Contribuição ao estudo do assédio moral : estudo comparado franco-brasileiro

Rosane Gauriau

▶ **To cite this version:**

Rosane Gauriau. Contribuição ao estudo do assédio moral : estudo comparado franco-brasileiro. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 2017, 83 (2), pp.223-258. hal-02421678

HAL Id: hal-02421678
https://hal.science/hal-02421678

Submitted on 8 Jan 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

CONTRIBUIÇÃO AO ESTUDO DO ASSÉDIO MORAL: ESTUDO COMPARADO FRANCO-BRASILEIRO

Rosane Gauriau*

O presente estudo tem por objetivo propor uma contribuição ao estudo do assédio moral sob o ângulo do direito comparado franco-brasileiro. Trata-se do resultado de oito anos de reflexão acadêmica que culminou em uma tese em direito comparado defendida em 2016, na Université de Paris 1-Panthéon-Sorbonne[1].

Bullying, *mobbing bossing*, *emotional abuse*, *acoso moral*, maltrato psicológico, *harcèlement psychologique*, *persécutions au travail*... um exame etimológico nos autoriza a concluir que esses termos não são sinônimos, razão pela qual neste estudo utilizar-se-á o termo assédio moral, no Brasil, e *harcèlement moral*, na França[2].

O assédio moral aqui tratado circunscreve-se ao direito individual do trabalho francês e brasileiro, no setor privado, segundo a exegese jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e da *Cour de Cassation*[3], por tratar-se de jurisdições supremas cuja missão é unificar a jurisprudência trabalhista.

Este estudo[4] será dividido em três títulos que resumem os principais pontos da tese em questão:

---

* *Doutora em Direito pela Université Paris 1- Sorbonne; membro do Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne; servidora pública.*

1 Menção: "Très honorable avec félicitations".

2 CASSITO, M. G. ; GILIOLI, R.; FINGERHUT, M. A.; KORTUGM-MARGOT, E. *Qu'est-ce que le harcèlement moral*. Organização Mundial da Saúde (OMS), 2004. Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4f.pdf>.

3 Principalmente da *chambre sociale de la Cour de Cassation*, equivalente do Tribunal Superior do Trabalho no Brasil.

4 Não será aqui examinada a organização judiciária francesa, pois foge aos propósitos do presente artigo. Esclareça-se, apenas, que na França existe uma jurisdição administrativa e outra judiciária. A jurisdição abordada neste trabalho é jurisdição judiciária. As principais instâncias judiciárias "trabalhistas" são: o *Conseil de prud'hommes*, primeira instância. A segunda instância é representada pela *Cour d'appel* ou *Tribunal de Grand Instance* e a instância extraordinária pela *Cour de Cassation*, cuja missão é unificar a jurisprudência francesa. A *Cour de Cassation* não é uma terceira instância.

– Título 1: *Assédio Moral. Noção e Regime*: trata da noção e do regime jurídico do assédio moral na França e no Brasil;

– Título 2: *Assédio Moral: Inexecução da Obrigação de Proteção da Saúde e da Segurança do Trabalhador*: analisa o assédio moral como consequência da inexecução da obrigação de proteção da saúde e da segurança do trabalhador no Brasil, denominada *obligation de sécurité de résultat* na França; e, finalmente,

– Título 3: *Assédio Moral: Sanções*: consagra as sanções em matéria de assédio moral na França e no Brasil.

GENERALIDADES

Na França, assim como no Brasil, o assédio moral não é um fenômeno novo no mundo do trabalho, porém, sua dimensão se amplifica a partir do fim do século XX, marcado pela globalização, pelo neoliberalismo e por novas formas de gestão e organização do trabalho baseadas na precarização das relações laborais e na deterioração crescente das relações interpessoais no trabalho. Essas modificações demandam do trabalhador[5] capacidade de adaptação constante, grande eficácia e *performance* irrepreensível, o que se traduz no seu cotidiano em uma série de exigências no mais das vezes impossíveis. Esse modelo de organização de trabalho frequentemente baseado na gestão por estresse e no medo degrada as relações laborais e favorece o surgimento do assédio moral, uma forma de violência no trabalho com sérias repercussões sobre a qualidade de vida no trabalho[6] e a saúde física e mental do empregado.

Violência no trabalho seria todo comportamento não razoável e voluntário de uma pessoa ou grupo de pessoas contra uma pessoa ou um grupo de pessoas, ocorrida no ambiente de trabalho (*lato sensu*) e caracterizado por ataques, ameaças ou constrangimentos de ordem física ou psicológica[7].

Dentre esses comportamentos, cite-se, por exemplo: agressões físicas e verbais, humilhações de superiores hierárquicos para com os subordinados ou entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico, a caráter discriminatório (sexista, religioso, político, racial, etc.) ou não, visando coagir, inibir ou constranger uma pessoa ou um grupo de pessoas.

A violência no trabalho afeta a dignidade, a estima e a imagem pessoal, bem como os sentimentos mais íntimos da pessoa humana.

---

5 "Trabalhador" ou "empregado" designa a pessoa física que presta serviços de forma habitual, subordinada e mediante remuneração. "Empregador" é a pessoa física ou jurídica que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

6 A noção de qualidade de vida *lato sensu* engloba a satisfação pessoal, o bem-estar e de felicidade.

7 KHALEF, A. *La violence en milieu de travail est-elle une fatalité?*. Bureau des activités pour les travailleurs – BIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/>.

Embora a violência no trabalho não seja um fenômeno recente, há algum tempo, em razão dos novos métodos de organização do trabalho e exigências do mercado, existe um sentimento comum (principalmente, entre os trabalhadores) de que ela tomou dimensões insuportáveis[8].

Entre 15% a 20% de trabalhadores franceses se declaram vítimas de violência no trabalho[9] caracterizada, principalmente, por hostilidade, falta de civilidade, agressividade verbal, pressão crescente por resultados, estresse[10] permanente e/ou latente no ambiente de trabalho; enquanto que no Brasil, segundo um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2002, 39,5% de pessoas entrevistadas afirmam ser vítima de violência, sobretudo verbal, no trabalho[11].

DEFINIÇÃO

Segundo a doutora Marie-France Hirigoyen[12], o *assédio moral* seria toda conduta abusiva que se manifesta principalmente por comportamentos, palavras, atos, gestos ou atitudes, escritos ou orais, que possam atentar contra a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçar o emprego do trabalhador ou degradar seu ambiente de trabalho[13]. Acrescente-se a esta noção a necessidade da repetição, ou seja, o ato e/ou comportamento abusivo se repete na rotina de trabalho do indivíduo degradando seu ambiente de trabalho[14]. Trata-se de um processo consciente ou inconsciente de destruição psicológica, constituídos de atos hostis, evidentes ou dissimulados, de um ou vários indivíduos sobre um indivíduo específico, por meio de palavras aparentemente sem importância, alusões, sugestões ou por meio de comunicação indireta ofensiva, humilhante, injuriosa[15].

---

8 DEJOURS, C. *Souffrance en France*: la banalisation de l'injustice sociale. Paris: Éditions Points, 2014. 225 p. V. *Préface* e *Postface*.

9 Disponível em: <http://www.ilo.org/public>.

10 Na França, o *Accord National Interprofessionnel* (ANI) de 2 julho de 2008 trata do estresse no trabalho. Este ANI define o estresse como um estado que sobrevém quando há um desequilíbrio entre a percepção que uma pessoa tem das obrigações e deveres impostos pelo seu meio ambiente e a percepção que ela tem dos recursos que pode utilizar para enfrentar tais obrigações e deveres. Geralmente, uma pessoa é capaz de administrar a pressão no trabalho a curto termo, mas tem grandes dificuldades para enfrentar uma exposição prolongada e repetida da pressão. O estresse não é uma doença, mas sua exposição prolongada pode reduzir a *perfomance* do trabalhador e causar-lhe problemas de saúde. Disponível em: <http://travail-emploi.gouv.fr>.

11 Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4f.pdf>.

12 Doutora em medicina, psiquiatra e psicoterapeuta.

13 HIRIGOYEN, M.-F. *Le harcèlement moral*: la violence perverse au quotidien. Syros, 1998. p. 67.

14 HIRIGOYEN, M.-F. *Le harcèlement moral*: la violence perverse au quotidien. Syros, 1998. p. 67.

15 HIRIGOYEN, M.-F. *Le harcèlement moral*: la violence perverse au quotidien. Syros, 1998. p. 9.

Essa definição encontra ressonância no direito francês e brasileiro.

Infere-se da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho[16] que o assédio moral é uma forma de violência no trabalho que se caracteriza por um conjunto de atos e/ou comportamentos perversos, hostis, indesejáveis, a caráter abusivo, perpetrados por um colega de trabalho ou um superior hierárquico, e cuja repetição viola a dignidade do trabalhador degrada as condições de trabalho, podendo ter efeitos sobre a saúde física e/ou mental do empregado[17]. Ademais, o assédio moral reenvia à vítima uma imagem de inutilidade, incompetência, baixa estima, impedindo o sentimento de bem-estar no trabalho. Suas repercussões são sempre desastrosas *vis-à-vis* das condições de trabalho da vítima, de sua saúde física e mental, bem como de sua vida familiar e social.

Ressalte-se que o assédio moral tem custos[18] para o Estado (principalmente para Previdência Social), a saber: tratamentos médicos, hospitalizações, incapacidades (temporárias ou permanentes), aposentadorias precoces, etc. Custos para o empregador: absenteísmo, queda do rendimento profissional do trabalhador, baixa produtividade, *turn over*, deterioração do clima de trabalho, contencioso trabalhista, etc. Custo para o trabalhador que frequentemente se sente inseguro, menosprezado, impotente, com baixa autoestima, medo. Tais sentimentos geram comportamentos de defesa como, por exemplo, a indiferença, a submissão, a intolerância, a frustração e a agressividade que podem provocar a ruptura do *lien social*[19].

Na França e no Brasil, o assédio moral revela a agressividade latente que se afigura mais e mais crescente entre pessoas no mundo do trabalho, num cenário histórico-social marcado pela erosão de valores da vida em sociedade[20]: "Perdemos os limites morais ou religiosos que constituíam uma forma de código de civilidade e que nos autorizava a dizer 'isso não se faz!'"[21]. Tudo parece ser natural, banal e tolerável...

---

16 RR-3755300-19.2007.5.09.0005, Min. Mauricio Godinho Delgado, DJ 27.02.2015; RR-12-35.2012.5.09.0093, Min. Cláudio Armando Couce de Menezes, DJ 31.03.2015; e RR-526-18.2011.5.04.0010, Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ 21.08.2015.

17 RR-48200-97.2006.5.10.0010, Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DJ 03.10.2014.

18 Disponível em: <http://www.ilo.org/public>.

19 A noção de *lien social*, em sociologia, significa o conjunto de relações, afiliações, pertencimentos que unem os indivíduos ou grupos de indivíduos que fazem parte de um mesmo grupo social e/ou que estabelecem regras sociais entre indivíduos de grupos sociais diferentes. O termo designa o desejo de viver juntos, de "religar" os indivíduos dispersos, de uma coesão profunda na sociedade (PAUGAM, S. *Le lien social*. 3. ed. Paris: Presses Universitaires de France [*Que sais-je*?], 2013. p. 128).

20 LE GOFF, J.-P. Que veut dire le harcèlement moral? II. Vers un nouvel imaginaire des rapports sociaux. *Le Débat*, 2/2003, n. 124, p. 99-116. Disponible sur: <http://www.cairn.info>.

21 HIRIGOYEN, M.-F. *Le harcèlement moral*: la violence perverse au quotidien. Syros, 1998. p. 11.

Como explica Dejours, a violência, o sofrimento, a banalização do mal no trabalho parecem ser "normais", toleráveis, aceitáveis no atual mundo do trabalho. Sob o pretexto de novas formas de gestão e organização do trabalho exigem-se do trabalhador *performances* sempre superiores em matéria de produtividade, disponibilidade e disciplina. Tais métodos de trabalho favorecem a diminuição da consciência (individual e grupal), do *lien social*, da responsabilidade e da implicação pessoal, o que favoriza a total submissão e abdicação de valores morais e éticos do indivíduo. Não sabemos o que os outros trabalhadores fazem e dependemos uns dos outros no mundo do trabalho. A ausência de comunicação entre os trabalhadores gera o individualismo e a concorrência que destroem toda forma de solidariedade e de justiça social[22].

