

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

RAYSSA GONÇALVES DE PAULA SILVA

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RIO DE JANEIRO

2014

RAYSSA GONÇALVES DE PAULA SILVA

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) como requisito parcial à obtenção de grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Doutor Professor Daniel Queiroz.

RIO DE JANEIRO

2014

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Maria Aparecida Gonçalves Silva e Isac de Paula Silva,
por todo afeto e participação em minha formação acadêmica e moral.
E, em especial a Rodolfo Moraes Martins, meu noivo.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram o acesso a todo o conhecimento que obtive.

Ao meu orientador Dr. Daniel Queiroz, pelo suporte, pelas suas correções e incentivos.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e suporte em todos os sentidos.

A minha irmã, pela atenção e paciência.

Ao meu noivo, Rodolfo Moraes Martins, pelo amor, companheirismo, colaboração, atenção e apoio incondicional.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação.

RESUMO

Neste trabalho, examina-se o assédio moral nas relações de trabalho. Primeiramente, é necessário ressaltar que esse fenômeno apesar de ser uma prática tão antiga quanto à relação de trabalho, ainda não possui legislação específica no Brasil.

Desta forma, inicialmente, apresenta-se o histórico e evolução do estudo sobre o assédio moral, sendo abordados também os aspectos psicológicos que permitem definir um conceito legal sobre o tema. No estudo, verifica-se a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho, que fere princípios constitucionais e causa danos ao trabalhador e à sociedade.

É apresentada a caracterização do assédio moral, assim como os sujeitos envolvidos, as manifestações dessa conduta e as consequências para as vítimas e para sociedade. Ainda é demonstrado que é possível adotar medidas preventivas, como a conscientização dos empregados de determinada empresa, bem como medidas repressivas, com a criação de uma legislação específica sobre o assunto.

Desta forma, analisa-se o assédio moral nas relações de trabalho, a fim de tornar possível a conceituação, caracterização e demonstrar que essa conduta colide os princípios constitucionais.

ABSTRACT

It is examined the moral harassment in work relations. First, it is necessary to stress that this phenomenon although it is a practice as old as the working relationship, there is not specific legislation in Brazil.

Thus, initially, it is presented the history and evolution of the study on moral harassment, being also addressed the psychological aspects that let you define a legal concept on the subject. In the study, we can verify there is the occurrence of moral harassment in work relations, this affront constitutional principles and causes damage to the worker and society.

It is presented the characterization of moral harassment, the subjects involved, the manifestations of this conduct and the consequences for the victims and for society. Is further shown that it is possible to take preventive measures, such as awareness of employees of a particular company as well as repressive measures , with the creation of specific legislation on the subject .

Bullying in work relations is analyzed in order to make possible the conceptualization, characterization and demonstrate that such conduct collides constitutional principles.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 ASSÉDIO MORAL.....	9
1.1 BREVE HISTÓRICO.....	9
1.2 DENOMINAÇÃO	11
1.3 CONCEITO.....	12
1.4 ELEMENTOS.....	15
1.5 DISTINÇÃO.....	16
2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	19
2.1 ESPÉCIES.....	19
2.2 CARACTERIZAÇÃO.....	21
3 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	26
3.1 SUJEITO ATIVO.....	26
3.2 PERFIL E CONDUTAS DO SUJEITO ATIVO.....	27
3.2 SUJEITO PASSIVO.....	28
4 FASES E MANIFESTAÇÕES.....	30
5 CONSEQUÊNCIAS.....	31
6 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE O ASSÉDIO MORAL.....	33
6.1 DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR.....	33
6.2 SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO	33

6.3	COMPETÊNCIA.....	37
6.3.1	Da Prescrição Para Ação De Dano Moral Decorrente Do Assédio Moral.....	37
6.4	RESPONSABILIDADE CIVIL E DANO MORAL	38
6.5	PROVA.....	42
6.6	QUANTIFICAÇÃO DO DANO MORAL.....	44
6.7	PREVISÃO NA ESFERA ADMINISTRATIVA.....	45
6.8	PREVISÃO LEGAL TRABALHISTA.....	48
6.9	CRIMES DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL	51
7	NORMAS COLETIVAS	52
8	DAS MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL	54
9	DAS MEDIDAS REPRESSORAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....	58
	CONCLUSÃO.....	60
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	6

INTRODUÇÃO

Esta monografia tem por objeto o estudo do assédio moral nas relações de trabalho.

