens sobre o que, como, onde, quando fazer.

Esta ideia é essencial (ou funcional) quando se trate de terceirização. Os contratos firmados entre as empresas (sejam elas quantas forem na propulsão avançada que se dá entre os segmentos de atividade) propiciam uma fusão de estabelecimentos. Ao da empresa tomadora, onde se dá a prestação de serviços, normalmente, aglutina-se a dinâmica do estabelecimento da empresa contratada para

---

<sup>1</sup> Juíza da 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Professora Associada da Faculdade de Direito da UFMG.

realizar a terceirização, fazendo com que o espaço onde ocorre a *organização técnica da atividade* se transforme num polo de atração conjugada para a assunção dos “riscos do empreendimento” (art. 2º da CLT) de cada uma e de todas as envolvidas. Não importa se a terceirização é lícita ou não para definir-se esta trama entre modos de participação na atividade. O relevante é identificar a coincidência entre o estabelecimento da tomadora e aquele onde se realizam as atividades dos empregados da terceirizada. A dinâmica de execução do trabalho concentra a conformação simultânea ou sobreposta dos vários estabelecimentos num único lugar ou em vários deles para o atendimento dos objetivos das empresas. Naturalmente a delimitação de deveres e de responsabilidades far-se-á pela atração de outra conjuntura dinâmica, que é a do sistema normativo, também ele móvel e complexo.

Entre os direitos que se relacionam aos riscos na comunhão de estabelecimentos está, com toda a certeza, a manutenção da qualidade do ambiente de trabalho, o que inclui o tratamento adequado dos empregados nas relações interpessoais destinadas à consecução de resultados determinados. Não há dúvida de que, se os serviços são prestados em um local que não é diretamente gerido pela empresa terceirizada, haverá dificuldades para que ela intervenha no modo como se comportam os empregados e/ou prepostos da tomadora em relação aos seus empregados que ali trabalham. Esta circunstância, porém, não altera a equação que se dá entre interesses, direitos e deveres: se há no local de trabalho uma interseção entre os estabelecimentos da empresa prestadora e da empresa tomadora, que se identifica no empregado e no resultado de seu trabalho, para os fins de ambas as empresas, e se este empregado é credor de respeito à sua pessoa, à sua imagem, à sua honra, todas elas têm o dever e o direito de zelar para que ele não sofra assédio moral. E devem exercitá-los. E podem pedir reparação dos danos que lhes sejam causados.

A curiosidade em torno deste tema não é inventada. Ela decorre do julgamento de duas ações envolvendo assédio moral exatamente na medida desta interação de riscos. Ainda que não se identifiquem integralmente as partes, em respeito à sua privacidade, pode-se fazer um breve relato para dar a dimensão problemática da questão. No primeiro, a empregada terceirizada prestava serviços a um departamento do Ministério do Trabalho, encarregado da expedição de CTPS's, e, desde o início, foi impedida de dizer seu nome ao telefone, porque a mulher do funcionário, chefe do setor, estava suspeitando que ele tinha um *caso* com pessoa homônima. Com a

evolução dos fatos, ela veio a sofrer lesões corporais em virtude de agressão da mulher do servidor e, posteriormente, as consequências da perseguição diferida no tempo quando ele perdeu, em razão disto, o cargo que ocupava. Na segunda hipótese, a empregada, que atuava como demonstradora de produtos numa loja de varejo, contratada por uma empresa de merchandising em atendimento a um contrato de prestação de serviços firmado com uma indústria produtora dos equipamentos, sofreu a insistência das *investidas* de um dos empregados da loja. Ela comunicou os fatos, sabido de todos os que trabalhavam naquele espaço, a seus empregadores e, no dia em que eles resolveram transferi-la para outra filial, o assediador a agrediu verbalmente diante de todos os demais vendedores. Na última hipótese, trata-se de uma quarteirização no que concerne à destinação da atividade: os serviços de demonstração dos produtos, que constituem marketing dirigido ao consumidor final, atendem aos objetivos do fabricante e da loja, que não era sequer parte na ação proposta.

O que importa nas hipóteses narradas não é tanto a medida da indenização ou a constatação de que houve nexo de causalidade e dano. Cabe atentar para a dificuldade procedimental peculiar que evitaria a configuração desse dano, como objetivo central do sistema jurídico, que não visa à sanção de caráter meramente supletivo em relação ao dever não cumprido. O assédio moral é um exemplo muito significativo da necessidade de insistência quanto ao cumprimento espontâneo da norma, na medida em que a superação da desacomodação, imposta à rotina do empregado, demanda uma atuação dialogal que abrange não apenas o próprio assediador, mas os setores de gestão da empresa.

Quando se trata de terceirização e de conduta lesiva impingida por empregados e/ou prepostos da tomadora, a superação do conflito pressupõe uma intervenção da empresa terceirizada. Em contrapartida, o respeito à dignidade dos terceirizados é componente das obrigações que a empresa tomadora assume. O descuido dela na gestão de seu ambiente de trabalho atinge, na perspectiva das relações jurídicas contratuais, não apenas o contrato de trabalho subordinado de seus próprios empregados, mas também o contrato mantido entre ela e a empresa terceirizada. Ele potencializa riscos quanto ao cumprimento de seus deveres, inclusive os que possam decorrer da necessidade de reparar danos. A tomadora, então, responde pelos riscos da incontinência procedimental de seus empregados ou prepostos, tanto do ponto de vista assentado da responsabilidade subsidiária, como em caráter regressivo

posterior, caso ela não figure como parte numa ação que venha a ser proposta pelo empregado contra sua empregadora.

A apreciação das circunstâncias nos exemplos acima expostos trouxe a convicção de que o esforço dialógico que se apresenta como uma necessidade para o empregado que se sente assediado, instala-se também no que concerne à empresa terceirizada. O receio de afetar o contrato e sua manutenção ou o temor da força econômica da tomadora podem constituir empecilho para que ela exponha fatos que lhe tenham chegado ao conhecimento e que estejam comprometendo o ambiente de trabalho. Esta barreira na asserção dos canais para reimplantar boas condições para os trabalhadores reverbera-se na impossibilidade de ela gerir o estabelecimento da tomadora, ainda que tenha nele uma projeção de seu próprio estabelecimento. Neste caso, os riscos do empreendimento se conjugam na co-habitação que se instala no local em que os serviços são prestados.

Responsabilidade dividida entre todos, o controle da qualidade do ambiente do trabalho, onde se entrecruzam variados interesses e necessidades, com vistas à manutenção da higidez moral, psíquica e física dos que ali trabalham, constitui um via procedimental que deve unir (e não afastar) tomadora e empresa terceirizada.

O assédio moral decorre também desta transversalidade: a que se desdobra a partir da ação dos empregados e/ou prepostos da tomadora em relação aos empregados terceirizados. Na geometria do assédio moral, a terceirização constitui mais um subterfúgio para a invisibilidade do trabalhador, um esconderijo para a ação canhestra dos que não percebem quando fazem mal a outrem. E não se pode perder a dimensão e o movimento destas várias angulações.