Enfim, cumpre ressaltar que o assédio moral no Brasil tem sua origem em situações de autoritarismo, humilhação, falta de civilidade, violência verbal (e mesmo física), que parecem reproduzir modelos de autoridade cuja origem reporta-se aos tempos da ditadura militar ou mesmo aos tempos da escravidão.

Feitas estas considerações preliminares, passa-se ao estudo do Título 1, dedicado ao estudo da *noção e do regime jurídico* aplicável ao assédio moral, a partir da análise de legislação, doutrina e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e da *Cour de Cassation* francesa.

TÍTULO 1 – ASSÉDIO MORAL. NOÇÃO E REGIME

Na França, o assédio moral no trabalho no setor privado[23] é disciplinado principalmente pelos artigos L. 1152-1 a L. 1152-6 do Código do Trabalho (Lei nº 2002-73, de 17 de janeiro de 2002[24]) e pelo artigo 222-33-2 do Código Penal[25].

O artigo L. 1152-1 do Código do Trabalho francês define o assédio moral de maneira indireta ao afirmar que nenhum trabalhador deve tolerar atos e/ou

22 Para C. Dejours, a banalização do mal repousa sobre o sofrimento psíquico no trabalho e o descompasso entre os valores morais do trabalhador e as exigências do mercado. Diante do desemprego, da precarização e de novos métodos de trabalho que estimulam a concorrência entre trabalhadores, estes últimos cometem atos que normalmente desaprovam e que afrontam seus valores morais e éticos. Ao banalizar o mal, a injustiça, o individualismo e o sofrimento no trabalho, as reações de indignação e mobilização coletiva diminuem, assim como o sentimento de justiça e de solidariedade (*Souffrance en France*: la banalisation de l'injustice sociale. Paris: Éditions Points, 2014. 225 p.).

23 No setor público, o assédio moral é previsto no art. 6 (quinquies), Título 1, do Estatuto Geral dos Funcionários Públicos (Lei n° 83.634, de 13 de julho 1983).

24 Todavia, a questão não era estranha ao direito interno francês em razão da *Charte Sociale Européenne de 1996* (integrada ao direito interno francês pelo Decreto n° 2000-110, de 4 de fevereiro de 2000).

25 O art. 222-33-2 do Código Penal sanciona o fato de assediar alguém por meio de propostas ou comportamentos repetidos, que têm por objeto ou efeito uma degradação das condições de trabalho e susceptível de violar seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de prejudicar seu futuro profissional. A infração é punida com dois anos de prisão e € 30.000 de multa.

comportamentos repetidos de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito uma degradação das condições de trabalho susceptível de violar seus direitos, sua dignidade, alterar a sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional (*compromission de l'avenir professionnel*[26]). Não é necessário que haja, concomitantemente, a degradação de condições de trabalho, a violação da dignidade e da saúde do trabalhador para que seja caracterizado o assédio moral. Todavia, o que é indiscutível, como veremos, é que o assédio moral sempre provoca a degradação das condições de trabalho.

Ressalte-se que o artigo L. 1152-4 do Código do Trabalho francês afirma, ainda, que o empregador deve tomar todas as medidas necessárias à prevenção do assédio moral. Ele deve ser capaz de identificar uma situação de assédio moral, no sentido legal (artigos L. 1152-1 a L. 1152-6 do Código do Trabalho e 222-33-2 do Código Penal) ou convencional (ANI de 26 de março de 2010)[27].

Enfim, o trabalhador vítima ou testemunha de assédio moral, bem como os estagiários não podem sofrer nenhum tipo de coação ou represália por terem sido vítimas, testemunhas ou por denunciarem o assédio moral (artigo L. 1152-2 do Código do Trabalho). A ruptura do contrato de trabalho ocorrida em afronta à proteção legal contida no artigo L. 1152-2 do Código do Trabalho é nula (artigo L. 1152-3 do Código do Trabalho).

No Brasil, apesar da relevância do tema, não há texto legal a disciplinar a questão do assédio moral: incumbe a doutrina[28] e a jurisprudência do Tribunal

---

26 Não há no direito francês uma definição legislativa de *compromission de l'avenir professionnel*. É a jurisprudência que, caso a caso, desenha os contornos da noção em questão. Assim, segundo a jurisprudência da *Cour de Cassation* caracterizaria a noção de *compromission de l'avenir professionnel* a perda de uma promoção interna, ou de toda possibilidade de promoção, bem como humilhações públicas capazes de impedir a progressão do empregado (Cass. soc. 24 avr. 2013, n. 11-26.388; Cass. soc. 25 oct. 2011, n. 10-13.957).

27 O *Accord National Interprofessionnel* (ANI) de 26 de março de 2010 trata do assédio e da violência no trabalho. Este ANI afirma que, sem prejuízo da definição legal de assédio moral, o assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores são vítimas de abusos, ameaças e/ou humilhações repetidas e deliberadas em circunstâncias relacionadas ao trabalho, seja no local de trabalho, seja em situações associadas ao trabalho. Podem ser autores de assédio e violência no trabalho um ou mais trabalhadores, ou terceiros. O assédio e a violência no trabalho têm como objetivo ou efeito a violação da dignidade do trabalhador, de sua saúde e segurança ou a degradação das condições de trabalho. Enfim, ressalte-se, que os atos e/ou comportamentos constitutivos de assédio moral não são obrigatoriamente deliberados, ou seja, destinados a prejudicar uma pessoa determinada. A intenção de prejudicar uma pessoa (alguém) não é requisito necessário para a caracterização do assédio moral.

28 ARRUDA, K. M. O princípio da dignidade da pessoa humana e sua força normativa. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 35-44; MARTINS, S. P. *Assédio moral no emprego*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 8, 15-95; RENCK, B. Assédio moral na relação de emprego. *Revista Eletrônica: Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos e Informações*, Porto Alegre, v. 2, n. 31, ago. 2006, p. 35-47.

Superior do Trabalho[29] preencher a lacuna legislativa e construir a noção e o regime jurídico aplicável ao assédio moral no trabalho.

Infere-se, da exegese da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que o assédio moral é uma forma de violência no trabalho que se caracteriza por um conjunto de atos e/ou comportamentos abusivos, repetidos, que degradam as condições de trabalho, violam sistematicamente a dignidade do trabalhador com possíveis efeitos sobre sua saúde física e/ou mental[30].

Assim, *conclui-se que a noção de assédio moral inscrita no artigo L. 1152-1 do Código do Trabalho francês[31] apresenta semelhança com a noção afirmada pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho*.

As noções de dignidade, saúde e degradação de condições de trabalho (a exceção da noção de *compromission de l'avenir professionnel*) estão presentes na definição de assédio moral francesa e brasileira, como iremos demonstrar a partir do exame das noções fundamentais (A) e das principais características do assédio moral (B).

A) NOÇÕES FUNDAMENTAIS

A seguir, iremos examinar as noções fundamentais presentes nas definições de assédio moral francesa e brasileira, a saber: a dignidade (1), a saúde (2) e o meio ambiente do trabalho (ou condições de trabalho[32]) (3).

1 – DIGNIDADE

A dignidade é proclamada como valor universal em vários textos internacionais aplicados pela jurisprudência francesa e brasileira. Dentre eles, cite-se: a Declaração Universal de Direitos do Homem de 1948[33], a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (Declaração da Filadélfia de 1944)[34], o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966[35], a Carta Social

29 RR-3755300-19.2007.5.09.0005, Min. Mauricio Godinho Delgado, DJ 27.02.2015; RR-12-35.2012.5.09.0093, Min. Cláudio Armando Couce de Menezes, DJ 31.03.015; e RR-526-18.2011.5.04.0010, Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ 21.08.2015.

30 RR-48200-97.2006.5.10.0010, Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DJ 03.10.2014.

31 Cf. *supra*.

32 Neste estudo, e na mesma linha da jurisprudência do TST, os termos "meio ambiente do trabalho" e "condições de trabalho" são empregados como termos sinônimos.

33 Cf. Preâmbulo e artigo 1.

34 Cf. artigo II, *a*.

35 Cf. Preâmbulo e artigo 10, 1.

Europeia de 1996[36] e a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia de 2000 (que integra o Tratado de Lisboa de 2009)[37].

Na França, embora a dignidade não seja um princípio inscrito na Constituição, ele foi erigido a princípio pelo *Conseil Constitutionnel* (Decisão 94-343/344, DC de 27 de julho 1994) e consta em diversos textos infraconstitucionais[38].

No Brasil, o princípio da dignidade da pessoa humana é o princípio fundamental do direito brasileiro inscrito no art. 1º, no Título I, "Dos Princípios Fundamentais": "A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos (...) III – a dignidade da pessoa humana"[39]. Consequentemente, toda a interpretação do direito brasileiro, inclusive do direito do trabalho, se faz sob o prisma do princípio da dignidade do ser humano[40].

Noção metajurídica e indissociável da condição humana[41], a dignidade humana se traduz no direito de todo trabalhador a condições de trabalho em conformidade com as normas de saúde, segurança e higiene no trabalho.

Relativamente ao assédio moral, a dignidade do trabalhador é a noção primeira a ser considerada pelo juiz brasileiro na formação de sua convicção. Isso porque, segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho[42], *o assédio moral sempre avilta o princípio fundamental da dignidade humana*, inscrito no art. 1º, III, da Constituição do Brasil.

---

36 Cf. artigo 26.

37 Cf. artigos 1 e 31.

38 Dentre eles, o Código Civil (art. 16), o Código de Deontologia da Polícia Nacional, bem como leis sobre pesquisas biomédicas (Leis de 20 de dezembro de 1988, de 25 de julho de 1994 e de 29 de julho de 1994), o Código de Saúde Pública e a Lei n° 86-1067, de 30 de setembro de 1986, relativa à liberdade de comunicação (*Loi Léotard*) .

39 PRATA, M. R. *Anatomia do assédio moral no trabalho*: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008. p. 202.

40 ARRUDA, K. M. O princípio da dignidade da pessoa humana e sua força normativa. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 35-44; SÜSSEKIND, A. Os direitos humanos do trabalhador. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 73, n. 3, jul./set. 2007, p. 15-27.

41 JÚNIOR, P. H. S. Dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, v. 97, n. 875, set. 2008, p. 707-728; SÜSSEKIND, A. Os direitos humanos do trabalhador. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 73, n. 3, jul./set. 2007, p. 15-27.

42 E-RR-2688-50.2011.5.03.0030, Min. João Oreste Dalazen, DJ 20.03.2015; E-RR- 1525200-90.2008.5.09.0029, Min. Hugo Carlos Scheuermann, DJ 28.11.2014; e E-RR-1198000-97.2006.5.09.0015, Min. Augusto César Leite de Carvalho, DJ 21.11.2014.

Eis aqui a diferença fundamental entre a noção de assédio moral no Brasil e na França.

Na França, contrariamente ao Brasil, segundo o artigo L. 1152-1 do Código do Trabalho, *o assédio moral pode atentar contra a dignidade do trabalhador*, mas uma eventual violação precisa ser provada, demonstrada pela vítima.

Ressalte-se que a *Cour de Cassation* não fundamenta suas decisões, em matéria de assédio moral, na violação do princípio da dignidade humana, como o faz o Tribunal Superior do Trabalho; as condenações se baseiam, sobretudo, nos dispositivos do Código do Trabalho mencionados neste estudo.

Em resumo, se na França a violação a dignidade do trabalhador é um dos efeitos possíveis dos atos e/ou comportamentos característicos do assédio moral, no Brasil, segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, trata-se de um efeito necessário, pois o assédio moral sempre atenta contra a dignidade do trabalhador.

2 – SAÚDE

Na França[43] e no Brasil[44], a saúde é um direito universal e fundamental da pessoa humana[45].

A definição de saúde adotada nos dois países se alinha àquela consagrada pela Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS) de 1946, segundo a qual a noção de saúde abrange não apenas a saúde física – uma ausência de doença ou enfermidade –, mas também a saúde mental, física e social (um estado de completo bem-estar) e sua interação com o meio ambiente ecológico, a vida profissional, em família, em sociedade e o respeito à dignidade humana.

A saúde (no trabalho) é um direito fundamental protegido pela Constituição brasileira (arts. 6º e 196)[46] e pelo Preâmbulo da Constituição francesa de 1946 que reconhece o direito fundamental à saúde. No Brasil e na França, o

43 BLATMAN, M.; VERKINDT, P.-Y.; BOURGEOT, S. *L'état de santé du salarié*: de la préservation de la santé à la protection de l'emploi. Liaisons. 3. ed. 2014. p. 18-45; VERKINDT, P.-Y. *L'irrésistible ascension du droit de la santé au travail*. JCP S, 2015, 1243.

44 FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. O. (Coord.). *Saúde mental no trabalho*. Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 20-31; SARLET, I. W. O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 1, jan./mar. 2014, p. 22-35.

45 Cf. artigo 25 da Declaração Universal de Direitos do Homem de 1948.

46 Outros direitos conexos à saúde no trabalho são igualmente previstos pela Carta Magna brasileira, *v.g.*, o direito à higiene e à segurança no trabalho, a prevenção do risco profissional, bem como o direito à proteção do meio ambiente de trabalho (arts. 7º, XXII, 200, VIII, e 225 da Constituição Federal).

trabalhador é titular desse direito e o empregador tem a obrigação de garantir-lhe sua fruição e sua efetividade.

Na França, a noção de saúde no trabalho evoluiu juntamente com o mundo do trabalho. Durante muito tempo reduzida, apenas, à saúde física e à redução dos riscos profissionais – principalmente em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais –, a saúde mental passou ao integrar a noção de saúde no trabalho, em razão de novos métodos de organização e gestão do trabalho geradores de novas formas de sofrimento no trabalho, como se pode inferir, principalmente, do Relatório de 2007 da *Cour de Cassation*[47] que afirma que a noção de saúde compreende não somente a saúde física, mas também a saúde mental e os riscos profissionais e psicossociais[48].

Foi o legislador francês quem inspirou a jurisprudência como testemunham os artigos L. 4121-1, L. 4612-1, L. 4624-1 e L. 2313-2 do Código do Trabalho. Estes dispositivos referem-se à noção de saúde física e mental do trabalhador e consagram-lhe o direito ao respeito de sua integridade (fisica e mental), por meio, principalmente, da análise dos riscos psicossociais no trabalho. Saliente-se, por oportuno, que o artigo L. 461-1 do Código da Seguridade Social, modificado em 2015, reconhece que certas doenças psíquicas podem ser reconhecidas como doenças de origem profissional[49].

Não há atualmente na França uma definição legal de riscos psicossociais. Segundo a doutrina[50], os riscos psicossociais resultam de um processo complexo por meio do qual o trabalho (*lato sensu*) entra em conflito com o equilíbrio mental do trabalhador, com consequências tanto do ponto de vista psicológico (sentimento de mal estar ou sofrimento no trabalho, falta de civilidade, agressões físicas ou verbais, violência verbal, etc.) quanto do ponto de vista fisiológico (depressão, transtornos musculares, *burn out*, suicídio, etc.).

Enfim, ressalte-se que a jurisprudência francesa[51] reconhece que o assédio moral se caracteriza mesmo em não havendo prova de alteração da saúde física ou mental do trabalhador. Com efeito, a alteração da saúde do trabalhador não é condição indispensável à caracterização do assédio moral,

47 Cass. soc. 10 fev. 2016, n. 14-26.909, n. 14-26.910, n. 14-26.911, n. 14-26.912, n. 14-26913, n. 14-26914, publié au Bull. obs. MATHIEU, B. JCP S, 2016, 1111.

48 CASADO, A. *La protection de la santé mentale du salarié*: prospective en droit pénal du travail. Cah. soc. 01 avr. 2016, n. 284, p. 218.

49 Após as modificações da *Loi Rebsamen*. Cf. Lei n° 2015-994, de 17 de agosto de 2015, e Decreto n° 2016-756, de 7 de junho 2016.

50 LEROUGE, L. *Les risques psychosociaux en droit social*: approche comparée. France, Europe, Canada, Japon: Dalloz, 2014. p. 336.

51 Cass. soc. 20 oct. 2011, n. 10-19.291, obs. LEBORGNE-INGELAERE, C. JCP S, 2012, 1071.

é uma das consequências possíveis da degradação das condições de trabalho provocada pelo assédio.

A jurisprudência brasileira alinha-se à jurisprudência francesa, neste ponto[52].

3 – MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. CONDIÇÕES DE TRABALHO

Sabe-se que noção de saúde no trabalho é indissociável da noção de meio ambiente de trabalho que compreende não somente as condições de trabalho físicas, materiais (o local de trabalho e equipamentos), mas igualmente o respeito às normas de higiene, segurança e saúde no trabalho.

Na França e no Brasil não há uma definição legal de condições de trabalho ou de meio ambiente do trabalho[53].

O Tribunal Superior do Trabalho[54] afirma que o trabalhador tem direito ao respeito das condições de trabalho, bem como ao respeito de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho. Assim o termo condições de trabalho compreende as condições de trabalho físicas[55] (local de trabalho, instrumentos de trabalho[56], condições de trabalho dignas e decentes, etc.), ambientais (meio ambiente ecologicamente equilibrado[57]), mas também condições de trabalho psicológicas (a qualidade de vida no trabalho, a valorização do trabalho, o respeito da dignidade[58] do empregado, da sua honra, imagem, reputação, vida privada[59], etc.).

Na França, a 8ª alínea do Preâmbulo da Constituição de 1946 menciona o termo condições de trabalho: "Todo trabalhador participa por meio de seus delegados à determinação coletiva de condições de trabalho". Esta disposição

52 RR-12-35.2012.5.09.0093, Min. Cláudio Armando Couce de Menezes, DJ 31.03.2015; e RR-352-37.2012.5.08.0115, Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DJ 17.04.2015.

53 Expressão também consagrada pela jurisprudência do TST.

54 RR-12-35.2012.5.09.0093, Min. Cláudio Armando Couce de Menezes, DJ 31.03.2015; e AIRR-181100-39.2006.5.19.0060, Min. Mauricio Godinho Delgado, DJ 24.04.2015.

55 RR-12-35.2012.5.09.0093, Min. Cláudio Armando Couce de Menezes, DJ 31.03.2015; e ARR-24073-53.2014.5.24, Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DJ 15.05.2015.

56 RR-12-35.2012.5.09.0093, Min. Cláudio Armando Couce de Menezes, DJ 31.03.2015; e AIRR-181100-39.2006.5.19.0060, Min. Mauricio Godinho Delgado, DJ 24.04.2015.

57 RR-734-11.2012.5.04.0028, Min. Cláudio Armando Couce de Menezes, DJ 25.03.2015; RR-426-13.2014.5.09.0562, Min. José Roberto Freire Pimenta, DJ 18.09.2015; e RR-10037-31.2014.5.15.0074, Min. Dora Maria da Costa, DJ 04.09.2015.

58 RR-92840-68.2007.5.02.0045, Min. Augusto César Leite de Carvalho, DJ 23.05.2014.

59 ED-RR-750-48.2011.5.15.0042, Min.Cláudio Armando Couce de Menezes, DJ 27.11.2015; e E-ED-RR-10600-54.2011.5.21.0012, Min. José Roberto Freire Pimenta, DJ 22.11.2013.

deve ser interpretada à luz da 11ª alínea do mesmo Preâmbulo da Constituição de 1946, que garante "a todos a proteção da saúde", permitindo a conclusão de que o direito a saúde no trabalho é um direito de todo trabalhador que compreende o direito a condições de trabalho respeitosas de normas de higiene (saúde) e segurança no trabalho.

Infere-se, da doutrina e da jurisprudência francesas, que o termo "condições de trabalho" designa o meio ambiente, as condições de trabalho, o espaço físico que circunda um trabalhador na sua empresa[60]. Tal noção abrange as relações de hierarquia e subordinados[61], as condições materiais de trabalho adaptadas ao trabalho e ao trabalhador, as condições de higiene e segurança, o modo de organização do trabalho, sem olvidar a questão do bem-estar físico, mental e da qualidade de vida no trabalho[62]. Aliás, a noção de condições de trabalho compreende também a noção de qualidade de vida no trabalho questão objeto do *Accord National Interprofessionnel* de 19 de junho de 2013[63].

O artigo L. 1152-1 do Código do Trabalho francês assevera que o assédio moral tem por consequência principal a degradação das condições de trabalho. No direito francês, a degradação de condições de trabalho é uma noção que se examina caso a caso: é o juiz quem constata e verifica, diante da prova produzida, se os atos e/ou comportamentos, voluntários ou não, que deram origem ao assédio moral têm por objeto ou efeito criar um meio ambiente de trabalho "hostil"[64] e humilhante capaz de degradar as condições de trabalho.

Como afirmado anteriormente, a *Cour de Cassation* já teve a oportunidade de afirmar que o assédio moral sempre degrada as condições de trabalho, com possível repercussão sobre direitos do trabalhador, sua saúde física ou psíquica ou sua dignidade[65].

---

60 BLATMAN, M.; VERKINDT, P.-Y.; BOURGEOT, S. *L'état de santé du salarié*: de la préservation de la santé à la protection de l'emploi. Liaisons. 3. ed. 2014. p. 299-375.

61 VERKINDT, P.-Y.; PÉCAUT-RIVOLIER, L.; LOISEAU, G. *Le Guide du CHSCT 2015/16*. Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. Dalloz, 2015. p. 6.

62 VERKINDT, P.-Y.; PÉCAUT-RIVOLIER, L.; LOISEAU, G. *Le Guide du CHSCT 2015/16*. Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. Dalloz, 2015. p. 5-6 et p. 249-250.

63 O *Accord National Interprofessionnel* (ANI) de 19 de junho de 2013 tem por objetivo implantar uma politica de aperfeiçoamento da qualidade de vida no trabalho e da igualdade profissional. Segundo este ANI, a qualidade de vida no trabalho designa e reagrupa, principalmente, as disposições que tratam da organização do trabalho, permitindo a conciliação de modalidades de aperfeiçoamento (melhoramento) das condições de vida e de trabalho dos empregados, bem como da *performance* coletiva da empresa. Disponível em: <http://laqvt.fr>.

64 BLATMAN, M.; VERKINDT, P.-Y.; BOURGEOT, S. *L'état de santé du salarié*: de la préservation de la santé à la protection de l'emploi. Liaisons. 3. ed. 2014. p. 311-312, 326 e p. 390.

65 Cass. soc. 7 fev. 2012, RJS 4/12, n. 303; CASADO, A. *Précision sur l'articulation entre les notions de discrimination et de harcèlement moral*. Cah. soc. 01 avril 2015, n. 273, p. 196.

Conclui-se, pois, que a proteção da saúde do trabalhador não pode ser dissociada da dignidade humana de que é credora toda pessoa em razão de sua condição humana, nem das condições de trabalho que devem respeitar as normas de segurança, medicina e higiene no trabalho.

Definidas as noções de dignidade, saúde e condições de trabalho, podem-se enunciar os pontos de convergência e o ponto de divergência relativamente à noção de assédio moral na França e no Brasil.

Como explicado anteriormente, a noção jurisprudencial de assédio moral consagrada pelo Tribunal Superior do Trabalho apresenta grande semelhança com a noção francesa: as características enunciadas no artigo L. 1152-1 do Código do Trabalho francês (à exceção da noção de *compromission de l'avenir professionnel*) encontram equivalência na noção brasileira de assédio moral afirmada pela doutrina e pela jurisprudência.

OS PONTOS DE CONVERGÊNCIA

Nos dois países, a degradação do meio ambiente do trabalho, com possíveis repercussões na saúde do trabalhador, é um ponto de convergência na definição de assédio moral.

O PONTO DE DIVERGÊNCIA: VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE

Apesar das semelhanças, há um ponto de divergência fundamental entre a definição francesa e a definição brasileira, qual seja a violação da dignidade do empregado.

No Brasil, segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho[66], o assédio moral avilta necessariamente a dignidade do empregado, assim como seus direitos personalíssimos (*e.g.*, imagem, honra, vida privada, intimidade, etc.), enquanto que no direito do trabalho francês a afronta à dignidade do trabalhador não é uma condição indispensável a caracterizar o assédio moral; trata-se de uma das possíveis consequências do assédio moral.

No Brasil, a dignidade do trabalhador está no centro da jurisprudência relativa ao assédio moral. Na França, a dignidade ocupa um lugar importante, mas nem a jurisprudência, nem a legislação atribuem à noção de dignidade do trabalhador a mesma importância conferida pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

66 RR-48200-97.2006.5.10.0010, Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DJ 03.10.2014; e ARR-424-71.2010.5.09.0016, Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DJ 26.03.2013.

Esta é a principal diferença a sublinhar entre a definição de assédio moral na França e no Brasil.

B) CARACTERÍSTICAS

Após o exame das noções fundamentais à compreensão do assédio moral, na França e no Brasil, cumpre analisar as suas características principais, a saber: os sujeitos do assédio moral (1), os comportamentos mais frequentes nos dois países (2), a questão da duração do assédio moral (3) e de seu elemento intencional (4).

1 – SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Inicialmente, ressalte-se que no direito do trabalho francês, nenhum trabalhador deve tolerar atos e/ou comportamentos assediantes ou ser penalizado por ter testemunhado ou por tê-los relatado (art. L. 1152-2 do Código do Trabalho).

O empregador deve tomar todas as medidas necessárias para a prevenção do assédio moral no trabalho (art. L. 1152-4 do Código do Trabalho).

AUTOR

Na França, assim como no Brasil, os trabalhadores de mesmo nível hierárquico, o superior hierárquico ou o seu preposto[67] podem ser autores do assédio moral.

A jurisprudência da *Cour de Cassation* francesa acrescenta a esta lista de autores uma *tierce personne*, ou seja, uma terceira pessoa externa à empresa[68], como, por exemplo, clientes, fornecedores de serviços[69], à condição de que participem da vida profissional do empregado[70] ou que tenham sobre ele autoridade[71].

---

67 O assédio moral pode ser horizontal (entre colegas do mesmo nível hierárquico) ou vertical (da parte do empregador, do superior hierárquico), ascendente (entre pessoas de nível hierárquico diferente, *v.g.*, o empregado e seu superior hierárquico) ou descendente (da parte do empregador, do superior hierárquico).

68 Cass. soc. 19 oct. 2011, n. 09-68.272, Bull. civ. V, n. 235, obs. LEBORGNE-INGELAERE, C. JCP S, 2011, 1569.

69 Cass. soc. 1 mars 2011, n. 09-69.616.

70 Cass. crim. 6 déc. 2011, n. 10-82.266, Bull. crim., n. 249, obs. LEBORGNE-INGELAERE, C. JCP S, 2012, 1176.

71 Cass. soc. 19 oct. 2016, n. 14-29.624 et n. 14-29.623, JSL 421 , 2016.

VÍTIMA

Em regra geral, na França e no Brasil, a vítima do assédio moral é o trabalhador, mas não seria temerário imaginar que o empregador, seu representante legal ou um superior hierárquico possam ser igualmente vítimas de assédio moral.

Enfim, da leitura do artigo L. 1152-2 do Código do Trabalho francês pode-se inferir que os estagiários ou pessoas em formação na empresa podem ser vítimas ou autores de assédio moral.

2 – COMPORTAMENTOS FREQUENTES

No Brasil e na França, o assédio moral pode se manifestar de diversas formas.

Tratando-se de um estudo de direito comparado, enumeram-se os comportamentos mais frequentes nos dois países.

São comportamentos frequentes a caracterizar o assédio moral, segundo a jurisprudência da *Cour de Cassation* francesa: as críticas incessantes, sarcasmos, humilhações[72], injúrias, falta de civilidade, brincadeiras de mau gosto, isolamento, comunicação verbal violenta ou recusa de toda forma de comunicação, insultos[73], ameaças, condições de trabalho degradantes (como por exemplo, local de trabalho sem eletricidade e sem aquecimento)[74], ausência de instrução de trabalho ou instruções de trabalho contraditórias, privação de trabalho ou carga de trabalho excessiva ou abusiva, isolamento, ócio laboral (não fornecer trabalho ao empregado), executar tarefas incompreensíveis ou sem relação com o trabalho a ser executado[75]. Estes comportamentos podem ser formulados contra o trabalhador em público, diante dos clientes ou colegas de trabalho[76], ou em uma sala reservada. Ou seja, o assédio moral pode se caracterizar por atos e/ou comportamentos públicos ou privados.

Tais comportamentos são igualmente mencionados pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho como constitutivos de assédio moral.

---

72 Cass. soc. 12 janv. 2012, n. 10-21.543, *Le Lamy santé sécurité au travail*, Tome 1, 2015, p. 545-31.

73 Cass. soc. 26 janv. 2005, n. 02-47.296, Bull. civ. V, n. 153, Cass. crim. 29 janv. 2008, n. 07-80.748.

74 Cass. soc. 31 mars 2010, n. 09-40.739 e n. 09-40.740, Dr. ouv. 2010, 746.

75 Cass. soc. 22 juin 2011, n. 10-30.329. Cass. soc. 10 nov. 2009, n. 07-42.849, Bull. civ. n. 246, obs. LEGER, N., JCP S 2009, act. 602. Cass. soc. 24 juin 2009, n. 07-45.208.Cass. soc. 13 déc. 2011, n. 10-23.260. Cass. soc. 6 avr. 2011, n. 10-11.559.

76 AIRR-44-75.2013.5.23.0041, Minª Dora Maria da Costa, DJ 21.08.2015.

3 – REPETIÇÃO. DURAÇÃO

O Código do Trabalho francês não fixou uma duração mínima necessária para a constituição do assédio moral. Porém, o artigo L. 1152-1 do Código do Trabalho afirma que os atos e/ou comportamentos assediantes devem ser repetidos, o que permite presumir que certo lapso de tempo é necessário para caracterizar a repetição e, consequentemente, o assédio moral.

Depreende-se da jurisprudência da *Cour de Cassation* que a exigência de repetição é avaliada segundo a sua intensidade e a gravidade do ato e/ou comportamento assediante, considerado isoladamente ou no seu conjunto, sem olvidar o estado de vulnerabilidade da vítima[77].

Fundada nesta premissa, a *Cour de Cassation* já teve a oportunidade de afirmar que o assédio moral pode ocorrer num lapso de tempo relativamente curto[78], ou em intervalos próximos de 17 dias[79] ou um mês[80]; ou ainda que dois atos e/ou comportamentos assediantes repetidos em duas semanas de intervalo, reprovados por meio de duas advertências injustificadas acompanhadas de alusões ofensivas, podem caracterizar um assédio moral[81].

No Brasil, nessa mesma linha, a exigência de repetição do comportamento e/ou atos assediantes é examinada, caso a caso, conforme a sua gravidade, intensidade e impacto social (nas relações de trabalho, família e sociedade) e individual (a afronta aos direitos personalíssimos do trabalhador).

4 – INTENÇÃO DE PREJUDICAR A VÍTIMA

Na França e no Brasil, o assédio moral caracteriza-se independentemente da intenção do seu autor: ou seja, pouco importa se o autor do assédio moral teve ou não a intenção de prejudicar uma vítima em particular ou um grupo de trabalhadores. Basta que fique comprovado que os atos e/ou comportamentos abusivos caracterizam uma forma de assédio moral para um trabalhador determinado ou para um grupo de trabalhadores.

---

77 Cass. soc. 7 fev. 2012, RJS 4/12, n. 303; CASADO, A. *Précision sur l'articulation entre les notions de discrimination et de harcèlement moral*. Cah. soc. 01 avril 2015, n. 273, p. 196.

78 Cass. soc. 26 mai 2010, n. 08-43.152, Bull. civ. V, n. 111, obs. DECHRISTÉ, C. Dalloz actualité 2010.; LEBORGNE-INGELAERE, C. JCP S 2010, 1330; Cass. soc. 26 mars 2010, n. 08-43.152, obs. TOURNAUX, S. Lexbase, Hebdo éd. sociale 2010, n. 398.

79 Cass. soc. 6 avr. 2011, n. 09-71.170.

80 Cass. soc. 26 mai 2010, n. 08-43.152, Bull. civ. V, n. 111, obs. DECHRISTÉ, C. Dalloz actualité 2010; LEBORGNE-INGELAERE, C. JCP S 2010, 1330. TOURNAUX, S., Lexbase, Hebdo éd. sociale 2010, n. 398.

81 Cass. soc. 23 sept. 2009, n. 08-44062.

Tal assertiva é corroborada pela jurisprudência. Na França, a jurisprudência pacífica da *Cour de Cassation* proclama que, dos termos do artigo L. 1152-1 do Código do Trabalho, conclui-se que o assédio moral se constitui independentemente da intenção do autor[82]. No mesmo sentido, posiciona-se a jurisprudência brasileira[83].

Na França e no Brasil, principalmente, a partir dos anos 1990-2000, a questão do assédio moral adquire novos contornos em razão das evoluções do mercado de trabalho, da crise econômica, da competitividade exacerbada, do medo do desemprego, da precarização, da flexibilização, que impõem ao trabalhador e ao empregador uma lógica de organização de trabalho perversa, qual seja: a de produzir e vender o mais rápido possível, com o mínimo de trabalhadores e ao menor custo, exigindo-lhes qualidade total e *performance* irrepreensível.

Este quadro justificaria a escolha de novos métodos de gestão e organização do trabalho autoritários, humilhantes, brutais[84], perversos[85], fontes de grande injustiça e sofrimento para o trabalhador[86]. Estruturados sobre uma lógica estritamente econômica e triunfalista[87], tais métodos privilegiam uma espécie de "darwinismo organizacional", no qual apenas os melhores e mais fortes se adaptam às exigências da empresa[88].

Na verdade, esses métodos de gestão e organização do trabalho revelam uma nova forma de assédio moral: *o assédio organizacional ou managerial* que se manifesta a partir do próprio modo de organização e gestão do trabalho, como iremos examinar no item seguinte.

---

82 Cass. soc. 10 nov. 2009, n. 08-41.497, Bull. civ. V, n. 248 et n. 07-45.321, Bull. civ. V, n. 247, obs. GÉA, F., RDT 2010, 39; MAILLARD, S., D. 2009, 2857; RADÉ, C. Lexbase. *La lettre juridique* 2009, n. 375.

83 RR-19448-74.2010.5.04.0000, Min. José Roberto Freire Pimenta, DJ 22.11.2013; E-ED-RR-277700-48.2007.5.12.0007, Min. Renato de Lacerda Paiva, DJ 26.10.2012; RR-717.532/2000.3, Min. Horácio Senna Pires, DJ 29.06.07; RR-12-35.2012.5.09.0093, Min. Cláudio Armando Couce de Menezes, DJ 31.03.2015; e RR-1358-72.2011.5.04.0003, Minª Jane Granzoto Torres da Silva, DJ 10.04.2015.

84 DEJOURS, C. *Souffrance en France*: la banalisation de l'injustice sociale. Paris: Éditions Points, 2014. p. 28.

85 LE GOFF, J.-P. Que veut dire le harcèlement moral? II. Vers un nouvel imaginaire des rapports sociaux. *Le Débat*, 2/2003, n. 124, p. 99-116. Disponible sur: <http://www.cairn.info>.

86 DEJOURS, C. *Souffrance en France*: la banalisation de l'injustice sociale. Paris: Éditions Points, 2014. p. 28.

87 DEJOURS, C. *Souffrance en France*: la banalisation de l'injustice sociale. Paris: Éditions Points, 2014. Prefácio e p. 10 a 19.

88 SOBOLL, L. A. P. *Assédio moral/organizacional*: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 22.

C – HIPÓTESE PARTICULAR: ASSÉDIO ORGANIZACIONAL, UMA FORMA DE ASSÉDIO MORAL

Na França e no Brasil, o assédio organizacional ou managerial é uma forma de assédio moral que se fundamenta em métodos de organização e gestão do trabalho agressivos, autoritários, com repercussões na saúde e dignidade do trabalhador, bem como nas suas condições de trabalho.

A *Cour de Cassation* francesa já afirmou que um método de organização do trabalho, de gestão ou *management* pode ser gerador do assédio moral[89]. Assim, o assédio organizacional se caracteriza por atos e/ou comportamentos inscritos em uma "estratégia" de gestão, de organização ou de métodos de trabalho que extrapolem os limites justificáveis (e aceitáveis) do exercício normal do poder de direção do empregador[90].

Segundo esta jurisprudência[91], podem caracterizar uma forma de assédio moral os métodos de gestão aplicados por um superior hierárquico quando eles se manifestam[92] para um trabalhador determinado como atos e/ou comportamentos (repetidos) característicos de assédio moral. Tais atos e/ou comportamentos degradam as condições de trabalho e são susceptíveis de violar os direitos e a dignidade ou de alterar a saúde física ou mental ou de comprometer o futuro profissional do trabalhador[93].

A jurisprudência da *Cour de Cassation* visa, pois, censurar os métodos de gestão que, mesmo sem a intenção de prejudicar o trabalhador, ou um grupo de trabalhadores, causam-lhe(s) sofrimento no trabalho; ou provocam a degradação de condições de trabalho.

Aparentemente, os juízes da *Cour de Cassation* visam sancionar as organizações de trabalho patogênicas[94] que degradam as condições humanas,

89 Cass. soc. 10 nov. 2009, n. 07-45.321, Bull. civ. V, n. 247, obs. LALANNE, F. Lexbase Hebdo éd. sociale 2009, n. 374; MAILLARD, S. D. 2009, 2857. Cass. soc. 22 oct. 2014, n. 13-18.862, Bull. civ. V, n. 247, obs. ANTONMATTEI, P.-H. Dr. soc. 2015, p. 85. Cass. soc. 3 fév. 2010, n. 08-44.107, obs. JSL 2010, 273. Cass. soc. 21 mai 2014, n. 13-16.341, obs. DEHARO, G. JCP G 2014, 852.

90 Cass. soc. 22 oct. 2014, n. 13-18.862, Bull. civ. V, n. 247, obs. RADÉ, C. Lexbase, Hebdo éd. sociale 2014, n. 589.

91 Cass. soc. 10 nov. 2009, n. 07-45.321 . Cass. soc. 3 fév. 2010, n. 08-44.107.

92 Quando os atos e/ou comportamentos são percebidos, identificados, vivenciados pelo trabalhador como característicos de assédio moral. Repita-se que o trabalhador deve demonstrar por meio de prova ao menos a degradação de suas condições de trabalho.

93 ADAM, P. *La figure juridique du harcèlement moral managérial*. SSL 2011, 1482; RADÉ, C. *Harcèlement.* Méthodes de gestion. Tiers à l'entreprise. Obligation de sécurité de résultat de l'employeur. Dr. soc. 2011, 594.

94 "Organização do trabalho patogênica" é aquela cujos métodos de organização do trabalho podem comprometer o equilíbrio psicossomático do trabalhador e, por consequência, atentar contra a sua saúde física ou mental.

materiais e relacionais de trabalho, e que são propensas a violar os direitos, a dignidade, a saúde física ou mental ou comprometer o futuro profissional do trabalhador.

Como no assédio moral, a jurisprudência francesa não exige que sejam cumulativamente (e concomitantemente) aviltados o direito à saúde, a dignidade do trabalhador e as suas condições de trabalho para a caracterização do assédio organizacional. Tais violações podem ser constatadas de forma cumulativa ou isolada.

No Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho afirma que um método de organização e gestão do trabalho pode caracterizar uma forma de assédio moral organizacional quando, por exemplo, ele privilegia uma lógica de mercado baseada numa "estratégia de gestão focada na melhoria da produtividade e intensificação do engajamento dos trabalhadores, porém assentada em práticas que constrangem, humilham e submetem os trabalhadores para além dos limites do poder empregatício"[95]. Em tais hipóteses, a conduta patronal extrapola seu poder diretivo, ofende a dignidade e os direitos da personalidade do trabalhador.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, caracteriza o assédio organizacional o método de trabalho baseado no estresse e no medo[96], no rigor excessivo[97], em objetivos (metas) de venda (ou de trabalho) irrealistas/inatingíveis[98], que incentiva comparações de desempenho dos trabalhadores (*ranking* de produtividade), bem como o método de trabalho caracterizado por reprovações e críticas constantes, humilhantes; pela violência verbal (acusações, insultos, reprimendas), pela falta de civilidade que manipula e/ou explora as fragilidades físicas e/ou mentais do trabalhador[99].

Cabe ainda ressaltar que, tanto na França[100] quanto no Brasil[101], o assédio organizacional pode revelar uma forma de abuso de poder diretivo do empregador.

Nos dois países, o poder diretivo do empregador não é ilimitado. Consequentemente, não podem ser implementados métodos de organização e gestão

95 RR-701-05.2013.5.09.0656, Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ 28.08.2015.

96 RR-830-41.2010.5.03.0087, Min. João Oreste Dalazen, DJ 12.02.2016; e ARR-946-49.2012.5.24.0004, Minª Dora Maria da Costa, DJ 04.05.2015.

97 RR-12-35.2012.5.09.0093, Min. Cláudio Armando Couce de Menezes, DJ 31.03.2015; e RR-84200-47.2009.5.04.0014, Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DJ 28.11.2014.

98 RR-830-41.2010.5.03.0087, Min. João Oreste Dalazen, DJ 12.02.2016; e ARR-346-60.2013.5.09.0020, Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DJ 19.06.2015.

99 RR-1448-15.2011.5.09.0012, Min. João Oreste Dalazen, DJ 22.08.2014; e ARR-97300-76.2013.5.17.0011, Minª Cilene Ferreira Amaro Santos, DJ 14.11.2014.

100 Cass. soc. 5 mars 2008, n. 06-45.888, Bull. civ. V, n. 46.

101 RR-48200-97.2006.5.10.0010, Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DJ 03.10.2014; e AIRR-92041-60.2008.5.03.0013, Min. Walmir Oliveira da Costa, DJ 26.09.2014.

do trabalho que se revelem constitutivos de assédio moral, ainda que não tenha havido, por parte do empregador, a intenção de provocar qualquer forma de sofrimento aos trabalhadores[102].

A *Cour de Cassation* condena o exercício abusivo do poder diretivo do empregador, principalmente aquele que se manifesta por meio de métodos de organização e gestão do trabalho prejudiciais à saúde e à segurança dos empregados, motivo pelo qual a jurisprudência da *Cour de Cassation*[103] assevera que o empregador tem a obrigação de avaliar ou fazer avaliar os riscos psíquicos ou físicos susceptíveis de serem gerados e percebidos pelos trabalhadores, em razão de um modo de organização e gestão do trabalho adotado ou que possa vir a ser adotado[104]. O empregador deve inscrever o resultado dessa avaliação em um documento[105].

O exame da jurisprudência da *Cour de Cassation* na França e do Tribunal Superior do Trabalho no Brasil autoriza algumas conclusões sobre (1) os sujeitos – o autor e a vítima – do assédio organizacional e sobre (2) seus comportamentos característicos frequentes:

1 – SUJEITOS DO ASSÉDIO ORGANIZACIONAL

AUTOR

Na França e no Brasil[106] podem ser autores do assédio organizacional o trabalhador do mesmo nível hierárquico da vítima ou seu superior hierárquico, o empregador ou seu preposto[107].

---

102 Como no assédio moral, a intenção de prejudicar o trabalhador não é exigida do autor do assédio organizacional. RR-437-73.2012.5.04.0102, Minª Maria de Assis Calsing, DJ 20.03.2015; RR-717.532/2000.3, Min. Horácio Senna Pires, DJ 29.06.07; e AIRR-104-55.2012.5.06.0009, Min. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, DJ 06.03.2015.

103 Cass. soc. 28 fév. 2006, n. 05-41.555, Bull. civ., V, 2006, n. 87, p. 78, obs. SARGOS, P. JCP S 2006, 1278; CHEVRIER, E. Dalloz actualité 2006. Cass. soc. 21 juin 2006, n. 05-43.914, Bull. civ. V, n. 223, p. 212, obs. ADAM, P. RDT 2006, 245.

104 DEL SOL, M. *Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail*. RDSS 2013, 868.

105 Denominado documento único. Previsto no artigo L. 4161-1 do Código do Trabalho, o documento único visa identificar o conjunto de riscos profissionais e psicossociais aos quais estão submetidos habitualmente os empregados durante um período de um ano.

106 Como no assédio moral: v. *supra*.

107 O assédio moral pode ser horizontal (entre colegas do mesmo nível hierárquico) ou vertical (da parte do empregador, do superior hierárquico), ascendente (entre pessoas de nível hierárquico diferente, *v.g.*, o empregado e seu superior hierárquico) ou descendente (da parte do empregador, do superior hierárquico).

A jurisprudência da *Cour de Cassation* acrescenta a essa lista o "terceiro estranho a empresa" (*une tierce personne*)[108], como, por exemplo, clientes, fornecedores de serviços ou pessoas externas a empresa[109], a condição de que elas participem da vida profissional do empregado[110] ou que tenham sobre ele autoridade[111].

VÍTIMA

Segundo a *Cour de Cassation*, a vítima do assédio organizacional é sempre uma pessoa determinada[112]. Na verdade, a *Cour de Cassation* censura o método de organização e gestão do trabalho que embora tendo uma dimensão coletiva (dirigida a todos os trabalhadores) tem comprovadamente[113] consequências individuais para um empregado determinado.

No Brasil, não há tal exigência: a vítima do assédio organizacional tanto pode ser um trabalhador, como uma parte dos trabalhadores ou todos os trabalhadores[114].

2 – COMPORTAMENTOS FREQUENTES

Infere-se da jurisprudência da Cour de Cassation francesa[115] e do Tribunal Superior do Trabalho[116] que os métodos de gestão e organização do trabalho caracterizados pela humilhação, injúrias e insultos, exposição constrangedora do trabalhador, pressão excessiva por resultados, sobrecarga de trabalho, ob-

108 Cass. soc. 19 oct. 2011, n. 09-68.272, Bull. civ. V, n. 235, obs. LEBORGNE-INGELAERE, C. JCP S 2011, 1569.

109 Cass. soc. 1er mars 2011, n. 09-69.616.

110 Cass. crim. 6 déc. 2011, n. 10-82.266, Bull. crim., n. 249, obs. LEBORGNE-INGELAERE, C. JCP S 2012, 1176.

111 Cass. soc. 19 oct. 2016, n. 14-29.624 et n. 14-29.623, JSL 421 , 2016.

112 Cass. soc. 22 oct. 2014, n. 13-18.862, Bull. civ. V, n. 247, obs. ANTONMATTEI, P.-H. Dr. soc. 2015, p. 85; RADÉ, C. Lexbase, Hebdo éd. sociale 2014, n. 589.

113 Trata-se de ônus da prova do trabalhador.

114 ARR-54100-19.2012.5.13.0026, Minª Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ 25.04.2016; RR-89300-80.2005.5.04.0027, Min. José Roberto Freire Pimenta, DJ 22.08.2014; RR-1720-55.2011.5.09.0029, Minª Dora Maria da Costa, DJ 29.04.2016.

115 ICARD, J. *Méthodes de gestion et harcèlement moral*. Cah. soc. 01 déc. 2014, n. 269, p. 685, Cass. soc. 22 oct. 2014, n. 13-18.862, Bull. civ. V, n. 247, obs. ANTONMATTEI, P.-H. Dr. soc. 2015, p. 85; RADÉ, C. Lexbase, Hebdo éd. sociale 2014, n. 589.

116 RR-2200-48.2009.5.15.0025, Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DJ 17.04.2015; RR-526-18.2011.5.04.0010, Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ 21.08.2015; e RR-830-41.2010.5.03.0087, Min. João Oreste Dalazen, DJ 12.02.2016.

jetivos de venda ou de produção (metas) frequentemente inatingíveis[117], assim como os métodos de gestão do trabalho baseados no estresse, na injúria ou no medo, no constrangimento, ameaças (de dispensa, de rebaixamento) represálias e críticas constantes, exigências de desempenho e produtividade que extrapolam os limites do que seria tolerável (para qualquer homem normal) revelam uma forma de abuso do poder diretivo do empregador.

Podemos concluir da exegese da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e da *Cour de Cassation* que é tênue a demarcação entre os limites juridicamente aceitáveis e o poder de direção do empregador. Isso porque, muitas vezes, o objetivo do empregador é apenas o de implementar um método de organização e gestão do trabalho eficiente que responda às necessidades de um mercado altamente competitivo. Todavia, os trabalhadores não reagem todos da mesma maneira a pressão e o estresse, o que torna delicada a apreciação do juiz nas hipóteses de assédio organizacional: na verdade, é difícil separar os métodos de organização e gestão do trabalho humilhantes e autoritários dos métodos exigentes e *performances*. É caso a caso que o juiz forma a sua convicção.

Após o estudo preliminar da noção de assédio moral, a partir da definição do Código do Trabalho francês e da intepretação jurisprudencial da *Cour de Cassation* e do Tribunal Superior do Trabalho, cumpre analisar o assédio moral à luz da obrigação de proteção da saúde e da segurança do trabalhador.

Com efeito, o assédio moral revela o descumprimento por parte do empregado de sua obrigação de proteger a saúde e a segurança do trabalhador no meio ambiente do trabalho.

Na França, trata-se de uma obrigação de resultado (*obligation de sécurité de résultat*) enunciada pela doutrina e pela jurisprudência e da *Cour de Cassation* francesa. No Brasil, cuida-se de uma obrigação legal e constitucional que pode ser inferida a partir do estudo da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

O próximo título dedica-se ao estudo da obrigação de proteção da saúde e segurança do trabalhador e as consequências de seu descumprimento em matéria de assédio moral no trabalho.

TÍTULO 2 – ASSÉDIO MORAL: INEXECUÇÃO DA OBRIGAÇÃO DE PROTEÇÃO DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Na França e no Brasil, o assédio moral revela o descumprimento da obrigação de proteger a segurança e a saúde física e mental do trabalhador.

117 Cass. soc. 27 oct. 2010, n. 09-42488.

Nos dois países, o empregador tem a obrigação de garantir a proteção da saúde e da segurança do trabalhador e de promover um ambiente de trabalho digno. A inexecução dessa obrigação pode ser sancionada civil ou penalmente.

Na França, conforme a jurisprudência da *Cour de Cassation*, a obrigação de proteger a segurança e a saúde física e mental do trabalhador[118] é uma obrigação de resultado (*l'obligation de sécurité de résultat*). O empregador[119] é o principal garantidor desta obrigação cujo fundamento legal encontra-se nos artigos L. 4121-1 e ss. do Código do Trabalho[120]. Depreende-se desses dispositivos que o empregador deve tomar as medidas necessárias para proteger a saúde física e mental do trabalhador, garantir a segurança dos locais e equipamentos de trabalho, prevenir os riscos (físicos e psicossociais) associados à atividade profissional[121], bem como garantir-lhe condições de trabalho respeitosas das normas de higiene, saúde e segurança.

No Brasil, assim como na França, o assédio moral traduz o descumprimento da obrigação de proteção da saúde física e mental e da segurança do trabalhador. Todavia, pode-se inferir a partir da análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho[122] que não se trata de uma obrigação de resultado, mas de uma obrigação constitucional (arts. 7º, XXII, 200, VIII, e 225, § 1º, II, III, IV e V) e legal (arts. 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT).

---

118 CASADO, A. *La protection de la santé mentale du salarié*: prospective en droit pénal du travail. Cah. soc. 01 avr. 2016, n. 284, p. 218.

119 Cass. soc. 21 juin 2006, n. 05-43.914, Bull. civ. V, n. 223, p. 212, obs. ADAM, P. RDT 2006, 245; RADÉ, C. Lexbase, Hebdo éd. sociale 2006, n. 223. Cass. soc. 11 mars 2015, n. 13-18.603, publié au Bull., obs. FLAMENT, L. JCP S, 2015, 1191; HAUTEFORT, M. JSL 2015, 386. Cass. soc. 23 janvier 2013, n. 11-18.855, Bull. V, n. 15. Cass. soc. 1er juin 2016, n. 14-19.702, publié au Bull., obs. LOISEAU, G. JCP S 2016, 1220; RADÉ, C., Lexbase, Hebdo éd. sociale 2016, n. 659; CORRIGNAN-CARSIN, D. JCP G 2016, act. 683. JCP S 2016, act. 227. BABIN, M. *Harcèlement moral*: l'incidence de la jurisprudence Air France du 25 novembre 2015. Cah. soc. 01 juillet 2016, n. 287, p. 330.

120 A Diretiva nº 89/391/CEE do Conselho de 12 de julho de 1983 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (e que define as obrigações das entidades patronais e dos trabalhadores para reduzir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais) integrou ao direito interno francês, por meio da Lei n° 91-1414, de 31 de dezembro de 1991, os princípios gerais de prevenção de riscos profissionais inscritos nos artigos L. 4121-1 e seguintes do Código do Trabalho. A Lei n° 91-1414, de 31 de dezembro de 1991, foi modificada pela Lei n° 2002-73, de 17 de janeiro de 2002 (*Loi de modernisation sociale*), e pelo Decreto n° 2004-760, de 28 de julho de 2004, relativo à medicina do trabalho. A referida Lei criou igualmente o documento único no qual o empregador deve transcrever os resultados de avaliação de riscos profissionais.

121 MORVAN, P. *La mode des risques psychosociaux*. Dr. soc. 2013, 965; VERKINDT, P.-Y. *Un nouveau droit des conditions de travail*. Dr. soc. 2008, 634.

122 E-RR-9700-45.2004.5.02.0465, Minª Rosa Maria Weber, DJ 05.08.2011; E-RR-398200-65.2008.5.09.0663, Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, DJ 03.08.2012; e E-RR-126900-47.2005.5.17.0004, Min. Hugo Carlos Scheuermann, DJ 05.12.2014.

Do exame da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, verifica-se que tal obrigação incumbe principalmente ao empregador, em razão da teoria do risco da atividade econômica.

Nos dois países, a obrigação de proteção da saúde física e mental e da segurança do trabalhador é assegurada por diversos atores (A), conforme se infere dos textos legais e da jurisprudência (B).

A – ATORES

Na França, além do empregador (1), o empregado (2) e outros atores (3) são garantidores da *obligation de sécurité de résultat* (obrigação de proteção da saúde física e mental e da segurança do trabalhador): o Comitê de Higiene, de Segurança e de Condições de Trabalho (*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail* – CHSCT) (A), o delegado do pessoal (*délégué du personnel*) (B) e o médico do trabalho (C).

No Brasil, a obrigação de proteção da saúde física e mental e da segurança do trabalhador, é garantida, principalmente pelo empregador, sem negligenciar o importante papel do empregado.

1 – EMPREGADOR

Segundo os termos do artigo L. 4121-1 do Código do Trabalho francês, o empregador é o principal garantidor da *obligation de sécurité de résultat* (obrigação de proteger a saúde e a segurança do trabalhador). Consequentemente, ele deve tomar as medidas necessárias, previstas em lei (artigos L. 4121-1 e L. 4121-2 do Código do Trabalho), para assegurar a segurança e proteger a saúde física e mental do trabalhador. Dentre elas, citem-se: ações de prevenção de riscos profissionais, de informação e formação profissionais e de organização do trabalho. O empregador deve estar atento a adaptar tais medidas a modificação das circunstâncias e ao aperfeiçoamento das situações existentes.

Saliente-se, ainda, que o artigo L. 1152-4 do Código do Trabalho francês afirma que o empregador deve tomar todas as disposições necessárias a fim de prevenir os atos e/ou comportamentos geradores de assédio moral. Ele deve saber identificar os elementos caracterizadores de uma situação de assédio moral, conforme a lei (artigo L. 1152-1 Código do Trabalho) ou o instrumento coletivo (ANI 26 de março de 2010)[123].

123 Cf. Título 1.

Ressalte-se, enfim, que a *Cour de Cassation* assevera que o empregador é responsável pelo assédio moral cometido por um ou vários de seus empregados, mesmo se o autor (ou autores) do assédio moral não é titular de poder de direção ou de autoridade hierárquica na empresa. O empregador é igualmente responsável pelo assédio moral cometido por uma pessoa exterior à empresa, que nela intervém por sua conta e risco, a condição de que ela exerça, de fato ou de direito, autoridade sobre os empregados[124].

2 – EMPREGADO

Na França, conforme as instruções do empregador contidas no regulamento interno da empresa (norma interna da empresa), o empregado é responsável pela sua própria segurança e saúde, na medida de suas possibilidades e de sua formação profissional. O empregado é, também, responsável pela segurança e saúde de todas as pessoas abrangidas pelos seus atos ou omissões no trabalho (artigo L. 4122-1 do Código do Trabalho).

3 – OUTROS ATORES

A) CHSCT – COMITÊ DE HIGIENE, DE SEGURANÇA E DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

De acordo com o artigo L. 4612-3 do Código do Trabalho francês, o CHSCT[125] (*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail*) pode propor ao empregador ações de prevenção contra assédios moral e sexual e atitude sexista[126] no trabalho.

Assim, o CHSCT pode, por exemplo, solicitar ao empregador que manifeste expressa e claramente sua vontade de proibir e punir todo ato e/ou comportamento característico de assédio moral, de assédio sexual e/ou de atitude sexista. O CHSCT pode também solicitar ao empregador que informe os trabalhadores sobre seus direitos e deveres nessas hipóteses, bem como

---

124 Cass. soc. 1er mars 2011, n. 09-69.616. Cass. soc. 19 oct. 2011, n. 09-68.272.

125 O CHSCT (*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail*) é uma instituição representativa do pessoal presente em todas as empresas privadas que contam, no mínimo, com 50 empregados (e sob certas condições presente também nas empresas publicas). O CHSCT tem por missão contribuir para a proteção da saúde e da segurança do trabalhador, assim como para a melhoria das condições de trabalho.

126 A Lei n° 2015-994, de 17 de agosto de 2015 (*Loi Rebsamen*), inseriu no Código do Trabalho (artigo L. 1142-2-1) a noção de *agissement sexiste*. O dispositivo visa coibir toda atitude, ato, ação, comportamento relacionado ao sexo de uma pessoa, e que pode ter por objeto ou efeito a afronta de sua dignidade ou a constituição de um ambiente de trabalho intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

criar meios para administrar potenciais conflitos no trabalho e, principalmente, detectar ou antecipar possíveis de situações geradoras de assédio moral, de assédio sexual e/ou de atitudes, ações ou comportamentos de caráter sexista.

A missão do CHSCT é contribuir, por meios de ações de prevenção, de informação e de formação profissional, para a efetiva proteção da saúde física e mental e da segurança dos trabalhadores no local de trabalho, assim como para a melhoria das condições de trabalho. Ele procede enfim à análise dos riscos profissionais aos quais podem ser expostos, por exemplo, os trabalhadores e as mulheres grávidas[127].

B) DELEGADO DO PESSOAL

Na França, o delegado do pessoal (*délégué du personnel*)[128] é um trabalhador eleito pelos trabalhadores da empresa. Trata-se de um representante dos trabalhadores que dispõe de um direito de alerta (*droit d'alerte*[129]) a ser exercido, principalmente em caso de violação do direito da pessoa, da sua saúde física e mental ou das liberdades individuais exercidas na empresa e que não seriam justificadas nem pela natureza da tarefa profissional a ser realizada, nem proporcional ao objetivo visado[130]. Sempre que uma situação possa representar um risco de assédio moral, o empregador deve ser imediatamente informado.

C) MÉDICO DO TRABALHO

Submetido ao segredo profissional, o médico do trabalho no direito francês é um ator fundamental na luta contra o assédio moral. Sua missão, exclusivamente preventiva, consiste em informar toda e qualquer alteração da saúde do trabalhador em razão do trabalho que realiza[131], assim como identificar

127 V. artigos L. 4612 e ss. do Código do Trabalho.

128 A eleição do delegado do pessoal (*délégué du personnel*) é obrigatória quando uma empresa conta com no mínimo 11 trabalhadores. Uma vez eleito, esse representante dos trabalhadores tem direito a um número de horas remuneradas pelo empregador para exercer sua missão (V. artigos L. 2312-1 e ss. do Código do Trabalho).

129 *Droit d'alerte*: trata-se do direito do trabalhador de cessar de trabalhar quando ele se confrontar com uma situação que ele acredita ser de perigo grave para sua vida ou sua saúde, ou ainda se ele constatar um defeito no sistema de segurança/proteção da empresa. O trabalhador deve informar imediatamente seu empregador sobre todo o risco ou ameaça de perigo a saúde e a segurança no local de trabalho (cf. Lei n° 82-1097, de 23 de dezembro de 1982; e artigo L. 4131-2 e ss. do Código do Trabalho).

130 V. artigo L. 2313-2 do Código do Trabalho.

131 V. artigo L. 4622-3 do Código do Trabalho.

e analisar os riscos profissionais de que possa ser vítima[132]. O empregador deve acompanhar, observar as proposições e sugestões do médico do trabalho[133].

Dentre outras atribuições, o médico do trabalho deve aconselhar os empregadores, os trabalhadores e os representantes dos trabalhadores sobre as disposições e as medidas necessárias, a fim de evitar ou reduzir os riscos profissionais, bem como as medidas necessárias ao aperfeiçoamento das condições de trabalho, a prevenção do consumo de álcool e drogas no local de trabalho, a prevenção do assédio moral ou sexual e a redução da periculosidade no trabalho[134].

Enfim, ressalte-se que, segundo a jurisprudência da *Cour de Cassation*[135], o empregador é o principal garantidor da obrigação de proteção da saúde do trabalhador e da segurança no trabalho: o médico do trabalho tem apenas a obrigação de aconselhar o empregador e os empregados em matéria de saúde no trabalho[136].

No Brasil, conforme a exegese dos arts. 7º, XXII, 200, VIII, 225, § 1º, II, III, IV e V, da Constituição Federal, arts. 154 a 201 da CLT e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (principalmente as NR 1, 6 e 9[137]) o empregador deve tomar todas as medidas necessárias para proteger a saúde do empregado, reduzir o risco profissional e lhe garantir um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado que respeite as normas de saúde, higiene e segurança.

Segundo o art. 158 da CLT, o empregado deve observar as normas de segurança e medicina do trabalho, assim como colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos legais previstos no Capítulo V da CLT (arts. 154 a 201).

Cabe, porém, salientar que embora o médico do trabalho brasileiro não tenha as mesmas atribuições do médico do trabalho francês, podemos inferir a

132 V. artigo R. 4624-1 do Código do Trabalho.

133 Cass. soc. 19 déc. 2007, n. 06-43.918, Bull. civ. V, n. 216 obs. SAVATIER, J. Dr. soc. 2008, 388.

134 V. artigo L. 4622-2 do Código do Trabalho.

135 Cass. soc. 30 juin 2015, n. 13-28.201, Bull. civ. V.

136 ADAM, P. *Le médecin du travail en habit de harceleur*. SSL 2015, 1689.

137 A Norma Regulamentadora 1 estabelece as disposições gerais relativas às normas regulamentadoras (NR), campo de aplicação, regime jurídico e principais atores. A Norma Regulamentadora 6 trata da obrigação de fornecimento gratuito de equipamento de proteção e de segurança. A Norma Regulamentadora 9 versa sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), cujo objetivo é a prevenção da saúde e da integridade dos trabalhadores, em matéria de riscos ambientais.

partir das Normas Regulamentadoras 4[138] e 7[139] do Ministério do Trabalho que ele tem um papel muito importante na promoção e na preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, inclusive na prevenção de atos e/ou comportamentos geradores de assédio moral.

Enfim, como sabido, no Brasil, não há representação do pessoal nos moldes do direito francês.

B – TEXTOS E JURISPRUDÊNCIA

Durante anos, a jurisprudência da *Cour de Cassation* francesa afirmou que o empregador, principal garantidor da *obligation de sécurité de résultat* (obrigação de proteção da segurança e da saúde física e mental do trabalhador) em matéria de assédio moral, deveria preveni-lo por todos os meios[140] e agir imediatamente quando informado de fatos susceptíveis de caracterizar um assédio moral. Por tratar-se de uma obrigação de resultado, o seu descumprimento implicava a condenação sistemática do empregador com fundamento na responsabilidade civil. A ausência de dolo, de culpa de sua parte ou de intenção de prejudicar o empregado não o eximia de sua responsabilidade[141].

Em 2015, a jurisprudência da *Cour de Cassation* evoluiu nesse ponto: segundo uma decisão da *Cour de Cassation* publicada em 25 de novembro 2015[142] (denominado *arrêt Air France*), o empregador poderá se exonerar de sua responsabilidade civil e/ou penal, em caso de inexecução ou má execução de sua *obligation de sécurité de résultat* (obrigação de proteção da segurança e da saúde física e mental do trabalhador[143]), se demonstrar ter respeitado todas as medidas de prevenção de riscos profissionais (e psicossociais) previstas nos artigos L. 4121-1 et L. 4121-2 do Código do Trabalho[144].

---

138 A Norma Regulamentadora 7 estabelece as regras relativas ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

139 A Norma Regulamentadora 4 trata dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

140 GOSSELIN, H. *Harcèlement moral, état de santé et obligation de sécurité de résultat*. SSL 2016, 1707.

141 Cass. soc. 21 juin 2006, n. 05-43.914, Bull. civ. V, n. 223, p. 212, obs. ADAM, P. RDT 2006, 245; RADÉ, C. Lexbase, Hebdo éd. sociale 2006, n. 223.

142 Cass. soc. 25 nov. 2015, n. 14-24.444, publié au Bull., obs. DE LA BÂTIE, A. D. JSL 2016, 401.

143 BABIN, M. *L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche*. JCP S 2016, 1011; GRATTON, L. *Prévention, imputation, punition*: vers une évolution des fonctions de l'obligation de sécurité patronale? Cah. soc. 01 mai 2016, n. 285, p. 262.

144 ICARD, J. *L'incidence de la jurisprudence Air France dans le contentieux du harcèlement moral*. Cah. soc. 01 avr. 2016, n. 284, p. 214; ICARD, J. *La nature ambiguë de l'obligation de sécurité de l'employeur*. Cah. soc . 1er janv. 2016, n. 281, p. 23.

A partir dessa decisão, a *Cour de Cassation* indica que é sob a ótica da prevenção que deve ser apreciado o eventual descumprimento da *obligation de sécurité de résultat* (obrigação de proteção da segurança e da saúde física e mental do trabalhador).

Enfim, a *Cour de Cassation* afirma que a *obligation de sécurité de résultat* (obrigação de proteção da segurança e da saúde física e mental do trabalhador) tem fundamento legal (artigos L. 4121-1 e L. 4121-2 do Código do Trabalho), sendo, portanto, desnecessária a distinção entre obrigação de meio ou de resultado[145].

Em uma decisão pronunciada em 1º de junho de 2016, a mencionada jurisprudência do *arrêt Air France* foi integralmente transposta ao contencioso do assédio moral. Doravante, assevera a *Cour de Cassation*[146], o empregador pode ser exonerado de toda a responsabilidade em matéria de assédio moral e de segurança e saúde física e mental do trabalhador, se ele demonstrar ter tomado todas as medidas previstas nos artigos L. 4121-1 e L. 4121-2 do Código do Trabalho. Dentre elas, citem-se:

– medidas de prevenção de informação e de formação profissional dos trabalhadores destinadas a combater o assédio moral;

– implementar uma forma de organização de trabalho apropriada aos trabalhadores com os instrumentos adaptados a tal fim;

– medidas de prevenção de riscos profissionais;

– medidas de avaliação dos métodos de gestão do trabalho;

– medidas de adaptação do trabalho ao homem, em particular no que concerne aos equipamentos de trabalho, à produção e à evolução tecnológicas.

Do estudo dos dispositivos legais mencionados e da jurisprudência citada conclui-se que o empregador deve tomar, desde que informado, todas as medidas necessárias a fim de cessar os atos e/ou comportamentos susceptíveis de constituir um assédio moral[147]. Ele deve agir (1) e reagir (2) a fim de evitar que o assédio moral se produza no local de trabalho.

Ação: consiste na prevenção propriamente dita. A prevenção se traduz por meio de ações de sensibilização/consciência acerca da problemática rela-

145 Cass. soc. 1er juin 2016, n. 14-19.702, publié au Bull., obs. LOISEAU, G. JCP S 2016, 1220.

146 Cass. soc. 25 nov. 2015, n. 14-24.444, publié au Bull., obs. DE LA BÂTIE, A. D. JSL 2016, 401.

147 LOISEAU, G. *L'obligation de sécurité, paradigme d'une sécurité obligée*. Cah. soc. 1er déc. 2013, n. 258, p. 540.

tiva ao assédio moral, principalmente por meio de informação[148] e formação profissional do empregado, do empregador, dos atores[149] e de todas as pessoas que possam estar envolvidas em situações de assédio moral, bem como por meio de ações de prevenção no meio ambiente do trabalho (avaliação das condições de trabalho, da organização do trabalho, etc). Finalmente, deve-se também avaliar, monitorar, supervisionar e prevenir os riscos psicossociais, pois podem ser fonte geradora de assédio moral.

Reação: tendo sido informado – pela vítima ou testemunha do assédio moral – o empregador deve reagir imediatamente, ou seja, ele deve adotar um procedimento metodológico claro, preestabelecido (informado aos trabalhadores), não discricionário e sistemático. Os responsáveis pela investigação do suposto assédio devem apoiar-se nesta metodologia preestabelecida a fim de cessar toda e qualquer situação de assédio moral o mais rápido possível e sancionar o autor(es).

Saliente-se que o empregador só será condenado por assédio moral, nos termos dos artigos L. 1152-1 a L. 1152-6 do Código do Trabalho, se tiver havido ineficácia das medidas de prevenção adotadas e previstas nos artigos L. 4121-1 e L. 4121-2 do Código do Trabalho. É, pois, do empregador o ônus de provar o cumprimento dos citados artigos L. 4121-1 e L. 4121-2 do Código do Trabalho.

Resumindo, segundo a *Cour de Cassation*, o empregador é o principal *garant* da *obligation de sécurité de résultat* (obrigação de proteção da segurança e da saúde física e mental do trabalhador). Ele se exonera de sua responsabilidade em matéria de assédio moral quando demonstra ter tomado todas as medidas previstas nos artigos L. 4121-1 e L. 4121-2 do Código do Trabalho a fim de prevenir, evitar ou reduzir a superveniência do assédio moral no trabalho[150].

A atual jurisprudência francesa posiciona a prevenção, e não a simples punição, no centro da luta contra o assédio moral. A prevenção deve ser a preocupação central do empregado, do empregador, do juiz e dos demais atores implicados, em matéria de proteção à saúde e à segurança do trabalhador.

No passado, a jurisprudência era muito severa dando azo a injustiças. Isto é, caracterizado o assédio moral, o empregador era automática e sistematicamente condenado por ter descumprido com sua obrigação (de resultado) em matéria de proteção à saúde e à segurança do empregado. Tal condenação

148 A informação pode ocorrer por meio de publicações internas, notas infomativas/explicativas, notas de apoio, memorandos, etc.

149 V. *supra*.

150 Cass. soc. 1er juin 2016, n. 14-19.702, publié au Bull., obs. LOISEAU, G. JCP S 2016, 1220; RADÉ, C. Lexbase, Hebdo éd. sociale 2016, n. 659.

ocorria independentemente da presteza e da eficiência da reação do empregador, ou das medidas por ele adotadas a fim de cessar os atos e/ou comportamentos assediantes, ou de seus cuidados para oferecer aos trabalhadores um meio ambiente de trabalho saudável, digno e seguro[151].

Atualmente, como dito, deve-se considerar os esforços de prevenção do empregador e sua eficácia, preocupação central desta nova jurisprudência da *Cour de Cassation*[152].

No Brasil, segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho[153], a obrigação de proteção à saúde e à segurança do empregado se revela, principalmente, por meio dos princípios de precaução[154] e prevenção dos riscos profissionais. Estes princípios impõem ao empregador a obrigação de tomar as medidas necessárias para prevenir e reduzir o risco profissional, garantir a segurança e a saúde do trabalhador em um meio ambiente de trabalho conforme as regras de higiene, segurança e saúde.

O próximo título estudará as sanções a que incorrem o empregador e o trabalhador em caso de assédio moral, a partir da análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e da *Cour de Cassation* francesa.

TÍTULO 3 – ASSÉDIO MORAL: SANÇÕES

Conforme explicitado no Título 2, o assédio moral no Brasil[155] e na França[156] revela o descumprimento, por parte do empregador, de sua obrigação de proteger a segurança e a saúde física e mental do trabalhador. A inexecução dessa obrigação autoriza a reparação pecuniária da vítima, por eventuais danos materiais ou morais, conforme as regras de responsabilidade civil (A) e penal (B).

A – RESPONSABILIDADE CIVIL

No Brasil e na França, a indenização segue o princípio da responsabilidade civil.

---

151 Cass. soc. 3 fév. 2010, n. 08-40144 et 08-44019. Cass. soc. 23 janv. 2013, n. 11-18855.

152 Cass. soc. 1er juin 2016, n. 14-19.702, publié au Bull., obs. LOISEAU, G. JCP S 2016, 1220; RADÉ, C. Lexbase, Hebdo éd. sociale 2016, n. 659.

153 E-RR-65300-32.2005.5.15.0052, Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 14.03.2014; E-RR-99300-59.2007.5.17.0011, Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 04.10.2013; e E-ED-RR-470-43.2010.5.15.0000, Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 09.11.2012.

154 Disponível em: <http://www.un.org>.

155 E-ED-RR-118800-95.2007.5.04.0004, Min. Augusto César Leite de Carvalho, DJ 31.08.2012; e E-RR-1198000-97.2006.5.09.0015, Min. Augusto César Leite de Carvalho, DJ 21.11.2014.

156 Cass. soc. 16 mars 2005, n. 03-40.251, Bull. civ. V, n. 94, p. 81. Cass. soc. 6 juin 2012, n. 10-27.694, Bull. civ. V, n. 169.

Na França, o princípio da reparação integral do prejuízo (ou dano) está inscrita no artigo 1.240 do Código Civil, segundo o qual quem causa um prejuízo (ou dano) a outrem deve reparar-lhe.

A *Cour de Cassation* já afirmou que o trabalhador pode demandar, de modo cumulativo, uma indenização em razão de assédio moral, assim como uma indenização específica em razão do descumprimento da *obligation de sécurité de résultat* (obrigação de proteção da segurança e a saúde física e mental do trabalhador)[157].

No Brasil, a indenização em matéria de assédio moral é assegurada pelos arts. 186, 187 e 927, *caput*, do Código Civil e 5º, X, da Constituição Federal.

O *quantum* indenizatório[158] é de difícil apreciação, mas dois critérios emergem da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho[159]: trata-se de uma indenização de caráter compensatório (1) e de caráter pedagógico (2):

(1) Uma indenização de caráter compensatório, pois ela visa reparar a violação a direito pessoais, sofrimentos íntimos, físicos ou psíquicos, assim como a dignidade da vítima de assédio moral. Consequentemente, não há valor monetário que possa estimar o "preço da dor"[160]. Todavia, a jurisprudência assevera que o montante não pode ser ínfimo ou irrisório, razão pela qual se requer do juiz que a indenização seja proporcional e razoável.

Proporcionalidade e razoabilidade, segundo o Supremo Tribunal Federal (STF), pressupõem o respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana. A proporcionalidade demanda a verificação entre os meios utilizados e o objetivo alcançado (denominada proporção de meios)[161]: ou seja, o juiz deve buscar o equilíbrio e a conciliação (ou ponderação) entre as violações aos direitos e

157 Cass. soc. 6 juin 2012, n. 10-27.694, Bull. civ. V, n. 169, obs. DURAND, T. Dr. ouv. 2012, n. 771, p. 657-659; LEBORGNE-INGELAERE, C. JCP S 2012, 1418.

158 Embora na França e no Brasil a indenização por danos morais em hipótese de assédio moral tenha uma função punitiva e pedagógica, a nosso ver, a partir do estudo da jurisprudência do TST e da *Cour de Cassation*, pode-se concluir que a indenização por danos morais no Brasil visa dissuadir a ocorrência de novos atos e/ou comportamentos de assédio moral, a partir da fixação de valores bem mais expressivos do que os fixados pelo juiz francês. Na França, os montantes são modestos (por razões culturais, sociais, econômicas, etc.) e, sobretudo, porque a condenação visa encorajar o dever de prevenção que incumbe, principalmente, do empregador.

159 ARR-385-41.2014.5.09.0014, Min. Mauricio Godinho Delgado, DJ 20.11.2015; ARR-56-55.2014.5.23.0041, Min. Mauricio Godinho Delgado, DJ 13.11.2015; e RR-131600-70.2006.5.12.0004, Minª Kátia Magalhães Arruda, DJ 26.11.2010.

160 BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Dosimetria do dano moral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013, p. 17-41.

161 ADI 4.467-MC, Minª Ellen Gracie, Tribunal Pleno, DJ 01.06.2011.

garantias fundamentais[162] e o *quantum* indenizatório fixado. A razoabilidade preconiza que o *quantum* fixado seja razoável (*reasonableness*) e que sejam observados os ideais de justiça e de razão reclamados de qualquer pessoa razoável (do "bom pai de família")[163]. Enfim, o critério de razoabilidade requer do intérprete uma escolha racional (lógica) e razoável (de bom senso)[164].

(2) Uma indenização a caráter pedagógico cujo objetivo é dissuadir comportamentos geradores de assédio moral e incitar o empregador a impedi-los[165].

B – RESPONSABILIDADE PENAL

Na França, segundo o artigo 222-33-2 do Código Penal, o assédio moral no trabalho é uma infração punida com pena de prisão de dois anos e € 30.000 de multa[166].

No Brasil, o assédio moral no trabalho não é sancionado pelo direito penal.

Enfim, além das sanções civil[167] e penal aplicáveis em caso de assédio moral, frequentemente o trabalhador (francês[168] e brasileiro) decide pela ruptura do contrato de trabalho, em razão da degradação das condições de trabalho que impedem o prosseguimento de seu contrato de trabalho. Nesta hipótese, ele apresenta a sua demissão. Ele pode também requerer a ruptura do contrato de trabalho pelo descumprimento por parte do empregador de suas obrigações contratuais (por exemplo, pelo descumprimento da obrigação de proteção da

162 ADI 4.467-MC, Minª Ellen Gracie, Tribunal Pleno, DJ 01.06.2011; ADI-855, Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJ 27.03.09.

163 ADI 1.511-MC, Min. Carlos Velloso, Tribunal Pleno, DJ 06.06.03.

164 ADI 4.467-MC, Minª Ellen Gracie, Tribunal Pleno, DJ 01.06.2011.

165 RR-41440-28.2008.5.09.0322, Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 15.10.2010; RR 1393-34.2010.5.08.0107, Min. João Oreste Dalazen, DJ 13.03.2015; E-ED-RR-792330-81.2001.5.02.5555, Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DJ 20.08.2010; e E-ED-RR- 44200-87.2006.5.08.0114, Min. Augusto César Leite de Carvalho, DJ 21.03.2014.

166 V. Título 1.

167 Entre as sanções civis na França, cumpre indicar a sanção disciplinar. Na França, o artigo L. 1152-5 do Código do Trabalho autoriza o empregador a tomar medidas disciplinares contra o empregado autor de assédio moral. Trata-se de uma faculdade do empregador. Segundo a lei (artigos L. 1332-1 e ss. do Código do Trabalho) e a jurisprudência francesas (Cass. soc. 7 fév. 2012, n. 10-17.393, Bull. civ. V, n. 56. JCP S 2012, act. 103. JCP S 2012, 1434. D. 2012, 506), se o empregador decide sancionar o empregado, ele deve instaurar um procedimento disciplinar que seguirá regras claras e previamente fixadas no regulamento interno ou nota de serviço da empresa; ele deve provar que os atos e/ou comportamentos praticados pelo empregado "assediador" são constitutivos de assédio moral. No Brasil, não há texto legal que regulamente a sanção disciplinar em caso de assédio moral.

168 Além da demissão na França, outros modos de ruptura do contrato de trabalho são possíveis, dentre eles a *résiliation judiciaire du contrat de travail* e a *rupture conventionnelle*.

segurança e da saúde de proteção da saúde física e mental do trabalhador). É o caso da *prise d'acte de la rupture du contrat de travail* na França e da rescisão indireta do contrato de trabalho no Brasil[169].

Ressalte-se, enfim, que, conforme o artigo L. 1152-3 do Código do Trabalho, é nula toda forma de ruptura do contrato de trabalho do trabalhador vítima ou testemunha de assédio moral, bem como dos estagiários (artigo L. 1152-2 do Código do Trabalho).

CONCLUSÃO

Na França e no Brasil, a proteção da saúde e da segurança do trabalhador funda-se na tríade: saúde, dignidade e meio ambiente do trabalho. Estas noções, a exceção da noção de *compromission de l'avenir professionnel*[170], estão presentes nas definições de assédio moral francesa e brasileira.

As definições de assédio moral francesa e brasileira pressupõem a degradação do meio ambiente do trabalho com possíveis repercussões na saúde do trabalhador. Trata-se de um ponto de convergência na análise do assédio moral nos dois países.

O ponto de divergência encontra-se na afronta à dignidade do trabalhador. No Brasil, o assédio moral avilta sistematicamente a dignidade do trabalhador, enquanto que na França esta violação deve ser provada pela vítima.

Todavia, mesmo a noção de dignidade no direito do trabalho e na jurisprudência francesa não tendo a mesma amplitude daquela enunciada pela jurisprudência e direito do trabalho brasileiro, infere-se que a dignidade permeia todo o ordenamento jurídico francês e é, sem duvida, o elemento-mor a ser considerado pelo juiz em matéria de assédio moral, devido ao respeito incondicional de que é merecer todo trabalhador em razão de sua condição humana[171].

Em comum, nos dois países, o assédio moral revela a violação da obrigação de proteção da saúde e de segurança do trabalhador, autorizando, em consequência, a reparação pecuniária. Contrariamente ao Brasil, na França esta obrigação é uma obrigação de resultado (*obligation de sécurité de résultat*).

---

169 A *prise d'acte de la rupture du contrat de travail* do direito francês apresenta grande semelhança com a rescisão indireta do contrato de trabalho prevista no art. 483 da CLT.

170 Cf. Títulos 1 e 2.

171 SANDKÜHLER, H. J. *La dignité humaine et la transformation des droits moraux en droit positif*. Disponible sur: <http://www.unesco-phil.uni-bremen.de>. Consulté le: 11 janv. 2016.

Na França e no Brasil, o empregador é o principal *garant* da obrigação de proteção da saúde e de segurança do trabalhador.

Na França, a jurisprudência relativa ao assédio moral e a proteção da saúde do trabalhador tem como objetivo principal incentivar a prevenção. O montante das indenizações[172] fixados e o conteúdo das decisões da *Cour de Cassation* corroboram esta afirmação. Enquanto que, no Brasil, o enfoque primeiro da jurisprudência em matéria de assédio moral parece ser a sanção pedagógico-pecuniária: ou seja, o *quantum* indenizatório deve ser suficientemente importante para impedir a repetição do comportamento reprovável.

Com efeito, o caráter eminentemente punitivo da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho não me deixa indiferente: desta jurisprudência parece emergir uma forma de *logique foucaldienne*[173], segundo a qual o assédio moral é visto como uma forma de "sanção normalizadora em uma sociedade disciplinadora"[174] cuja generalização da punição, por meio de mecanismos legais ou judiciais, conduz a uma forma de sanção binária (entre os bons e os maus) e automática (a certeza de ser sempre punido[175]).

Será que a punição dissociada da prevenção como meio de evitar o assédio moral no trabalho atinge o objetivo desejado? Creio que a resposta é negativa, pois a jurisprudência brasileira apenas combate os efeitos do assédio moral, a(s) causa(s) permanece(m) ínsita(s) ao método de organização do trabalho.

Eis aqui o que parece-me a principal contribuição da jurisprudência francesa à jurisprudência brasileira em matéria de assédio moral: o incentivo a ações de prevenção em matéria de violência no trabalho, a formação e a in-

172 O valor das indenizações por dano moral na França são menos importantes do que aqueles fixados no Brasil.

173 Relativo à escrita, à formulação, ao raciocínio de Michel Foucault.

174 "A naturalização da humilhação e constrangimento dentro do ambiente de trabalho se deve à longa tradição dessa prática nas sociedades disciplinares – entre as quais se inclui a fábrica –, por meio da sanção normalizadora (Foucault). Essas práticas abusivas foram incorporadas sob novas roupagens na sociedade de controle (Deleuze), que hoje apresentam forte grau de violência psicológica em seus quadros e são apresentadas sob o título de gestão por injúria, gestão por medo e gestão por estresse. Nesse contexto, o assédio moral difuso e fomentado pela empresa surge como mais um instrumento de controle e disciplina da mão de obra" (GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A.; SCHATZMAM, M., EBERLE, A.D. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. p. 33. In: *Assédio moral interpessoal e organizacional*: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009). Cf. ARAUJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. *Rev. TST*, Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun. 2007, p. 203-214.

175 "La punition tendra donc à devenir la part la plus cachée du processus (...) elle quitte le domaine de la perception quasi quotidienne, pour entrer dans celui de la conscience abstraite; son efficacité, on la demande à sa fatalité, non à son intensité visible; la certitude d'être puni." (FOUCAULT, M. *Surveiller et punir.* Naissance de la prision. Disponible sur: <http://monoskop.org/>)

formação profissional dos trabalhadores, a avaliação dos riscos profissionais, físicos e psíquicos, a que estão submetidos os trabalhadores, tendo em vista a organização do trabalho adotada; sem omitir a indispensável reflexão sobre as condições de trabalho, as relações sociais e os fatores ambientais a que estão sujeitos os trabalhadores.

Trata-se talvez de uma proposição pretensiosa, mas meu objetivo é o de convidar o intérprete do direito a uma reflexão sobre a possiblidade de mudança de paradigmas jurisprudenciais a fim de posicionar a prevenção no centro da problemática do assédio moral e poder (talvez!) afirmar, como Victor Hugo, que "ce tout petit changement avait été une révolution"[176], ou, como Foucault[177], "[qu'on] ne plus penser la même chose qu'auparavant"[178]!

176 Traduçao livre: "Que esta pequena modificação foi uma revolução" (VICTOR HUGO. *Les misérables*).

177 Tradução livre: "Que não podemos mais pensar da mesma maneira que antes".

178 "Je ne l'écris que parce que je ne sais pas encore exactement quoi penser de cette chose que je voudrais tant penser. (...) Je suis un expérimentateur en ce sens que j'écris pour me changer moi-même et ne plus penser la même chose qu'auparavant." (FOUCAULT, Michel. *Dits et écrits* [1954-1988]. Tomme II)