Primeiramente, deve-se ressaltar que o Direito do Trabalho procura preservar a dignidade do trabalhador tanto no sentido sociopolítico quanto no sentido moral. E que a prática do assédio moral afronta princípios constitucionais.

O assédio moral é um fenômeno tão antigo quanto a própria relação de trabalho, mas com o desenvolvimento e sedimentação do sistema capitalista, e diante da globalização, da automação, da competitividade entre as empresas, da cobrança excessiva e da diminuição dos postos de trabalho, esta prática se intensifica.

Trata-se da exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Esses atos têm por finalidade humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que pode colocar em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

Neste estudo é apresentado o histórico do assédio moral, e as respectivas denominações adotadas em diversos países. Para a caracterização do assédio moral é imprescindível a análise de conceitos, inclusive derivados da Psicologia, e da jurisprudência sobre o assunto. O estudo será realizado através de pesquisa bibliográfica e documental, e tem característica interdisciplinar, compreendendo o aspecto do trabalho e do Direito do Trabalho, da Psicologia e do Direito Constitucional.

Os dados serão levantados por meio da utilização de documentação indireta como técnica de pesquisa, posto que algumas informações serão obtidas de endereços eletrônicos, tais como jurisprudências (pesquisa documental), e outras de livros, teses, dissertações e legislação (pesquisa bibliográfica).

Ainda será realizada uma abordagem legal e doutrinária a fim de verificar quais são as consequências jurídicas do assédio moral. Por esta razão, o primeiro capítulo fará uma breve explanação histórica a respeito do instituto do *assédio moral* no Brasil e no mundo, seguindo-se pela denominação, conceituação e análise das características desta forma de violência psicológica, bem como a classificação dos sujeitos e espécies. Após serão apresentadas as perspectivas legislativas referentes à matéria.

1 ASSÉDIO MORAL

1.1 BREVE HISTÓRICO

O assédio moral é também conhecido como humilhação no trabalho, violência psicológica, tirania nas relações de trabalho, e configura o constrangimento moral no ambiente de trabalho, sendo uma das mais remotas práticas de violência na organização do trabalho, atentatória à dignidade e personalidade do trabalhador.

As pesquisas envolvendo a figura do assédio moral iniciaram-se no ramo da biologia, através dos estudos do etologista Konrad Lorenz, analisando a conduta de determinados animais quando confrontados com invasões de território por outros animais de maior porte. O que chamou a atenção do pesquisador foi o comportamento agressivo desenvolvido pelo grupo, que tentava expulsar o invasor solitário com intimidações e atitudes agressivas coletivas, conduta que Lorenz denominou *mobbing*, expressão do inglês que traduz a ideia de turba ou multidão desordeira.¹

Em 1955, a palavra *bossing* foi introduzida por Brinkmann na Psicologia do Trabalho. Significa a ação feita pela pessoa que ocupa cargo de direção na empresa para com os empregados considerados incômodos. Pode ser considerada uma espécie de estratégia para diminuir o número de empregados ou diminuir os custos da empresa, visando à contratação de empregados por salários inferiores. Adota-se uma estratégia para o empregado pedir demissão.²

Já na década de 60, Peter-Paul Heinemann, um médico sueco, analisava o comportamento de crianças reunidas em grupo no ambiente escolar e verificou a tendência presente nas crianças em demonstrar hostilidade a outra criança que invadisse o seu espaço.³

¹ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 38.

² MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 4.

³ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 38-39.

Nos Estados Unidos, em 1976, foi publicado o estudo da psiquiatra Carrol Brodsky, denominado *The harassed worker* (O trabalhador assediado).⁴

Em 1980, na Alemanha, Heinz Leymann fez um questionário para identificar as condutas relacionadas ao tema no interior das empresas. O estudo ficou conhecido como LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization* – Índice Leymann de Terrorização Psicológica). Em 2008, começou a desenvolver um trabalho de conscientização para evitar o assédio moral entre trabalhadores, sindicalistas, administradores e empresas sobre a dimensão socioempresarial do *mobbing*, e publicou *The mobbing Encyclopaedia*.⁵

Em 1992, na Inglaterra foi apresentada pela emissora de televisão BBC uma série de documentários sobre situações denominadas *bullying*, que eram praticadas em relação a crianças. Em 1998, na França foi lançada a obra da psiquiatra e psicanalista Christophe Dejours, denominada *Souffrance em France: La banalisation de l'injustice sociale*. Foram feitas análises sobre as consequências do assédio na organização do trabalho e sobre a saúde mental dos trabalhadores.⁶

Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista, vitimóloga⁷ e psicoterapeuta familiar editou em 1998 a obra *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, onde a autora verifica que o assédio moral refere-se a um comportamento permanente, comum, destrutivo, distanciado daquele fato isolado (discussão ou atrito) que ocasionalmente ocorre entre os indivíduos em uma organização. Nessa obra foi analisado o sofrimento da vítima e a importância em se defender. A obra trata do assédio moral em geral, inclusive na família, no casamento e também no trabalho. O livro fez grande sucesso, entretanto, o conceito de assédio moral foi mal compreendido, pois foi generalizado, no sentido de que todo tipo de agressão seria assédio moral. P. 5 Depois, a autora publicou outro livro em 2001, *Malaise dans Le travail: démêler Le vrai Du faux*, cujo título, no Brasil, é *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*.⁸

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego* – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.4.

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego* – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.4-5.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego* – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.5.

⁷ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. p. 40. nota 38. - A vitimologia é, hoje, uma disciplina autônoma dada em alguns países nos cursos de nível universitário nos ramos da Psicologia e de Direito. Já fez parte do conteúdo da cadeira de Direito inserida na disciplina denominada Criminologia. O objetivo desta ciência consiste em analisar as razões que levam um indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimização, as consequências a que induzem e os direitos que podem pretender.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego* – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 5.

No Brasil, foi editado o trabalho acadêmico de Margarida Barreto, médica do trabalho, em 2000, com o título *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*.⁹

1.2 DENOMINAÇÃO

A palavra *mobbing* é usada na Itália, na Alemanha e nos países escandinavos.⁹

To mob em inglês quer dizer cercar, assediar, agredir, atacar. O substantivo *mob* em inglês significa multidão em tumulto. O médico sueco Harald Ege adotou a palavra *mobbing*, que seria a agressão praticada por um animal que cerca um membro do grupo. Membro que visa fugir pelo pavor de ser atacado ou morto. *Mobbing* tem sentido de molestar, maltratar, pressionar, perseguir, isolar psicologicamente.¹⁰

No Japão, o assédio moral é conhecido como *Ijime*, que significa a prática da violência moral em todos os setores da vida da pessoa.¹¹ Também é utilizada a expressão *murachibu* (ostracismo social).¹²

Na Inglaterra e nos Estados Unidos é utilizada a denominação *bullying*. *Bully* é o mandão, o valentão. O verbo *to bully* significa tratar de modo grosseiro, desumano, tirano, opressor. *Bullying* menciona intimidar, aterrorizar, tiranizar. Nos Estados Unidos também se encontra a palavra *harassment*, que significa vexação, tormento, abuso. Também se utiliza *moral harassment*. E ainda se usa a palavra *bossing*, que se origina de *boss* (patrão, chefe).¹³

Em inglês, também são utilizadas as palavras *mistreatmente*, *emotional abuse*, *victimisation*, *psychological violance*, *hostile behaviors at work*, *stalking e emotional violence*.¹⁴

Nos países de língua espanhola são utilizadas as expressões *acoso moral* ou *acoso psicológico*. *Acoso* tem o sentido de perseguição desenfreada.¹⁵

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego* – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 9.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego* – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 9.

¹¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 39.

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego* – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 11.

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego* – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.10.

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego* – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.10

Na França, é usada a denominação *Le harcèlement moral*. Tem o sentido perseguição.¹⁶

Em Português, emprega-se a expressão assédio moral. Também podem ser encontradas as expressões terror psicológico, acoso psíquico, psicoterrorismo.¹⁷

E, no Brasil, a expressão mais utilizada é assédio moral.

1.3 CONCEITO

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.¹⁸

Em nosso ordenamento jurídico, não há previsão específica sobre o assédio moral, desta forma utiliza-se a conceituação introduzida por Marie-France Hirigoyen, na área da psicologia do trabalho, sendo indispensável ao direito na construção de um conceito jurídico, a fim de ser possível a identificação do fenômeno e o estudo de suas consequências jurídicas.

¹⁹

Marie France Hirigoyen afirma que o assédio moral no trabalho é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, 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.²⁰

Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência. Assédio é a insistência impertinente feito por

¹⁵ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 151.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.11.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.11.

¹⁸ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 13.

¹⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego.1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 36.

²⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 65. In: MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.13.

indivíduo em relação ao outro. Essa insistência tem como finalidade abalar a moral da pessoa.

21

Moral é o conjunto de regras de conduta ou hábitos de uma sociedade ou grupo. Marie-France Hirigoyen afirma que:

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas e rejeitadas.²²

Heinz Leimann afirma que o assédio moral é:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta uma reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.²³

Margarida Maria Silveira Barreto assevera que:

O assédio moral é a exposição de 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-a a desistir do emprego.²⁴

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 12.

²² HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, p. 16. In: MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.12-13.

²³ LEYMANN, Heinz. *The contempt and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, p. 165-181. In: MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 14-15.

²⁴ BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2000.

O assédio moral compreende todas as atitudes e comportamentos que adotados pelo superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma perseguição contínua que possa resultar em danos significativos às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.²⁵

Desta forma, o assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão que causa ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica. Há exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. O assédio moral compreende um ato. Não se refere a uma possibilidade de o ato ser praticado. Desta forma, não haverá assédio moral por alguém ter imaginado estar sendo perseguido, como bem esclarece Sérgio Pinto Martins.²⁶

Conforme ensinamento de Hádassa Ferreira:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados na sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica pederatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda vida.²⁷

Para a doutrina pátria, o assédio moral é uma conduta abusiva, de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica, de forma contínua e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.²⁸

²⁵ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 32.

²⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 17.

²⁷ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 37.

²⁸ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 14.

1.4 ELEMENTOS

Os elementos comuns caracterizadores do assédio moral são: (i) conduta de natureza psicológica; (ii) ato praticado de forma prolongada e repetitiva no tempo; (iii) existência de dano; e (iv) nexa causal.²⁹

Todo comportamento com o objetivo de atingir o lado psíquico e emocional do indivíduo por meio do menosprezo ou da perseguição configura a conduta de natureza psicológica.³⁰

Além disso, a existência de dano psicológico também é elemento primordial para caracterização do assédio moral. E, finalmente é preciso estar presente o nexa causal, pois é imprescindível que a conduta seja realizada pelo empregador ou seu preposto contra o empregado, ou praticada no ambiente de trabalho.³¹

Sérgio Pinto Martins ressalta que há afirmação no sentido de que, para a caracterização do assédio moral, é necessário um prejuízo ou um dano ao empregado. No entanto, esclarece que em determinados casos pode não haver dano ou prejuízo para a vítima, que absorve os atos do assediador, mas que caracterizam o assédio moral.³² Ainda, é necessário que essa conduta seja praticada continuamente ao longo do tempo.

“A repetição implica que o assédio só vai se caracterizar se o ato for praticado mais de uma vez. Em princípio, um mero ato isolado não irá caracterizar o assédio moral”, conforme entendimento de Sérgio Pinto Martins.³³

A caracterização do assédio moral depende da análise do caso concreto, pois a constância exigida não está vinculada a um período exato, que pode ser diário, semanal, quinzenal. Costuma haver uma constante progressão e reiteração do assédio moral. Podem ser observados vários estágios ou etapas no prolongamento do assédio moral no tempo, como, por exemplo, a escolha do assediado, a forma de assédio.³⁴

²⁹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 64.

³⁰ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 64.

³¹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 65.

³² MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 19.

³³ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 19.

³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.20.

1.5 DISTINÇÃO

O assédio é gênero da qual são espécies o assédio moral e o assédio sexual. O assédio sexual visa obter vantagens sexuais da vítima, mediante chantagem ou sedução. É tipificado como crime no Código Penal “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função” (art. 216-A). De maneira diversa, o assédio moral não é tipificado como crime no Código Penal. A finalidade é destruir a vítima, abalar a sua moral.³⁵

Geralmente, a intenção no assédio moral é a de que o assediado se retire da empresa mediante pressões psicológicas, ou que o procedimento adotado sirva como exemplo para outros trabalhadores. O objetivo do assédio moral seria ofender, humilhar, denegrir, isolar a vítima, violar a dignidade ou a integridade moral do trabalhador, ferindo assim um direito fundamental.³⁶

O assédio moral também se diferencia do *mobbing*. Neste a ideia central é a de um grupo que pratica o ato contra determinada vítima. Já o *bullying* se refere principalmente ao assédio de crianças no ambiente escolar. O *bossing* diz respeito ao assédio feito apenas de forma vertical, de cima para baixo, feito pelo chefe em relação ao subordinado.³⁷

O *acoso* ou assédio psicológico se refere apenas ao efeito psicológico nocivo em relação ao assediado, não envolvendo outros efeitos como físicos, econômicos, familiares, etc. Já o *burnout* é “o estado de esgotamento mental, físico e emocional, produzido pelo envolvimento crônico no trabalho em situações emocionalmente envolventes”. É a síndrome do esgotamento no trabalho, de estar “acabado”. O *burnout* pode ocorrer em razão da falta de condições e trabalho, de recursos. O trabalhador fica desmotivado no posto de trabalho. De maneira diversa, no *whistleblower*, a pessoa denuncia as irregularidades que ocorrem na empresa. Em razão das denúncias, o denunciador passa a sofrer represálias.³⁸

Diante dos exemplos já expostos, é necessário identificar quais situações não configuram, de forma isolada, atos de assédio moral no trabalho.

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.22.

³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.22-23.

³⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 23.

³⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.25.

Primeiramente, deve-se ressaltar que profissões ou atividades que causam estresse não se confundem com assédio moral. O desgaste emocional que resulta de atividades, em especial, relacionadas ao cuidado de pessoas não guarda relação com práticas de assédio moral, mas com as condições específicas de tais atividades, ou, ainda, da forma de organização do trabalho.³⁹

O conflito entre colegas e/ou chefias também não configura, por si só, assédio moral. Isso se deve ao fato de que o conflito é útil, pois tem origem na necessidade de mudança, que permite mobilizar energias, modificar alianças e reunir pessoas.⁴⁰ Conflito é guerra, assédio moral é guerrilha. Conflito gera mudança, assédio gera insegurança. Conflito implica em tomada de decisões, o assédio visa o isolamento e o menosprezo do trabalhador.⁴¹

Também é importante esclarecer que a prática do assédio moral se caracteriza pela ocorrência prolongada de gestos, palavras e comportamentos que, isoladamente considerados, podem parecer inofensivos. A agressão moral e pontual, ainda que única, atinge a dignidade do indivíduo e pode até ensejar uma indenização por danos morais, mas não confunde com a prática do assédio moral.⁴²

Desta forma, pode-se inferir que violações ao direito à intimidade do empregado, tais como revistas íntimas, controle do tempo de utilização do sanitário, investigação da vida privada do empregado etc., ainda que passíveis de indenização por danos morais, se praticadas isoladamente, não configuram assédio moral no trabalho.⁴³

Registre-se também que atos do empregador tais como transferências, mudanças de funções, avaliações de desempenho, imposição de metas, cobranças e críticas ao trabalho, se realizadas de modo objetivo e com respeito, são legítimas manifestações do poder diretivo do empregador e, por isso, não configuram assédio moral, salvo se tais condutas apresentarem um nítido caráter retaliatório e depreciativo.⁴⁴

³⁹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 16.

⁴⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002, p. 24. In: NASCIMENTO, Sônia Mascaro – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 16

⁴¹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 16

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba. V. 28. N. 51, jul./dez. 2002, p.323.

⁴³ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 32.

⁴⁴ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 17.

Conforme jurisprudência abaixo, apenas a ocorrência de aborrecimentos ou estresse cotidiano não é apta a configurar o assédio moral:

DIREITO DO TRABALHO. PROCESSO TRABALHISTA. ASSÉDIO MORAL. VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NÃO CARACTERIZADA. INCABIMENTO DE INDENIZAÇÃO. Para que se configure o assédio moral é necessário que a violência psicológica seja de tal monta que possa causar desestruturação psíquica à vítima, em sua harmonia e integridade, mediante atitude dolosa ou culposa. Aborrecimentos cotidianos no trabalho, inseridos no ordinário da atividade, ainda que estressantes, não podem ser enquadrados como tratamento de exceção a provocar constrangimento de ordem pessoal e profissional, afastando-se, portanto, da caracterização da figura do assédio moral.⁴⁵

ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral está ligado às condições hierárquicas e de autoridade do empregador, mais especificamente aos desvios no uso destas faculdades, não se confundindo com a "pressão" psicológica resultante do recrudescimento do mercado de trabalho no qual se insere a atividade do empregador, tampouco com o simples "receio de perder a comissão". O direito de exigir produtividade dos seus empregados é faculdade inerente do empregador, já que este assume os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º). Inexistem nos autos elementos que apontem ter sido a empregada exposta a situação humilhante ou constrangedora, ou mesmo a sofrimento psicológico, por ter sido pressionada a cumprir as metas ou ter sido descomissionada. O simples desconforto não caracteriza o assédio moral e não justifica a indenização pretendida. Recurso ordinário obreiro conhecido e não provido.⁴⁶

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

2.1 ESPÉCIES

⁴⁵ TRT-6 - RO: 722562010506 PE 0000722-56.2010.5.06.0013, Relator: Hugo Cavalcanti Melo Filho. Data de Publicação: 27/10/2011.

⁴⁶ TRT-2 - RO: 153200426102004 SP 00153-2004-261-02-00-4, Relator: ANELIA LI CHUM, Data de Julgamento: 22/05/2007, 5ª TURMA, Data de Publicação: 15/06/2007.

Há vários critérios pelos quais se pode classificar o assédio moral nas relações de trabalho. Um dos mais úteis é o que permite visualizar três modalidades de assédio moral: o vertical, o horizontal e o misto.⁴⁷

O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias marcadas pela competitividade. A ordem hegemônica do neoliberalismo engloba a reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, e políticas fiscais que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho.⁴⁸

Conforme definição de Sérgio Pinto Martins, “assédio moral vertical é o praticado pelo superior hierárquico. