

**CENTRO DE ENSINO SUPERIOR REINALDO RAMOS
FACULDADE REINALDO RAMOS - FARR
CURSO BACHARELADO EM DIREITO**

ANTONIO ANANIAS DE SOUSA FILHO

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E SEUS ENFOQUES
JURÍDICOS**

**CAMPINA GRANDE /PB
2012**

ANTONIO ANANIAS DE SOUSA FILHO

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E SEUS ENFOQUES
JURÍDICOS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a
Coordenação do Curso de Direito da Faculdade
Reinaldo Ramos – FARR, como requisito para
obtenção de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Ms. Guthemberg Cardoso
Agra de Castro.

**CAMPINA GRANDE - PB
2012**

Ficha Catalográfica Elaborada pela Biblioteca da CESREI

S725a

Sousa Filho, Antonio Ananias de.

O assédio moral nas relações trabalhistas e seus enfoques jurídicos /
Antonio Ananias de Sousa Filho. – Campina Grande, 2012.
53 f.

Monografia (Graduação em Direito) Faculdade Reinaldo Ramos-
FAAR - Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI.
Orientador: Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro.

1. Assédio Moral - Trabalho. 2. Dano Moral. 3. Jurisprudência.
I. Título.

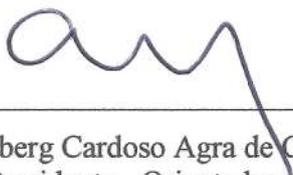
CDU 343.6:331(043)

ANTONIO ANANIAS DE SOUSA FILHO

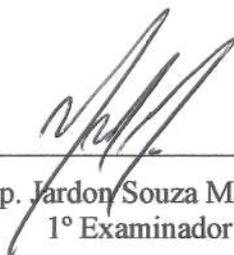
**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E SEUS ENFOQUES
JURÍDICOS**

Aprovado em 25 de Junho de 2012.

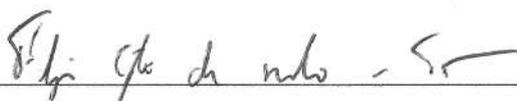
BANCA EXAMINADORA



Prof^o Ms. Gutemberg Cardoso Agra de Castro - FARR
Presidente - Orientador



Prof^o Esp. Jardon Souza Maia - FARR
1^o Examinador



Prof^o Esp. Felipe Augusto de Melo e Torres - FARR
2^o Examinador



Prof^o Ms. Lênio Assis de Barros - FARR
3^a Examinador

Dedico este trabalho ao meu pai Antônio Ananias, verdadeiramente o meu maior mestre.

À minha mãe, exemplo de firmeza e dignidade e que sempre acreditou em mim.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida.

À minha irmã Silvia, que sempre me acolheu, e que, apesar das circunstâncias, vem me apoiando e incentivando.

Ao meu filho Anatólio Neto, sempre presente na minha vida.

Ao professor, Guthemberg Cardoso, meu orientador, que com tanta presteza colaborou neste estudo.

Aos meus professores, Aldo Gaudêncio Dimitri, Flávio, Iasley, Gustavo, Gledson, Jardon, Marília, Mary Delane, Rodrigo Reul, Rodrigo Pontes, com os quais muito pude aprender.

Aos colegas de classe, especialmente a Eli Kelson, Clenilson, Ricardo Victor, com quem convivi com muita alegria.

Aos amigos, Aluísio e Cida que colaboraram de forma direta e indireta durante o processo de minha aprendizagem e de conclusão deste trabalho.

“Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante”. (Art.5º da Declaração Universal dos Direitos Humanos).

RESUMO

Este estudo descreve o assédio moral nas relações de trabalho ressaltando a jurisprudência no Brasil. Propõe ainda, citar as consequências do assédio moral na saúde do trabalhador; identificar os aspectos de materialização do assédio moral no ambiente de trabalho e levantar a jurisprudência relativa à questão do assédio moral no trabalho. O mesmo consiste em uma pesquisa de cunho bibliográfico realizada em livros, teses, artigos onde foram coletadas informações a respeito do fenômeno assédio moral. Com base nos dados coletados, foi identificado, entre outras coisas, que no Brasil não existe uma legislação que contemple a questão na esfera federal, e as existentes no âmbito estadual e municipal estão relacionadas e voltadas para a administração pública. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho sustenta o assédio moral que acarreta danos à saúde, pois a exposição do trabalhador a frequentes situações de humilhação, constrangimentos e vergonha, pode causar doenças acentuadas, culminando inclusive em tentativas ou pensamentos suicidas e como manifestações explosivas das emoções, já que o assédio moral fere a dignidade e é percebido pelos que sofrem como fracasso e incapacidade. O silêncio em torno do assédio moral no trabalho internaliza, reproduz, reutiliza e dissemina as práticas e condutas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e a naturalização dos desmandos dos chefes. Os resultados dos processos que envolvem alegações de assédio moral, quando favoráveis ao empregado geram basicamente três tipos de reparação. A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese semelhante à justa causa, só que em favor do empregado, que se demite, mas mantém o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido sem motivação. Outra é a indenização por danos morais, que, na esfera trabalhista, visa à proteção da dignidade do trabalhador. A terceira é a indenização por danos materiais, nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador sejam graves a ponto de gerar gastos com remédios e tratamentos.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho. Jurisprudência. Dano moral. Conduta do assediador.

ABSTRACT

This study describes mobbing in labor relations emphasizing the case in Brazil's jurisprudence. It also proposes, to quote the consequences of mobbing to the health of these workers, to identify aspects of mobbing materialization in the workplace and raise the jurisprudence on the issue of workplace mobbing. The study consists in a bibliographical research in books, theses, articles in which information about the mobbing phenomenon was collected. Based on the collected data was identified among other things that in Brazil there is no legislation dealing with the issue in federal level and the state and municipal legislation are related and focused on public administration. The exploitation of women and men at work shows the excessive frequency of violence at workplaces supporting the mobbing that is prejudicial to the health, as the frequent exposure of workers to situations of humiliation, embarrassment and shame, can cause illness culminating in suicidal thoughts and attempts and explosive manifestations due archived emotions since mobbing harms the dignity and is perceived by the bullied person as failure and inadequacy. The silence surrounding the mobbing at work, internalizes, reproduce, disseminate, and reuse practices and aggressive behavior in relations between the pairs, generating indifference to the suffering of others and the neutralization of the management's orders. The results of cases involving mobbing allegations, when favorable to the employee, generate basically three types of repair. The first one is the indirect dissolution of labor agreement, a situation similar to the just cause, but in favor of the employee, who resigns, but retains the right to receive any severance pay, as if he/she had been dismissed without motivation. Another one is the compensation for moral damages, which, in labor, aims to protect the dignity of workers. The third one is the compensation for property damage, in cases where the psychological damage caused to the employee are severe enough to generate medicines and treatments expences.

Keywords: Mobbing at work. Jurisprudence. Moral Damage. Conduct

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 10 |
| 2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO..... | 12 |
| 2.1 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL | 16 |
| 2.2 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL..... | 17 |
| 2.3 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O TRABALHADOR..... | 19 |
| 2.4 O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO | 21 |
| 2.5 COLETÂNEAS DE JURISPRUDÊNCIAS SOBRE ASSÉDIO MORAL | 27 |
| 3 METODOLOGIA APLICADA..... | 39 |
| 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 40 |
| REFERÊNCIAS | 43 |
| ANEXOS | 46 |

1 INTRODUÇÃO

O sistema econômico no qual estamos imersos apresenta a tendência de valorizar a produção e o lucro em detrimento do próprio ser humano, que é o responsável por essa produção. A essas novas exigências são incorporadas práticas de relacionamentos entre colegas e chefias que geram conflitos e múltiplos sentimentos de medos, incertezas, angústias e tristezas.

Nesse contexto o medo, a ameaça do desemprego que, ao lado do temor de não conseguir manter o desempenho exigido, coloca os trabalhadores em jornadas de trabalho cada vez mais intensas e muitas vezes sujeitando-os às condições e à organização do trabalho dentro de um clima de humilhações, situações vexatórias, de constrangimento e vergonha (...)

Em decorrência disso, valores constitucionalmente protegidos como a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana vão sendo depreciados, impondo-se condições de trabalho cada vez mais duras. E essa realidade coloca cada vez mais os trabalhadores em situação de rivalidade, criando um ambiente facilitador de abusos, humilhações e sofrimento emocional, e na sua maioria, isto é feito com requinte de crueldade contando, muitas vezes, com a conivência e apoio de outros colegas, causando danos à saúde, transtornos físicos, psíquicos e emocionais.

Diante desta realidade, o tema Assédio Moral no Trabalho por se tratar de uma prática abusiva de ocorrência constante nos ambientes de trabalho e que ainda não se encontra regulamentado no Brasil. Assim sendo, o estudo desta problemática na área do direito se configura como relevante e importante, por que além de dar visibilidade a esta questão, vai contribuir com ideias e reflexões tanto para os estudantes quanto para os gestores, trabalhadores e sociedade em geral.

O problema a ser discutido neste trabalho é saber qual ponto de vista do Direito no País dando enfoques jurídicos sobre o Assédio Moral no Trabalho?

Nesta perspectiva, o objetivo geral deste estudo é: Descrever o assédio moral nas relações de trabalho ressaltando a jurisprudência no Brasil. E os objetivos específicos são: a) Citar as consequências do assédio moral na saúde do trabalhador; c) Identificar os aspectos de materialização do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. d) levantar a jurisprudência relativa à questão do assédio moral no trabalho.

O presente trabalho está estruturado em três partes A primeira onde se apresenta o assédio moral, partindo de sua origem e das primeiras pesquisas feitas por estudiosos do

assunto, passando por sua definição, tipos e conseqüências e ainda, quais os sujeitos vulneráveis ao assédio moral.

Na segunda descreve a questão do Assédio Moral no Trabalho; sua classificação; os sujeitos envolvidos nesse problema; as conseqüências; o enquadramento jurídico; bem como, as jurisprudências, as quais expõem o entendimento dos magistrados sobre o assunto.

Na terceira é apresentada a metodologia utilizada no estudo, e por fim, se expõe as considerações finais, as referências bibliográficas consultadas na pesquisa, como também os anexos.

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A primeira pesquisa envolvendo as questões relativas ao assédio moral segundo Ferreira (2004, p. 38-39) foi iniciada na área da Biologia, com o estudo da etiologia que trata de fazer comparações do comportamento humano e animal; feito pelo biólogo Konrad Lorenz, o qual analisou a conduta de um grupo de animais de pequeno porte físico e observou que quando confrontados com invasões do seu território por outros animais, especialmente um animal maior revelaram um comportamento agressivo com intimidações do grupo para expulsar o invasor solitário, e este comportamento o biólogo chamou *mobbing*.

Posteriormente, na década de 60, o médico sueco Peter-Paul Heinemann analisando um grupo de crianças no ambiente escolar, verificou que elas demonstraram a mesma tendência dos animais a partir do momento que outra criança “invadisse” seu espaço. Esta foi então a primeira pesquisa em detectar o assédio moral nas relações humanas.

O pioneirismo do assédio moral no ambiente de trabalho foi desenvolvido em 1984 na Suécia pelo professor, psicólogo e psiquiatra de nacionalidade Alemã e cidadania Sueca, Heinz Leymann, onde foram analisadas certas ações hostis freqüentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente à mesma pessoa introduzindo assim o termo *mobbing*.

Apesar de ser encontrado no mundo do trabalho desde os primórdios da sociedade, somente a partir da década de 80 o fenômeno assédio moral se tornou objeto de estudos acadêmicos (GARCIA, 2011, p.25).

Contudo com uma nova publicação de um estudo nos anos de 1993 onde mostrava que os efeitos *do mobbing* traziam graves consequências psicológicas, estimando que 15% dos suicídios praticados pelos trabalhadores eram devidos a esse, o que o fenômeno passou a atenção de estudiosos.

Foi a partir do trabalho da psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen publicado em 1998, onde, além de confirmar que os distúrbios psicossomáticos eram muito graves, comprova que a saúde é também destruída por distúrbios cardíacos, endócrinos e muitas vezes irreversíveis. Foi a partir daí que o assédio moral foi divulgado e denunciado em âmbito mundial despertando um maior interesse e acima de tudo, de preocupação de muitos estudiosos e pesquisadores.

No Brasil os estudos são ainda mais recentes e a primeira pesquisa sobre o tema é da médica do trabalho Margarida Barreto, que, em sua tese de mestrado “Jornada de Humilhações”, de 2000, na qual das 2.072 pessoas ouvidas 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho. Chegou a seguinte conclusão: a exposição do trabalhador a frequentes situações de humilhação pode causar-lhe doenças acentuadas, culminando inclusive com tentativas ou pensamentos suicidas proveniente de manifestações explosivas das emoções arquivadas; de que o assédio moral fere a dignidade e que é percebido pelos que sofrem como fracasso e incapacidade.

Na literatura consultada, autores como Alkimim (2000, p. 12); Guedes (2004, p. 45), concordam que são várias as expressões utilizadas para denominar o assedio moral e vistas como sinônimas por alguns, para outros existem distinções a serem feitas, por exemplo, e no entendimento de Leymann (1990), o termo *mobbing* deveria ser utilizado quando se trata de adultos em contexto laboral, sendo uma forma de violência psicológica, enquanto que *bullying* seria aplicado às crianças e adolescentes, no contexto escolar, sendo, preferencialmente, um meio de violência física.

O quadro abaixo mostra as nomenclaturas em outros países

| Países | Expressões |
|----------------|--|
| Espanha | <i>Acoso moral, acoso psicologico</i> para definir o terror psicológico no trabalho. |
| Estados Unidos | <i>Harassment</i> , tendo como significado ataques constantes e repetitivos que visam atormentar e provocar a vítima. |
| Franca | <i>Harcèlement moral</i> : sendo associado à perversidade ou perversão moral, não se confundindo com patologia mental. |
| Inglaterra | <i>Bullying</i> : significa mandão, pessoa prepotente; como verbo, intimidar, aterrorizar; de condutas agressivas e vexatórias como a discriminação. |
| Itália | <i>Mobbing</i> : Como sinônimo de violência silenciosa, acontecida na esfera psíquica do outro. |
| Japão | <i>Murahachibu</i> , ostracismo social <i>ijime</i> que significa a prática da violência moral em todos os setores da vida da pessoa, ou seja, na escola, família, ambiente de trabalho. |
| Portugal | Coação moral, assédio moral. |
| Suécia | <i>Mobbing</i> . |

Tabela 1: Nomenclaturas do termo assédio moral em outros países

Fonte: Adaptado de Hirigoyen (2000, p. 22), Alkimim (2000, p. 12); Guedes (2004, p. 45).

No Brasil, o termo mo mais aceito é assédio moral, no entanto, nas leituras realizadas, várias designações foram encontradas tais como: violência moral, assédio psicológico, violência psicológica, terror ou terrorismo psicológico no trabalho, perversão moral, tirania nas relações de trabalho, abusos morais, dentre outros.

Diante de tal variedade de designações são muitos também os conceitos, concepções definições e que podem dar uma compressão do assédio moral.

Neste estudo, elegemos dois conceitos, o primeiro de Barreto (2006, p. 45), médica do trabalho, e uma das principais estudiosas da questão da violência moral no ambiente de trabalho no Brasil e erigiu um entendimento conceitual do que seja assédio no ambiente de trabalho, como sendo:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistirem do emprego.

Para Garcia (2011), o assédio moral no Brasil está relacionado a um conjunto de ações violentas e abusivas no ambiente de trabalho, que, por causas e objetivos distintos, essas ações são infligidas de maneira frequente e repetitiva, de moos que ambas as partes (assediados e assediadores) podem estar em diferentes níveis hierárquicos.

Nesta acepção, a autora esclarece que o assédio moral ocorre em sua maioria por meio de um superior que abusando do seu poder hierarquia age com atos abusivos contra o empregado, e tendo por objetivo desestabilizar a vitima e prejudicar de forma grave a sua empregabilidade, por muitas vezes resultar na desistência do trabalho.

Outra estudiosa no assunto Guedes (2004, p. 32), afirma que assédio moral significa que:

[...] todos os atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Este conceito, além de incluir os atos omissivos, que implica em ausência de uma ação diante de um feito que caracterize o assédio no ambiente de trabalho, acrescenta também, os colegas como possíveis assediadores e que os ataques negativos e de caráter degradante atentam contra a saúde e o estado emocional da pessoa vitima do assédio moral.

Em fim, o que se conclui é que estas estudiosas e especialistas, apesar de algumas diferenças de concepções, corroboram entre si, que o assédio moral no trabalho é uma forma de comportamento que se investe de várias técnicas e uso manifestações abusivas e agressivas e cujo objetivo é desestabilizar, isolar, acuar, destruir e vítima, causando humilhação, dor, sofrimentos, constrangimentos, vergonha, causando dano à saúde do trabalhador acarretando perda de emprego e danos matérias e morais, assim como prejuízos psicológicos.

O avanço das ciências sociais tais como: a Filosofia, a Sociologia e a Psicologia, foram de suma importância para o advento das técnicas de relações humanas que podem ser entendidas como uma rede de relações mantidas entre as pessoas e os grupos, assim em toda e qualquer tipo instituição a estrutura organizacional é composta por relações de subordinação e graus suscetíveis de poderes, na busca de uma eficiência nas atividades a serem executadas, bem como nas interações.

Desta forma tanto pode ser um ambiente facilitador do diálogo, de forma que todos possam se sentir à vontade para interagir, perguntar, dividir e confiar assim como um espaço gerador da desconfiança, da insegurança, de pendência, de pressão e do fortalecimento do poder, criando assim uma atmosfera de trabalho demasiadamente opressiva e ameaçadora. Daí surge o tratamento hostil, que em diversos momentos desencadeia um processo tão grave como o assédio moral.

É necessário destacar que, os conflitos no ambiente de trabalho são naturais e decorrentes das diferenças individuais. No conflito aberto pode normalmente apresentar momentos de discussão, hostilidade ou consenso entre os indivíduos, mas deve ter começo, meio e fim, sem a extensão da violência e da perseguição. Por outro lado, o assédio moral tem estreita relação com o conflito quando os atritos se prolongam por tempo indeterminado, adquirindo caráter de diversidade entre as partes, com resquícios de hostilidade, agressão e violência. Ele é marcado, segundo Leymann, (2004, p.9, *apud* Rissi). “por condutas insidiosas, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima”.

Um fato que deve ser levado em consideração com relação ao tema é a questão do gênero, portanto, para Guedes (2004), o assédio moral manifesta-se de maneira diferenciada em relação ao sexo masculino e feminino. Tal fato decorre de componentes culturais que podem ser explicados sociologicamente. Enquanto para as mulheres pode ocorrer em forma de intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou do vestuário. Para os homens, é comum o seu isolamento e comentários maldosos sobre sua virilidade e capacidade de trabalho e de manter a família.

Para Freitas & Heloni & Barreto (2008), a violência no ambiente de trabalho tem aumentado em todo o mundo. Uma de suas expressões mais recentes é o assédio moral, que causa impacto na vida pessoal, familiar e social do trabalhador. Não se trata, porém, apenas de uma questão individual, pois ela ocorre no universo organizacional e entre profissionais que usam prerrogativas organizacionais; ou seja, este é também um problema das organizações.

Por esse pensamento, as atitudes e condutas negativas acarretam não somente danos morais e emocionais para o trabalhador mas também prejuízo para qualquer organização de trabalho.

A prática do assédio moral não ocorre uma única vez, e sua sistematização pode abarcar poder, inveja, disputa e perversidade, com um processo de etapas de constante humilhação previamente articulado e ele também pode surgir em atos concretos como o rigor excessivo, a exposição a jornadas prolongadas sem real necessidade, a imposição constante de cumprimento de metas de difícil alcance, dentre outras. Que para de Barreto (2000) pode ser ato deliberado ou política da empresa para livrar-se de trabalhadores indesejados.

2.1 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Para compreender o fenômeno do assédio moral é necessário saber de onde pode vir a agressão e quem são os seus agentes. No campo do assédio moral no trabalho Hirigoyen (2000, p. 35) visualiza quatro modalidades básicas, tais como:

- a) A vertical descendente é quando o assédio moral praticada por um superior sobre um subordinado e como marca, os requisitos de subordinação e dependência onde o superior abusando do seu poder hierárquico age com atos abusivos contra o empregado está submetido. Essa é a modalidade mais comumente admitida de assédio moral, tendo em vista a desigualdade entre os sujeitos e impera a tirania e o autoritarismo;
- b) A modalidade horizontal, este tipo de assédio ocorre entre colegas é facilmente identificada em situações de disputa à obtenção de um cargo ou promoção Na maioria dos casos, os agressores agem em grupo contra a vítima, havendo geralmente um interesse daquele que se coloca à frente do aludido grupo em assumir o posto do agredido;
- c) O assédio ascendente sobrevém quando a vítima é alguém que se encontra em posição superior aos agressores E é o menos comum nas relações de trabalho e geralmente acontece quando o trabalhador sente dificuldade em se adaptar ao estilo e método de trabalho;
- d) Na modalidade mista que se desenvolve a partir do assédio horizontal constante e prolongado e tem a presença do assediador horizontal e do vertical descendente onde esse último, mesmo sabendo das agressões se omite diante dos fatos e não toma qualquer providência para combater os abusos.

Em síntese, independente de qual a modalidade, o assédio moral é um agente disseminador do medo e terror no ambiente de trabalho, reforçando atos individualistas e a tolerância as humilhações, pressão psicológica, abuso e agressões e permite a manutenção do sistema que gera tais sofrimentos.

Em um estudo levantado por Válio (2007, p. 12), foram identificadas as seguintes hipóteses: que podem caracterizar o assédio moral no trabalho.

Técnicas de relacionamento – onde o assediador não dirige o olhar nem a palavra à vítima, sequer para um bom dia; comunica-se através de bilhetes, impedindo-a de se expressar, ela é interrompida, às vezes, com gritos e recriminações; não encaram, ignoram sua presença, dirigindo-se, exclusivamente a outros. É comum também aproveitarem uma saída rápida da vítima para deixarem uma tarefa em sua mesa, sem solicitar-lhe pessoalmente a execução do trabalho. São adotadas, ainda, técnicas de isolamento, ou seja, são atribuídas à vítima funções que a isolam ou a deixam sem qualquer atividade, exatamente para evitar que mantenha contato com colegas de trabalho e lhes obtenha a solidariedade como manifestação de apoio. Existem as chamadas técnicas de ataque, que se traduzem por atos que visam a desacreditar e/ou a desqualificar a vítima diante dos colegas ou clientes da empresa. Essa técnica de assédio moral implica conferir à vítima tarefas de grande complexidade para serem executadas em curto lapso de tempo, com o fim de demonstrar a sua incompetência ou exigir-lhe tarefas absolutamente incompatíveis com a sua qualificação funcional e fora das atribuições de seu cargo e há também as técnicas punitivas, que colocam a vítima sob pressão, como por exemplo, por um simples erro cometido elabora-se um relatório contra ela.

O indivíduo que assedia moralmente possui artimanhas capazes de manter a vítima afastada das pessoas mais próximas. Desta forma, evita que ela procure se fortalecer no sentido de denunciar o assediador. Pode acontecer também não denunciar pelo fato de não querer perder o emprego justificando não ser fácil encontrar outro trabalho. Se aquele que assedia tiver influência com outros empresários pode dificultar e/ou impedir que a vítima seja contratada em outras empresas, caso peça demissão.

2.2 OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

Assédio moral na empresa é uma situação anormal nas relações interpessoais entre trabalhadores e nesse cenário de violência moral perpetrada: existe: “o agressor, a vítima e os espectadores, esses são os sujeitos no terror psicológico no trabalho”, isso é o que diz Guedes (2004, p. 12).

São elementos caracterizadores básicos do assédio moral: Sujeitos: Agentes (assediador) e destinatário (assediado), conduta de natureza sexual, Rejeição à conduta do agente e Rejeição da conduta (NASCIMENTO, 2011, p. 125).

Neste contexto, o agressor é o assediador; a vítima, o assediado' que Alkimin (2006, p.39) os classifica respectivamente, em "ativo e passivo" e o expectador, aquele que observa e na maioria das vezes se mantém no silêncio, se abstendo de falar ou se manifestar, deixando que o assedio moral permaneça no sigilo, talvez por medo ou mesmo por conivência e transformando em um segredo que sobre hipótese alguma pode ser, revelado, por isto acaba endossando o comportamento do agressor.

Leymann (*apud* Rissi, 2003, p. 16) descreve quatro grandes grupos de ações que reúnem os 45 comportamentos assediadores. E Hirigoyen (2002, *apud* Ferreira, 2004, p, 64-65), as resumem em quatro as condutas do assediador:

Manipulação da comunicação da vítima - esta conduta visa desarmar a vítima, uma vez cortado o diálogo, ela ficará sem respostas sobre a origem do tratamento, que recebe e objetiva impedi-la de pensar, de compreender, de reagir;

Manipulação da reputação da vítima - com insinuações desdenhosas, desprezo diante dela com suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros; rumores e s espalhados a seu respeito, problemas psicológicos são atribuídos a pessoa; zombaria são e com ridicularizações públicas, relativas ao aspecto físico ou às idéias, convicções políticas ou religiosas, dentre outros, realização de comentários injuriosos, e com termos obscenos e degradantes e realização de críticas sobre o profissionalismo visando a desqualificar diante dos outros e desacreditar de si mesmo;

Manipulação do trabalho da vítima - com tarefas humilhantes são atribuídas, e atribuições de trabalhos desnecessários, monótonos ou rotineiros; negação das condições de trabalho; Aumento da sobrecarga de trabalho; atribuição de tarefas de qualificação inferior à da vítima e de demandas contraditórias ou excludentes e atribuição de demandas contrárias aos padrões morais da vítima e também a não atribuição de tarefas;

Manipulação das contrapartidas laborais- Discriminação no salário, nos turnos, jornada de trabalho, ou em outros direitos e quanto ao respeito, ao tratamento ou no protocolo de anotações, atribuição de faltas mesmo justificadas; prazo para execução de tarefas, adequado.

Essas condutas para Dejours (*apud* Ferreira, 2004, p. 64) são muito graves uma vez que tais instrumentos de destruição psicológica foram utilizados pelos nazistas nos campos de concentração durante a 2ª Guerra Mundial:

De forma extrema, a conduta segundo Hirigoyen (*apud* Ferreira, 2004, p.67):

[...] Pode o assediador chegar à violência, através de agressões físicas mesmo que de leve, em forma de empurrões, portas fechadas na cara, falar com a vítima aos gritos, invasão da vida privada com ligações telefônicas ou cartas, seguir pela rua,

espionada diante do domicílio, estragos no automóvel, assediada ou agredida sexualmente com gestos ou propostas.

Portanto, o assediador possui características singulares para violentar sua vítima. Uns agredem verbalmente, outros agredem fisicamente, de tal forma que a pessoa fica sem saber como sair dessa situação. São ameaças sérias que as vítimas ficam com medo se o agressor vai de fato chegar a um ponto extremo.

2.3 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O TRABALHADOR

Indiscutivelmente, o estado da arte consultada sobre assédio moral, mostra que o trabalhador assediado, é a maior vítima, as consequências são nefastas, por que a exposição repetitiva e prolongada de ofensas psicológicas e menosprezos morais, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, e que mesmo desistindo do trabalho, acaba levando consigo traumas e perturbações psíquicas de tal forma que muitos chegam a cometer suicídio.

Os sentimentos de ofensa, menosprezo, inferioridade, constrangimento, rebaixa sua autoestima e a vítima passa a conviver com depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido que configuram um cotidiano com um sofrimento e todos esses sintomas acabam prejudicando seu trabalho e sua vida pessoal.

Paulatinamente, a vítima passa a ser responsabilizada pela queda de produção, acidentes, doenças, desqualificação profissional, inevitável demissão e conseqüente desemprego. Quem enfrenta esse tipo de quadro tem necessidade de tratamento psicológico e assistência jurídica, a fim de ser defendida daqueles que lhe causaram o dano e poder recuperar sua vida pessoal e profissional.

Trata-se, portanto, de um conjunto de atos nem sempre percebidos como importantes pelo trabalhador num primeiro momento, mas que, vistos em conjunto, têm por objetivo expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras.

O que a empresa não pode tolerar, em hipótese alguma, é a investidura amorosa, realizada por colega de trabalho ou por superior hierárquico, a qual de alguma forma é rejeitada pela outra parte, uma vez que tal conduta poderia configurar uma lesão à liberdade sexual da vítima e, conseqüentemente, um dano moral.

Um estudo feito por Barreto em 2000 retrata sobre os sintomas do assédio moral no trabalho, conforme tabela 2 abaixo. Os 870 entrevistados revelaram os tipos de sintomas mais comuns de opressão no ambiente profissional.

| Sintomas | Mulheres/% | Homens/% |
|---------------------------------|------------|----------|
| Passa a beber | 5 | 63 |
| Falta de ar | 10 | 30 |
| Falta de apetite | 13,6 | 2,1 |
| Ideia de suicídio | 16,2 | 100 |
| Tonturas | 22,3 | 3,2 |
| Dor de cabeça | 40 | 33,2 |
| Distúrbios digestivos | 40 | 15 |
| Aumento da pressão arterial | 40 | 51,6 |
| Sede de vingança | 50 | 100 |
| Depressão | 60 | 70 |
| Diminuição da libido | 60 | 15 |
| Insônia ou sonolência excessiva | 69,6 | 63,6 |
| Sentimento de inutilidade | 72 | 40 |
| Palpitações e tremores | 80 | 40 |
| Dores generalizadas | 80 | 80 |
| Tentativa de suicídio | - | 18,3 |
| Crises de choro | 100 | - |

Tabela 2. Sintomas provocados pelo Assédio Moral no Trabalho
Fonte: Barreto, (2000, p. 39).

Uma análise do quadro acima observa que tanto as mulheres quanto os homens apresentam sintomas semelhantes, revela ainda que as crises de choro são freqüentes nas mulheres e ausente nos homens, no entanto, o item, tentativas de suicídio é destaque entre os homens. Outros agravantes observados dizem respeito ao uso de bebidas alcoólicas por parte do universo masculino assim como a sede de vingança e no feminino o problema relacionado à diminuição da libido e sentimento de inutilidade.

A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de

mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca, ela mesma na sociedade a exclusão, desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente.

2.4 O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

No ordenamento jurídico brasileiro existe ausência de uma legislação específica nacional que trate com precisão e exatidão das questões do assédio moral no trabalho. No âmbito estadual, os Estados do Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Mato Grosso, São Paulo, Minas Gerais já editaram leis voltadas, especificamente, para os órgãos dos três poderes estaduais, repartições, entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e mesmo concessionárias de serviços públicos. E no âmbito Municipal 55 municípios, inclusive, João Pessoa, existem leis, proíbem qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado.

Diante desta realidade, a inexistência de uma disciplina legal que possa enquadrar o fenômeno assédio moral no trabalho, não tem servido de obstáculo para que jurisprudências tenham sido apresentadas para impor punições, neste contexto a sua tipificação encontra-se amparo em vários fundamentos constitucionais e em normas e regras jurídicas, que estão dando sustentação e fundamento à reparação pela sua ocorrência. Deste modo, maioria dos magistrados toma como base no direito à dignidade humana, conforme prevê o artigo 1º da Constituição Federal onde disciplina que:

1º 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.

Essa proposição é que serve de base para as leis reconheçam a pessoa humana como elemento fundamental dentro do Direito.

Em relação ao trabalho, o preceito na dignidade humana, afirma Alkimin (2006) é perfeitamente aplicável visto o princípio da subsidiariedade do Art. 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde disciplina que:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito de trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Ou seja, uma vez que, diante a inexistência de norma específica na legislação consolidada se que tutele especificamente os direitos de personalidade do empregado.

Segundo a Ministra, Peduzzi (2007, p. 26), do Tribunal Superior do Trabalho.

A teoria do assédio moral tem assento no princípio da dignidade humana (...) é possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, ambos da Carta Magda”.

Assim, na opinião de Barros (2005, p. 579) “A dignidade é um valor superior que deverá presidir as relações humanas, entre as quais as relações jurídico-trabalhistas”.

Nesta perspectiva a relação de emprego tem como elemento basilar o respeito à dignidade do trabalhador e aos direitos inerentes à sua personalidade e constituem uma obrigação primordial do empregador e que a violação a esse princípio significa atentar contra o direito humano ao trabalho.

Observa ainda que, “a dignidade da pessoa do trabalhador passa a constituir uma das finalidades da ordem econômica, devendo ser princípio informador da própria organização do trabalho” (FERREIRA, 2004. p. 93).

Com base nesta assertiva, da dignidade do trabalhador caminha lada a lado de mãos dadas para a concretização da dimensão essencial da economia e da sociedade sendo assim a dignidade no trabalho, é um fator determinante para o verdadeiro exercício da democracia.

A questão do assédio moral também é contemplada na Constituição Federal, no seu art. 5º, que discorre sobre dos direitos e garantias individuais fundamentais, precisamente nos incisos V e X, do artigo 5º, assim redigidos:

Art. 5º (...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

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

O entendimento dado pelo Ministro Carlos Veloso ao inciso V é que: “O dano moral indenizável é o que atinge a esfera legítima de afeição da vítima, que agride seus valores, que humilha que causa dor” (RE 387.014-AgR. DJ 25-06-04).

Assim sendo, se o assédio moral causa dor íntima abalo psíquico e traumas decorrentes de atos perversos e repetidos sobre um trabalhador estes dois incisos prevêm a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, da depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral. (CAHALI, 1998, p. 45).

Como se vê, o dano moral é aquele que incide sobre bens de ordem não-material, lesionando pessoas, físicas ou jurídicas, em certos aspectos de sua personalidade e no sentido da a prática do assédio moral é um ato ilícito e gera a obrigação de indenização

A esse respeito, Peduzzi (2007, p. 28), apresenta a seguinte consideração: “O assédio moral é um ato ilícito civil, que ocorre no mundo do trabalho, gerando, em consequência, o dever de reparação do dano causado, de natureza extra-patrimonial, desde que identificada a responsabilidade do empregador”.

Alkimin (2006, p. 112), se posiciona, dizendo que:

O assédio moral é uma conduta ilícita patronal gera de forma indireta prejuízo patrimonial e por via reflexiva um dano moral, como por exemplo, o desvio ou rebaixamento funcional que gera redução salarial com conseqüente prejuízo econômico-financeiro e fere a dignidade profissional, a autoestima pessoal e profissional do empregado, causando-lhe sensação de dor, tristeza e sofrimento.

Destas considerações tira-se a conclusão que uma reparação pecuniária visa minimizar as conseqüências psicológicas e emocionais da vítima e atenuar os prejuízos decorrentes da lesão a uma esfera que não é patrimonial, que é personalíssima da pessoa e como está na Constituição: O direito à dignidade da pessoa humana.

Sobre o dano moral, a jurisprudência sobre assédio moral, aponta-se ainda o que disciplina o Código Civil nos seu artigo 186 “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

No Código Civil Brasileiro está previsto o dano moral e material ao assediado agredido pelo assediador, seja ele o dono da empresa, o seu chefe ou superior hierárquico que lhe causou assédio moral assim discriminado no seu Art. 927.

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

§ 1º-Único - Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Reza ainda no seu Art.43 As pessoas jurídicas de direito público interno são civilmente responsáveis por atos de seus agentes que nessa qualidade causem danos a terceiros, ressalvado direito regressivo contra os causadores do dano, se houver, por parte destes, culpa ou dolo.

Pode haver indenização por dano moral, relativo ao dano psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral.

Esse direito consta do artigo 186 no novo Código Civil Brasileiro, como nós já tínhamos mencionado acima.

Isso significa dizer que a pessoa assediada tem o direito de ser indenizada por danos moral e material, por esse tipo de violência no ambiente de trabalho. Logo se comprovado se o ato de assédio, o mesmo pode levar ao dano moral, desde que comprovado o ato lesivo e o prejuízo decorrente, acarretando a reparação por meio de indenização pecuniária fixada pelo Poder Judiciário.

A Constituição Federal inscreveu na competência da Justiça do Trabalho as lides sobre dano moral e patrimonial decorrentes da relação de trabalho, consoante disposição contida na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Estabelecendo que

Art. 114 Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

VI. As ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Portanto, é da competência material da Justiça do Trabalho o equacionamento de litígio entre empregado e empregador por indenizações decorrentes de supostos danos físicos e morais.

Com já foi dito anteriormente, nada existe no ordenamento jurídico brasileiro que regule o assédio moral em especial, nos regramentos do Direito Penal, mesmo assim, poderá o assediador responder penalmente, nos termos previsto para os crimes contra a honra a difamação e injúria, por exemplo, previstos nos artigos:

Art. 136 - Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina.

E ainda no Artigo Art. 139 Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação e complementado no Artigo. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro.

Ou seja, o assédio moral pode ser punível com multa, por crime de periclitación da vida e da saúde, - maus tratos, ou mesmo por crime contra a liberdade individual, que possa sujeitar o trabalhador à restrição da liberdade.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que data de 1943, não traz disposições sobre dano moral, entanto a doutrina e jurisprudência estão pacificando a interpretação alguns casos já foram apreciados e julgados por condutas previstas no artigo 483 da CLT, que obriga o dono da empresa a mantê-la funcionando de maneira que se respeitem os direitos dos trabalhadores em relação a sua integridade física e moral, sendo ele o principal responsável pelo que vier a ocorrer na referida repartição e isso se expressa textualmente no Artigo 483 onde diz que alíneas *a, b, e, g* onde expressa que:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo,
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- g) O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Pelo exposto ao longo deste texto, extrai-se que existe nas mornas judiciárias brasileiras, todo um aparato legal que garanta instrumentos jurídicos próprios, como a reparação de danos morais, ação penal, cessação da prática das ofensas relacionadas ao assédio moral no trabalho. Concedendo ao empregado a possibilidade de resistência, frente ao abuso de poder do empregador.

O assédio moral consequência de um ato lesivo que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem, e implica sem graves consequências na saúde da vítima, neste contexto e segundo Guedes (2003, p. 27) para a vítima do assédio moral é muito difícil fazer a prova do nexo etiológico entre o dano e a conduta do sujeito perverso, na medida em que o dano deriva de um conjunto de comportamentos de reduzida dimensão no espaço e no tempo, se apreciados singularmente, mas de gravidade inimaginável se apreciados sob a ótica da continuidade, de atos programados em série e por isso idôneo para caracterizar a conduta repetida de assédio moral.

O assédio moral pode dar origem a um dano moral por violação a um direito personalíssimo, reparável mediante indenização. De acordo com a jurisprudência trabalhista, expressões a apelidos preconceituosos, ligados ou não ao aspecto profissional, mas necessariamente depreciativo, podem caracterizar lesão à imagem (NASCIMENTO, 2011, p. 71).

Todavia, no Brasil, a Resolução nº 1488/98 do Conselho Federal de Medicina que versa sobre normas específicas para médicos que atendam o trabalhador dispõe que:

Artigo 2º- Para estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

I - A história clínica e ocupacional, virtualmente decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;

II - o estudo do posto de trabalho;

III - o estudo da organização do trabalho;

IV - os dados epidemiológicos; V - a literatura atualizada; VI - a ocorrência de quadro clínico ou sub-clínico em trabalhador exposto a condições agressivas;

VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII - os depoimentos e a experiência dos trabalhadores;

IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam, ou não, da área da saúde.

Deste modo, o Conselho Federal de Medicina recomenda, ao médico do trabalho, a busca do nexo causal entre o transtorno de saúde, físico ou mental e a atividade do trabalhador. Em se tratando do assédio moral, cabe ao médico do trabalho, acompanhar o trabalhador nas suas

condições de trabalho, assim como de saúde, assim uma minuciosa história clínica, familiar e ocupacional do examinando, somada a cuidadoso exame físico e psicológico, são componentes importantes para o diagnóstico correto e elucidativo, por consequência, para o estabelecimento da relação causa/efeito. Neste sentido, através de relatórios, estudos de caso, declarações e laudos contribuindo para oferecer o estabelecimento do nexos causal entre o exercício da atividade laboral e os agravos à saúde provocada pelo assédio moral.

No plano internacional, a convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher da ONU de 1979 e ratificada pelo Brasil, em seu art. 11º dispõe expressamente sobre a proteção da integridade física e psicológica da mulher no ambiente de trabalho:

Art.11

- I- Os estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres na esfera do emprego, objetivando assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular;
- II- Ao direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

Para Nascimento (2009), a maioria dos estudos jurídicos atuais e das decisões da Justiça do Trabalho, o assédio moral no cenário laboral é visto pelo resultado que provoca, pelo dano que efetivamente venha a causar na vítima. Para tanto, faz-se necessária perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe ao magistrado sobre a existência do dano, inclusive fazendo a aferição do nexos causal.

O entendimento do Juiz Relator Juiz Osmair Couto, está de acordo com o que é recomendado na Resolução nº 1488/98 e na orientação da autora acima citada. Vejamos.

O ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho. Para fazer jus à indenização por assédio moral o autor deve fazer prova nos autos da sua existência. (TRT 23ª R. – RO00973. 2004.001.23.00-1 – Rel. Juiz Osmair Couto – DJMT 09.09.2005 (extraído do site do TRT 23ª).

Todo e qualquer tipo de assédio moral atinge a dignidade do ser humano. Como isso, a pessoa assediada deve ter a coragem de denunciar o assediador, dando um basta nessa situação constrangedora que afeta o ambiente de trabalho, o ciclo de amizade e toda família da vítima. As sequelas ficarão para o resto da vida. O que pode minimizar os danos é a vítima procurar um especialista pra tratamento psicológico.

2.5 COLETÂNEAS DE JURISPRUDÊNCIAS SOBRE ASSÉDIO MORAL

A ciência do Direito define jurisprudência aquilo que Reale (2002, p.22) diz ser em um sentido estrito “a forma de revelação do Direito que se processa através do exercício da jurisdição em virtude de uma sucessão harmônica de decisões dos tribunais”. Ou ainda:

É o conjunto de decisões uniformes e constantes dos tribunais, resultante da aplicação de normas a casos semelhantes constituindo uma norma geral aplicável a toda as hipóteses similares e idênticas. É o conjunto de normas emanadas dos juízes em sua atividade jurisdicional (*Ibid*)

“Processo Civil. Conflito negativo de competência. Ação indenizatória. Dano moral oriundo de assédio sexual em ambiente de trabalho. Prestadora de serviços que é demitida e recontratada por determinação do tomador dos serviços. Relação de trabalho configurada. Competência da Justiça Trabalhista. Compete à Justiça Trabalhista processar e julgar ações de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual praticado em ambiente de trabalho, onde as partes envolvidas estão em níveis hierárquicos diferentes, mesmo que se trate de vítima que trabalhe por meio de empresa terceirizadora de serviços e que a ação seja ajuizada contra a pessoa do superior hierárquico. Conflito conhecido para declarar competente o juízo da 1ª Vara do Trabalho de Jundiá, Estado de São Paulo.”

Subtrai-se dessas definições que jurisprudência é uma fonte de direito por decisão constante e uniforme dos tribunais sobre determinado ponto de Direito, que indica soluções adequadas às necessidades sociais, evita que uma questão fique eternamente aberta.

Neste caso, as jurisprudências sobre assédio moral veio a preencher as lacunas referentes à inexistência de leis específicas que tratem da questão.

O assédio moral refere-se a uma das modalidades de violência manifestas por meio das relações interpessoais e ao considerar que as pessoas envolvidas se comportem na pólis, na sociedade, deve-se refletir sobre sua prevenção e punição através das leis que regulam os comportamentos em sociedade. (GARCIA, 2011, p. 49).

No Brasil, a elaboração de leis que protejam os trabalhadores de assédio moral se torna cada vez objeto de debates e identifica-se que, embora não exista uma lei nacional, diversas cidades buscam ajustar as suas leis a fim de penalizar os responsáveis pelas práticas de assédio.

Embora ainda um tema recente perante os tribunais o mesmo já foi examinado em decisões por quase todos os Tribunais Regionais nacionais. Os primeiros acórdãos são datados de 2002. Em desde então se verifica um aumento significativo aumento em relação às primeiras decisões, em consequência do numero elevado de julgamentos, optou-se neste estudo por expor somente algumas emendas, sobre objeto de julgamentos diferentes.

Segundo Pamplona Filho (2006, p. 4): “Os elementos constitutivos do assédio moral a jurisprudência trata basicamente dos seguintes aspectos: Conduta abusiva, reiteração da conduta, natureza psicológica da violação, atentado à dignidade humana e a objetivo claro de exclusão”.

Ao se fazer uma comparação o que dizem os estudiosos e estes elementos acima citados chega-se aos seguintes entendimentos:

Levando em consideração o que diz a pesquisadora Francesa Marie-France Hirigoyen onde diz que o assédio moral é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (2000, p.10)

Deste conceito se entende que o abuso caracteriza-se pelo uso coercivo do poder para atingir um determinado fim e neste caso colocar em perigo o emprego do assediado. No âmbito jurídico, o abuso do poder é sempre uma ilegalidade invalidadora do ato que o contém, e a conduta abusiva inserem-se no art. 187 do Código Civil Brasileiro, de 2002, rotulada de abuso do poder. E no caso do assedio moral a culpabilidade. Na opinião de Stoco (2004, p.33): é o *lato sensu*, por que existe uma intenção deliberada de ofender o direito do outro (dolo).

Tomando por base o que diz Ferreira (2004, p. 49):

Pode-se dizer que o assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, constituindo em humilhações verbais, psicológicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.

Ou seja, que mais expressa o assédio moral é, exatamente, a reiteração da conduta dos atos abusivos de forma sistemática, sempre de conotação negativa e de conteúdo claramente ofensivo, geradores de humilhação.

Para Pamplona Filho (2006) Alguns ou poucos doutrinadores consideram que um único ato ilícito e imoral, que atinja uma pessoa, de forma grave, por si só, pode caracterizar um assédio moral com de punição legal. Todavia na prática jurídica, como regras gerais, os julgadores, somente consideram assédio moral, quando as condutas lesivas são repetidas, reiterada.

As sentenças abaixo confirmam esse entendimento.

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho. Para fazer jus à indenização por assédio moral o autor deve fazer prova nos autos da sua existência. **DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO.** A indenização por danos morais, embora seja arbitrada pelo juiz, deve levar em consideração alguns critérios, tais como: a posição social do ofendido, a situação econômica do ofensor, a culpa do ofensor na ocorrência do evento, iniciativas do ofensor em minimizar os efeitos do dano. Em suma, deve servir para punir o infrator e compensar a vítima. Deve ser um valor alto e suficiente para garantir a punição do infrator, com o fito de inibi-lo a praticar atos da mesma natureza, cujo caráter é educativo, mas não a tal ponto capaz de justificar enriquecimento sem causa do ofendido. (TRT 23ª Região – RO 00448.2005.022.23.00-8 – Relator Desembargador Osmair Couto – DJ/MT nº 7281 – Publicação 19.12.2005 – Circulação 20.12.2005 (3ª f), p. 17.

DANO MORAL. COMPORTAMENTO ASSEDIANTE. REITERAÇÃO NO TEMPO.

O assédio moral se revela por atitudes do empregador reiteradas no tempo, ocasionando inequívoco dano à saúde psicológica do obreiro, não se limitando necessariamente a apenas a um único ato. (TRT/SP - 01563004120105020007 - RO - Ac. 4ªT 20110059551 - Rel. SERGIO WINNIK - DOE 11/02/2011) *JUS WAY*)

A natureza psicológica da violação envolve os casos em que atinge o íntimo da vítima, comprometendo-a psicologicamente e Ferreira de forma clara exemplifica dizendo:

Pode-se dizer que o assédio moral é um processo [...] permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, constituindo em humilhações verbais, psicológicas, tais como o isolamento, a não comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica. (2004. p. 49.)

Neste sentido, o assedio moral provoca danos irreparáveis a saúde da vítima e lesão psíquica. Portanto de acordo com Pamplona Filho (1999, p. 23). O dano moral “é fator determinante do ‘quantum’ indenizatório”, “na doutrina, esta afirmativa, é aceita por unanimemente por todos os operadores do direito desde que existam provas contundentes que houve assédio moral (id.ibid).

O assédio moral, o assédio sexual, a lesão à intimidade, a lesão à imagem e a lesão à honra no trabalho podem ser considerados espécies de um gênero denominado medidas de constrangimento no ambiente de trabalho. Elas implicam comportamentos

diferentes por parte do sujeito que pratica o ato constrangedor, como será oportunamente analisado no presente trabalho.

O julgamento abaixo é considerado o marco divisório da matéria assédio moral no Brasil tornando-se referência para outros Tribunais e é oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – com jurisdição no Estado do Espírito Santo que classifica e enquadra como assédio moral as perseguições psicológicas sofridas por um técnico do setor de publicidade e propaganda.

ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, DJ de 20.08.2002, publicado na Revista LTr 66-10/1237).

Conforme já citado neste estudo, a dignidade é algo inerente ao ser humano e como tal deve ser e respeitada e valorizada em qualquer tipo de relação, e uma vez que o assédio moral se configura como sendo:

[...] consiste de repetidos e sistemáticos ataques negativos e de caráter degradante e que atendem contra a integridade moral de uma pessoa com a intenção de provocar danos de natureza psíquica, física, patrimonial ou de prejudicar de forma grave a empregabilidade da vítima. (LIMA FILHO, 2009, p.18).

Dentro deste contexto, a prática do assédio moral é um claro atentado ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Cabe aqui lembrar o que o Jurista, Moraes (2002, p. 128), diz ao traçar as linhas da proteção da dignidade:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Dai a precisão dos seguintes arestos:

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Rondônia, em 2008, em um julgamento, considerou que houve violação da dignidade da impetrante.

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O terror psicológico, que caracteriza o assédio moral, é manifestado através de comunicações verbais e não-verbais, como gestos, suspiros, levantar de ombros, insinuações, zombarias, que visam desestabilizar emocionalmente o empregado, humilhá-lo e constrangê-lo. Na hipótese, o acervo probatório dos autos dá conta de que os reclamados feriram a dignidade da autora, seja pelo menosprezo como ela era tratada, seja pela sua exposição à atividade perigosa, razão pela qual deve ser reformada a sentença para condenar os reclamados ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso ao qual se dá provimento. (TRT23. RO - 01066.2007.008.23.00-7). Publicado em: 03/04/08. 1ª Turma. Relator: Desembargador Roberto Benatar.

Um acórdão da 4ª Região do Trabalho de Porto Alegre, os Magistrados integrantes da 10ª Turma reconhecem por unanimidade a devida indenização por dano moral, no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), decorrentes de assédio moral, uma vez comprovada a submissão da trabalhadora a tratamento humilhante e desrespeitoso, com constrangimento moral e psicológico, incompatíveis com o princípio da dignidade da pessoa humana.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL. GESTÃO POR INJÚRIA PRATICADA PELOEMPREGADOR. REPARAÇÃO DO DANO MORAL DEVIDA POR OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III E IV, ART. 5º, V, X, XIII; ART. 170, CAPUT E III, CF/88 E ARTS. 186, 927, 944 DO NCC.)

1. O dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).

2. Os elementos dos autos dão conta de que as testemunhas ouvidas confirmaram que o empregador publicamente utilizava palavras de baixo calão para se dirigir aos empregados, demonstrando até mesmo seu racismo ao chamá-los pejorativamente de "nordestinos" e de "bairanos burros".

3. A gestão por injúria ficou caracterizada nos autos, quando o correto seria o tratamento respeitoso e com urbanidade. A relação de subordinação não constitui salvo conduto ou autorização para que o superior hierárquico ofenda seus subordinados.

4. A gestão empresarial dos recursos humanos com base no assédio moral revela tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa humana, com o valor social do trabalho e com a função social da empresa, mandamentos insertos na Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, caput e III).

(TRT/SP - 00410000420075020050 (00410200705002000) - RO - Ac. 4ªT 20110155712 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 25/02/2011)

A sentença abaixo trata do quantum a ser fixado, invoca o Artigo 5º, Inciso X Constituição Federal.

MOBBING - BULLYING - CONFIGURAÇÃO - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - TEORIA PUNITIVE DAMAGES OU EXEMPLARY DAMAGE. ART. 5º, INCISO X, DA CARTA MAGNA - O Direito deve ser encarado como um instrumento de concretização da justiça, tendo o juiz o dever de transmutar preceitos abstratos em direito concreto, desde que visualize os direitos fundamentais da pessoa humana como embasamento central de suas decisões. O assédio moral é visto como uma patologia social, exteriorizando-se como uma doença comportamental, a qual gera graves danos de ordem física e psicológica nas vítimas, inviabilizando o convívio saudável no ambiente de trabalho. Restando configurada nos autos conduta reprovável perpetrada pelas vindicadas que, indubitavelmente, afrontou a dignidade da trabalhadora, devida a reparação por danos morais. O quantum a ser fixado no intuito de reparar tal ofensa deve ser sopesado com prudência, em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, levando-se em conta a repercussão do evento danoso, a condição financeira das requeridas, bem como o caráter pedagógico da pena, a fim de não implicar o enriquecimento sem causa da obreira, bem como dissuadir as reclamadas na reiteração de atitudes dessa natureza. (TRT 23ª Região – RO 00156.2005.003.23.00-7 – Relator Juiz Paulo Brescovici – DJE/TRT 23ª Região nº 103/2006 – publicação 10.10.2006).

A título de melhor exemplificar, as razões da indenização, recentemente um grande banco nacional foi condenado a pagar indenização no importe de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), tendo em vista que por mais de meio ano submeteu uma empregada a trabalhos humilhantes, em local degradante, além de chamá-la pelos apelidos de “ratazana”, “gata borralheira” e “cinderella”. O local de trabalho era um porão, sujo, mal iluminado e impróprio para o trabalho, pois desprovido de mesa e cadeira, onde a empregada ficava confinada e, muitas vezes, acontecia de perder a noção de tempo quanto a horários de almoço e de saída. Ao justificar o valor da condenação, o relator juiz Trigueiro (2010) explanou ser preciso “impor rigor na indenização reparatória mais expressiva que aquele fixado na origem, em face da capacidade do ofensor; pelo caráter discriminatório, prolongado e reiterado da ofensa; pela conferição de feição pedagógica e suasória à pena, ante o descaso do ofensor.”

Ademais a esse respeito o valor da indenização a ser arbitrada pelo juiz deve considerar o grau de culpabilidade do agente, a intensidade do sofrimento e o caráter punitivo da indenização, compatível com a capacidade econômica do ofensor.

Durante a coleta de dados, neste estudo, foram identificadas as principais causas dos pedidos de reparações por assédio moral e diversas jurisprudências, advindas de Tribunais Regionais do trabalho, de diversas regiões do País.

- a) Empregados que sofrem exposições humilhantes e vexatórias, colocados em ociosidade, em local inadequado e apelidados pejorativamente;

- b) Empregados colocados em indisponibilidade por mais de ano, embora remunerada; sofrem tortura psicológica pela forma reiterada e prolongada a que esteve exposto a situações constrangedoras e humilhantes, minando a sua autoestima e competência funcional, depreciando a sua imagem e causando sofrimento psicológico;
- c) Dispensa de comparecimento à empresa, ainda que sem prejuízos de salário, o que faz com que o trabalhador sinta-se humilhado perante os colegas, a família e o grupo social. Esse ataque à dignidade profissional é grave e não permite sequer cogitar de que os salários do período de inação compensem os sentimentos negativos experimentados
- d) Empregado que é confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou;
- e) Revista íntima e de objetos pessoais.

Nas situações como as acima exemplificadas, o dever indenizatório emergiram da necessidade de proteção à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), e que os julgadores aplicaram a punição pelo assédio moral, através da condenação do empregador por danos morais.

Cabe ressaltar que estas mesmas situações, na opinião dos juízes e desembargadores caracterizam verdadeiro abuso do poder disciplinar pelo empregador que, deixa de utilizá-lo com a finalidade de incrementar a atividade produtiva, para transformá-lo num instrumento de revanche, intimidação e discriminação. É o controle desproporcional ou inadequado, exercido com rigor excessivo, que atenta contra os direitos da personalidade do trabalhador, sendo assim, outro fato gerador do dever indenizatório por dano moral.

E por fim o elemento que cujo objetivo é a exclusão onde segundo Nascimento (2009, p.6).

[...] o objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente.

Pelo que foi colocado, é possível entender que o assédio moral neste caso, tem por fim materializar a exclusão que pode vir através de atos que visem a privação da vítima a função ou ainda, o pedido de demissão.

Neste caso são vários os campos de incidências sempre acolhidas como assédio moral perante os tribunais.

ASSÉDIO MORAL CONTRA A MATERNIDADE NAS RELAÇÕES DO TRABALHO.

Constatado o rebaixamento de cargo e, por conseguinte de salário, após o retorno da licença-maternidade, sem qualquer causa plausível que justificasse o procedimento do empregador, salvo o argumento de que a maternidade interferiria no desempenho profissional configurado a afronta ao princípio da dignidade humana e do valor do trabalho humano. A duplicidade de funções da mulher no meio social, como mãe, esposa, doméstica, chefe de família e, mais importante, como trabalhadora é fato conhecido. No entanto, o perfil das mulheres casadas, grávidas ou mães é o que mais sofre com a prática do assédio moral nas empresas. Configurada a retaliação, a indenização por danos morais é medida que se impõe. (TRT/SP - 02321004920085020006 (02321200800602001) - RO - Ac. 8ªT 20110139121 - Rel. SILVIA ALMEIDA PRADO - DOE 21/02/2011).

EMENTA. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO.

O obreiro foi vítima de retaliação em razão da sua condição de Vice-Presidente da CIPA, sendo certo que por ordem de seu superior hierárquico e com propósito vexatório e de humilhação, sofreu rebaixamento funcional e foi obrigado a exercer atividades mais simples, com violação da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Por corolário, estão preenchidos os requisitos dos arts. 186 e 187 do C. Civil. E a responsabilidade do empregador na hipótese vertente é objetiva e decorre do disposto no art. 932, III, do C. Civil. (TRT/SP - 02983006320075020203 (02983200720302008) - RO - Ac. 11ªT 20110624380 - Rel. Sergio Roberto Rodrigues - DOE 24/05/2011).

Outro campo de incidência do assédio moral tem sido com relação às empresas que implantam os tais Planos de Demissão Voluntária (ou programa de desligamento voluntário) – PDV. Nestas, a recusa do funcionário em aderir a tais planos, tem motivado medidas de perseguição por parte das empresas, como forma de minar as resistências e obter, por vias do assédio moral, a adesão dos funcionários.

A ementa abaixo se refere à hipótese, julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em que o dano moral configurou-se pela demissão decorrente de recusa do empregado em aderir ao Plano de Desligamento Voluntário.

ASSÉDIO MORAL. ADESÃO PDV. DANO MORAL CONFIGURADO. Adesão ao PDV deve ser espontânea, de acordo com a conveniência do trabalhador, livre de pressão. O reclamante não aderiu ao PDV, tendo sido colocado em 'licença remunerada', por trinta dias, prorrogada sucessivamente até culminar com o desligamento imotivado. Nesse ínterim, recebeu vários 'convites' a aderir ao Plano. Evidente que a licença, palestras, cartilhas, 'Disque – PDV', demonstrativo das verbas, formulários de inscrição etc., tinham o propósito de 'convencer' o reclamante a aderir ao PDV. No entanto, desses expedientes, mais o contexto da prova oral coligida, infere-se atitudes que extrapolam a mera divulgação e ciência ao pessoal do programa demissional. O *modus operandi* desse 'processo de convencimento' transcende aspectos informacionais, enveredando-se pela seara da pressão psicológica, do assédio moral, com a finalidade de obter ilicitamente a

adesão ao PDV, mormente quando o intento não é conseguido, o ferroviário acaba sendo descartado, como se fosse 'um dormente de trilhos'. Dano moral configurado. Sentença mantida" (TRT-RO-02170-2003-001-15-00-4, Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini, DJ 16.09.2005) (ASSÉDIO MORAL) .

Do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com jurisdição no Estado do Rio Grande do Sul, que julgado confirmou a condenação em reparação por danos morais no montante de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Na ação, o Reclamante, empregado do banco reclamado por 23 anos, após lesão em sua coluna vertebral que reduziu sua produtividade, foi submetido a processo de contínua degradação moral e esvaziamento de suas atribuições.

Esta outra ementa da visibilidade da relação entre assédio moral e exclusão do ambiente do trabalho.

ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Define-se o assédio moral - ou *mobbing* - como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral. Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482 da CLT, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso conhecido e desprovido. PROC 00687-2006-002-10-00-5 RO - AC 3ª T - 10ª REGIÃO - Grijalbo Fernandes Coutinho - Juiz Relator. DOE/SP de 11/05/2007 - (DT - Julho 2007 - vol. 156, p. 91). (CONSULTOR JURÍDICO).

Existem ainda ações por dano moral coletivo. A mais conhecida é aquela que em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte, a AMBEV - Companhia de Bebidas das Américas foi condenada pela Justiça do Trabalho ao pagamento de R\$ 1 milhão por assédio moral praticado contra empregados que não atingiam cotas de vendas estabelecidas pela empresa e eram constrangidos a receber e ouvir insultos, pagar flexões de braço, dançar "na boquinha da garrafa", assistir a reuniões em pé, desenhar caricaturas num quadro, fantasiar-se e submeter-se a outras "prendas". A sentença foi confirmada pelo TRT da 21ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6.

Nos casos de dano moral coletivo, a indenização reverte ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Outro aspecto que merece ser esclarecido, é que nos casos de julgamento de assédio moral na esfera trabalhista, diz respeito ao prazo prescricional da indenização por dano moral. Segundo matéria disponível no Site Consultor Jurídico para o presidente da 6ª Turma e relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, a jurisprudência do TST segue a regra

estabelecida no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal (prescrição trabalhista) onde disciplina que: “ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”; cuja (Redação foi dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000) que confirma a competência da Justiça do Trabalho para julgar assédio moral, deste modo, quanto à prescrição aplicável à pretensão de dano moral decorrente da relação de emprego. O prazo é de cinco anos durante o curso do contrato e até o limite de dois anos após o término da relação de emprego.

Os casos acima descrito é uma pequena amostra das centenas de casos versando sobre assédio moral pelos Tribunais Regionais do Trabalho, espalhados pelo Brasil.

No âmbito do estado da Paraíba, não foi identificado julgamento do caso em tela, porém, pode servir de exemplo um caso que aconteceu em 2010, segundo matéria disponível no Jornal eletrônico WSCOM, após denúncias feitas pelo Sindicato dos Comerciários de Campina Grande, foi movida uma ação na Vara do Trabalho, em decisão antecipatória da tutela de mérito em 06/04/2010 de autoria do juiz Paulo Nunes de Oliveira, contra uma loja, por assédio moral e revistas de pertences a todos empregados e empregadas da empresa exceto os gerentes, após a produção de provas o Ministério Público do Trabalho confirmou a ocorrência do assédio moral e determinou que, em todo o território nacional, as lojas abstenham-se de realizar revistas e de exigir metas consideradas lesivas à saúde de seus empregados.

Em uma matéria publicada no Blog de Adriana Crizanto, o delegado substituto da Delegacia Regional do Trabalho da Paraíba (DRT/PB), Manuel Ferreira Campos, disse que em 2007 foram registrados no Estado, aproximadamente 10 casos, mas nem todos foram caracterizados como assédio moral por falta de provas. No entanto, algumas solicitações do Ministério Público do Trabalho se encontram em andamento para verificar se a denúncia dos trabalhadores é ou não assédio moral.

Nesta mesma reportagem, O advogado Rodrigues da Silva Lima explicou que casos de assédio moral na Paraíba não são tão comuns, pois as pessoas ainda se sentem inseguras para denunciar e quando fazem a denúncia já estão fora da empresa. Nestes casos cabe a justiça do trabalho, no exercício de sua competência constitucional, julgar e processar ação versando sobre o caso.

Para concluir esse debate é apresentado um importante intedimento da eminente Juíza do Trabalho, Alice Monteiro de Barros que resume o que é, e as consequências do

assédio, entendimento esse citado por uma maioria dos julgadores nos casos em que envolvem esse fenômeno.

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo 'assédio moral' foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como 'a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego' (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: Emotional Abuse in The American Work Place*). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão." (TRT-RO-01292-2003-057-03-00-3, 2ª T., Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, DJ 11.08.2004).

Desta forma, o assédio moral constrange muitas pessoas, consegue fazer com que o ser humano fique fragilizado, a ponto de ficar perturbado psicologicamente e, ainda, sair do emprego e criar resistência para assumir outro trabalho. Outros chegam a ficarem depressivos e/ou adquirirem outras doenças ocasionadas pelo problema.

3. METODOLOGIA APLICADA

O método de pesquisa neste trabalho recaiu sobre uma pesquisa de cunho bibliográfico, oportunizando deste modo, conhecer, descrever interpretar e analisar as visões, concepções e contribuições dadas por pesquisadores e estudiosos sobre o Assédio Moral.

Foram utilizados como fontes de informações para a efetivação da pesquisa, livros da autoria de especialistas, pesquisadores e estudiosos, localizados em bibliotecas e arquivos pessoais.

Assim como, artigos científicos, pesquisa e estudos realizados em teses, dissertações, monografias, leis, decretos e como fonte suplementar boletins, de instituições governamentais, não governamentais, revistas eletrônicas e sites especializados disponíveis na internet e quem foram devidamente identificadas nas referências bibliográficas.

Para dar andamento ao estudo, após a localização das fontes de dados, foi selecionado todo o material relacionado ao assunto assédio moral. Foram também realizadas sínteses das ideias de cada autor a fim de propiciar a discussão sobre o tema.

Em conformidade com as leituras feitas, e a partir do conhecimento adquirido sobre o tema assédio moral e para dar sentido ao estudo, a etapa seguinte passou-se a fazer a descrição e caracterização das categorias por assuntos, a saber:

- a) Conceituação do assédio moral no trabalho;
- b) Caracterização do assédio moral quanto a tipos;
- c) Caracterização do perfil dos sujeitos do assédio;
- d) Contextualização dos comportamentos do assediado; do assediador; e do espectador;
- e) Descrição das conseqüências do assédio moral para a saúde do assediado; d a sociedade e da empresa;
- f) Exposição dos enfoques jurídicos na legislação pertinente.

Ressaltando que, para cada categoria, as informações foram retiradas da literatura referente a cada uma delas, por dentro de uma abordagem qualitativa fazer um confronto de ideias, reflexões das contribuições dadas por pesquisadores e estudiosos sobre o Assédio Moral. Ao final, após uma releitura interpretativa, atenta e sistemática estabeleceu-se um cruzamento de comparações, relações e conclusões, assim como, a anexação de processos sobre a temática apresentada.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A competição sistemática entre os trabalhadores provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho sustenta o assédio moral que acarreta danos à saúde, pois a exposição do trabalhador a frequentes situações de humilhação, constrangimentos, humilhações e vergonha, podem causar doenças acentuadas, culminando inclusive com tentativas ou pensamentos suicidas e como manifestações explosivas das emoções arquivadas, já que o assédio moral fere a dignidade e é percebido pelos que sofrem como fracasso e incapacidade.

O silêncio em torno do assédio moral no trabalho, internaliza, reproduz, reutiliza e dissemina as práticas e conduta agressiva nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e a naturalização dos desmandos dos chefes.

Violência psicológica, constrangimento, humilhação. Os ingredientes básicos para a definição do quadro de assédio moral são inerentes às relações humanas, sobretudo no mundo do trabalho. Porém, no Brasil não existe uma legislação que contemple a questão na esfera federal e as existentes no âmbito estadual e municipal estão relacionadas e voltadas para a administração pública.

Não existe ainda, um conceito jurídico do assédio moral no ambiente de trabalho, diante disso doutrinadores enfatizam no conceito o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica já descrita; outros destacam a situação vexatória. A humilhação e o constrangimento e o dano à imagem que o assédio moral provoca. Entretanto, há elementos jurídicos e legais em torno dos quais a doutrina e a jurisprudência, estão em consonância para caracterizar o assédio moral.

Na última década, porém, a conduta começou a ser estudada, denunciada e, finalmente, coibida e punida. Estudos inter e multidisciplinares, envolvendo as áreas de Psicologia, Medicina, Medicina do Trabalho, Administração de Empresas, Direito e outros tornaram possível, de certa forma, delinear e conceituar o assédio moral. E, por se tratar de fenômeno comum no ambiente de trabalho, já são muitos os casos que chegam à Justiça Trabalhista.

O assédio moral é um tema que vem se confirmando na doutrina trabalhista, repercutindo, assim, gradativamente, na jurisprudência, conforme se verifica pelas decisões publicadas, que rumam à adoção da reparabilidade desse dano, na relação de trabalho.

Os processos que chegam à Justiça do Trabalho buscando reparação por danos causados pelo assédio moral revelam que, em muitas empresas, o ambiente de trabalho é cercado de relatos de ameaças, ofensas, sugestões humilhantes, isolamento e até agressões físicas.

Os resultados dos processos que envolvem alegações de assédio moral, quando favoráveis ao empregado, geram basicamente três tipos de reparação. A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese semelhante à justa causa, só que em favor do empregado, que se demite, mas mantém o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido sem motivação. Outra é a indenização por danos morais, que, na esfera trabalhista, visa à proteção da dignidade do trabalhador. A terceira é a indenização por danos materiais, nos casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador sejam graves a ponto de gerar gastos com remédios e tratamentos.

Ainda lembrar que os atos de assédio moral no trabalho provocam uma alteração imediata e geralmente duradoura das relações interpessoais, da organização do trabalho e do entorno laboral em seu conjunto. Aos empresários recai o custo direto do trabalho perdido e a necessidade de melhorar as medidas de segurança. Entre os custos indiretos podem ser citados: uma menor eficiência e produtividade, a redução da qualidade dos produtos, a perda de prestígio da empresa e a diminuição do número de clientes.

Não se pode perder de vista que o assédio moral tem na sua base o psicoterrorismo que por sua vez está fulcrada nas formas de dominação de uma pessoa sob outra, ou em diversas pessoas, como no caso de assédio coletivo, optando, desse modo pelo detrimento da dignidade humana. Diante disso, necessário se faz elencar as responsabilidades dos agressores frente ao dano irreversível causado, não como um modo punitivo-pedagógico, mas sim, como uma forma de compensação.

Existe um entendimento por parte dos legisladores que empregador que pratica ou permite a prática do assédio moral comete falta grave, com destaque para a ofensa moral, equiparada à ofensa física e até mais grave que esta, pois deixa marcas intensas na saúde do trabalhador.

Diante dessa realidade exposta ao longo deste trabalho, torna-se imprescindível que sejam tomadas efetivas medidas de proteção em relação ao trabalhador, não só por exercer este papel, pois no assédio moral, como se constatou, a vítima é atingida no mais íntimo do seu ser, na condição de ser humano e na complexidade de sentimentos que lhe são inerentes. Assim, caberá à Justiça atuar com veemência através de medidas punitivas,

tutelando os direitos individuais das vítimas diretamente atingidas, pois ao assim agir, estará cumprindo sua finalidade precípua, qual seja a de pacificar as relações sociais através da preservação, manutenção e efetivação da ordem jurídica.

Neste sentido, se faz necessário a aprovação de leis ou dos projetos que já estão em andamento no Congresso Nacional visando coibir no ambiente de trabalho comportamentos assediantes.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. 1. ed. 2005, 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2000.
- BOLETIM JURÍDICO. Disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina>. Acessado em Novembro de 2011.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)** Comentada pelo Supremo Tribunal Federal. Formato PDF. 2005.
- CRIZANTO, Adriana. **Assédio moral**. 2007 em <http://adrianaacrisanto.blogspot.com/2007/12/assdio-moral.html>. Acesso em outubro de 2011.
- _____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Colaboração de Antonio L. de Toledo Pinto. 29. Ed. atual e aum. São Paulo: Saraiva, 2002.
- _____. **Código de Processo Civil**. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2002.
- _____. **Código de Processo Penal**. Comentado por Guilherme Souza Nucci. 9 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1999.
- _____. **Resolução nº 1488/98** do Conselho Federal de Medicina. Disponível em www.cfm.org.br. Acesso em novembro de 2011.
- CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2. Ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1998.
- TRIGUEIRO, Ricardo Artur Costa. TST afasta prescrição em caso de assédio moral. In: **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2010-mar-08/tst-decide-afastar-prescricao-assedio-moral> Visita em Dezembro de 2011.
- _____. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/jurisprudencias>., Visita em novembro de 2011.
- CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. (Orgs) Pereira, Inácio Aparecido; Wagner, Luiz José. 2008. Em www.inaciopereira.com.br. Visita em Dezembro de 2001.
- DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. ONU. 1949. Disponível em: http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm. Acesso em novembro de 2001.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1. Ed. Campinas: Russell Editores, 2004.
- FREITAS, Maria Ester de.; HELOANI, Roberto.; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Ed. Cengage, 2008. 144 p.
- GARCIA, Ivonete Steinbach. **Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social**. Curitiba: Juruá, 2011.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2004.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- _____. **Redefinido o assédio moral**. In: FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1. Ed. Campinas: Russell Editores, 2004.
- JUSBRASIL-JURISPRUDÊNCIAS. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>. Acesso em 10 de outubro de 2011.

- JURISWAY. Banco de dados Jurisprudências. Disponível em: www.jurisway.org.br. Acesso em 21 de Novembro de 2011.
- LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. 1. Ed. São Paulo: LTR, 2002.
- MARTINS FILHO, Ives Granada da Silva. **Manuel esquemático de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. Ed. Atlas – 2002. 2ª Ed. p.128.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2061, 21 fev. 2009. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/12367>. Acesso em: outubro de 2011.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/8838>. Acesso em dezembro de 2011.
- _____. **O dano moral na relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 1999.
- PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral**. Palestra do 7º Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual. Revista TST, Brasília, vol.73, n 2, abri/jun 2007. Submetida em: <http://www.tst.gov.br>. Consulta em outubro de 2011.
- REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 26ª edição revista, São Paulo: Saraiva, 2002.
- RISSI, Vanessa. **Assédio moral nas relações trabalhistas: entendendo conceitos, características, causas e conseqüências para o trabalho**. 2008. Disponível em <http://www.scielo.com.br>. Consulta efetuada em agosto de 2011.
- STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**. 6. Ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.
- WSCOM. **Jornal eletrônico do nordeste. Justiça acata denúncia contra loja**. 16 abr. 2010. Disponível em: wscm.com.br. Consulta efetuada em outubro de 2011.
- VALIO, M. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2007.

ANEXOS

ANEXO A

PROJETO DE LEI Nº 2.369, DE 28 DE OUTUBRO DE 2003.

(Do Sr. MAURO PASSOS)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III - comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado sobre a sua proibição, enseja sanção disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A nossa histórica herança colonial e escravocrata ainda é latente nas relações de trabalho e se manifesta na falta de dignidade durante o contrato e no desrespeito ao trabalhador.

Essa herança se manifesta de forma expressa (como as divisões entre área social e área de serviço, elevador social e de serviço etc) e também de forma velada (preconceito e discriminação contra o trabalhador braçal, por exemplo).

A exploração da mão-de-obra beira a barbárie e nos reporta à época dos escravos. A nossa proposição visa romper com isso e discutir um novo padrão de relações de trabalho, amenizando os conflitos existentes no mundo do trabalho no Brasil, dando maior dignidade a essas relações.

O Direito do Trabalho (e ao trabalho) é direito fundamental, reconhecido em todo o mundo como tal. Não basta garantir o direito à vida, deve ser garantido o direito à vida e ao trabalho digno. Por isso, o nosso projeto proíbe o assédio moral.

O tema tem sido debatido pela sociedade, sendo bastante discutido pela União Europeia e pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Com efeito, as pessoas sujeitas a assédio moral são muito mais suscetíveis ao stress do que as que trabalham em ambiente adequado em que sejam respeitadas. O stress causado pode gerar outras doenças e representa um risco para a saúde do trabalhador.

As causas do assédio moral estão relacionadas aos problemas de organização do trabalho, falta de informação, ausência de política de pessoal adequada a respeitar o indivíduo dentro da instituição ou empresa.

É necessário combater o assédio moral que tem consequências devastadoras para a saúde física e psíquica do trabalhador, afeta a sua vida familiar, social e profissional, resultando em ausências ao trabalho.

Isso sem mencionar o total desrespeito ao direito fundamental do trabalho e à dignidade na prestação de serviços. Pode ser seriamente afetada a carreira profissional de um indivíduo, que se sentirá desestimulado a dedicar-se ao trabalho.

Assim, decidimos apresentar o projeto de lei que não configura o assédio moral como crime, mas sim como ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização.

Julgamos que a empresa é responsável pelo ambiente de trabalho, que deve ser saudável. É o empregador que determina a política de pessoal e que decide sobre a qualidade

das relações dentro de seu estabelecimento. Deve, portanto, adotar ações educativas para que o ambiente seja efetivamente livre de assédio moral. Caso não adote, o empregador é responsável pelo assédio moral praticado.

No entanto, caso um empregado ainda pratique o assédio, apesar de o empregador ter adotado as medidas cabíveis a fim de evitar tal prática, pode o empregado vir a ser sancionado, podendo, em última instância, vir a ser configurada a falta grave, em virtude, por exemplo, de insubordinação e indisciplina.

A maior dificuldade quanto ao termo assédio moral é a sua definição, apesar de todos intuímos o seu significado.

Em nosso projeto, definimos como o constrangimento do trabalhador, que deve se sentir importunado com a conduta tanto de superiores hierárquicos como de colegas.

O comportamento deve ser repetitivo, pois é óbvio que apenas uma brincadeira de mau gosto não configura o assédio. O stress causado por esse tipo de comportamento depende da sua repetição.

O agente pode ter ou não a intenção de constranger o trabalhador. Cumpre à empresa evitar que aconteça o ato. Caso o agente o pratique deliberadamente, pode sofrer sanção disciplinadora, que inclui a suspensão e pode ser fundamento para uma rescisão por justa causa.

O principal aspecto do assédio moral é que tem como objeto ou efeito a degradação das relações de trabalho. A sua proibição e a sanção, caso seja praticado, visam tão somente à melhoria das relações trabalhistas, trazendo dignidade e respeito à execução do contrato de trabalho.

Tal conceito representa efetivo avanço no Direito do Trabalho, cuidando da qualidade das relações, contribuindo para que as pessoas se conscientizem da importância de um bom ambiente de trabalho para o pleno desenvolvimento do indivíduo.

O ato pode atentar contra a dignidade do trabalhador ou seus direitos, ou afetar a sua saúde física ou mental (cumpre lembrar que o stress gera doenças), comprometendo a carreira profissional.

Sendo verificado o assédio moral, é devida indenização a ser paga pela empresa e que tem como base de cálculo o valor da remuneração do empregado, que é multiplicado por dez, e que pode ainda ser dobrado se houver reincidência.

Também devem ser ressarcidas pela empresa as despesas médicas, caso a saúde do trabalhador tenha sido afetada.

Ressalte-se que o nosso projeto tem a preocupação com os aspectos relacionados à saúde do trabalhador, mas não se limita a isso. Deseja-se contribuir para a evolução das relações do trabalho, enfocando a dignidade do trabalho e a garantia dos direitos fundamentais.

É responsabilidade de o empregador tomar todas as providências para evitar o assédio. Se não forem adotadas, se sujeita o empregador à multa no valor de R\$ 1.000,00 por empregado, valor que pode ser dobrado em caso de reincidência.

A nossa proposta teve inspiração na lei francesa, com as alterações que julgamos cabíveis, tanto de técnica legislativa como de contexto, adequando ao ordenamento jurídico brasileiro.

O prejuízo causado pelo assédio moral para o mundo do trabalho e para a sociedade em geral pode ser evitado mediante a adoção de medidas educativas.

É exatamente o que pretendemos ao conceituar o assédio como ilícito trabalhista. Talvez aqueles que o praticem percebam a gravidade de seus atos e o alcance negativo na vida do trabalhador.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar o presente Projeto de Lei, que certamente marcará a evolução das relações de trabalho no Brasil.

Sala das Sessões, em _____ de _____ de 2003.

Deputado MAURO PASSOS

ANEXO B

Projeto de reforma da Lei nº 8.112, sobre assédio moral.

De iniciativa de Rita Camata, deputada federal pelo PMDB/ES.

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

JUSTIFICATIVA

O assédio moral, também chamado de humilhação no trabalho ou terror psicológico, acontece quando se estabelece uma hierarquia autoritária, que coloca o subordinado em situações humilhantes.

Problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, mas ainda assim, se não enfrentado de frente pode levar à debilidade da saúde de milhares de trabalhadores, prejudicando seu rendimento. É preciso barrar o abuso de poder dos superiores hierárquicos, e um dispositivo legal contribuirá para prevenir o assédio moral no mundo do trabalho, aí se incluindo a administração pública.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de um estudo sobre o assunto, acredita que a punição ao assédio moral ajudaria a combater o problema, pois "importa um limite ao indivíduo perverso", assim como a Dra. Margarida Barreto, autora de tese em psicologia social pela PUC - SP, que constatou que a ação do chefe que humilha seus subalternos é mais prejudicial à saúde do que se imagina, pois a exposição do trabalhador a frequentes situações de humilhação pode causar-lhe doenças acentuadas, culminando inclusive com tentativas ou pensamentos suicidas como manifestações explosivas das emoções arquivadas, já que o assédio moral fere a dignidade e é percebido pelos que sofrem como fracasso e incapacidade.

Sabe-se que o mundo do trabalho vem mudando constantemente nos últimos anos. Novas formas de administração, reengenharia, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos tornaram-se frequentes em nosso meio. No entanto, pouco se fala

sobre as formas de relação no trabalho. O problema do "assédio moral" (ou tirania nas relações do trabalho, como é chamado nos Estados Unidos) atinge milhares de trabalhadores no mundo inteiro. Pesquisa pioneira da Organização Mundial do Trabalho, realizada em 1996, constatou que pelo menos 12 milhões de europeus já sofriam desse drama.

Em nossa cultura competitiva, onde todos procuram vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho. E para combatermos de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-lo no universo do trabalho.

Vale ressaltar que o Projeto de Lei que ora apresentamos foi baseado na Lei Municipal (Lei nº 1.163/2000) vigente no município paulista de Iracemápolis, a primeira do país, de autoria do ex-vereador João Renato Alves Pereira, hoje prefeito daquela cidade, que agora se torna por isso símbolo do combate ao assédio moral na Administração Pública.

Seguindo, portanto, o exemplo daquele pequeno município paulista, e dado o alcance social da proposição que submetemos à apreciação desta Casa, contamos com o apoio dos nobres pares para inserir na Lei Federal 8.112/90, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais, dispositivo que penaliza quem praticar o assédio moral na Administração Pública.

CÂMARA DOS DEPUTADOS

Projeto de lei federal nº 4591/2001

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais fica acrescida do seguinte art. 117-A:

"Art. 117-A É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares:

- I. Advertência;

- II. Suspensão;
- III. Destituição de cargo em comissão;
- IV. Destituição de função comissionada;
- V. Demissão.

§ 1º. Para fins do disposto neste artigo considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços.

§ 2º. Os procedimentos administrativos para apuração do disposto neste artigo se iniciarão por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração.

§ 3º. Fica assegurado ao servidor denunciado por cometer assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

§ 4º. A penalidade a ser aplicada será decidida em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 5º. O servidor que praticar assédio moral deverá ser notificado por escrito da penalidade a qual será submetido.

Art. 2º - O inciso XIII do art. 132 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 132

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117 e reincidência de prática de assédio moral contra subordinado referida no art. 117-A.

Art. 3º - O art. 137 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 137 A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI e art. 117 - A, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal pelo prazo de 5 (cinco) anos".

Art. 4º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões

Rita Camata.

Deputada federal - PMDB - ES.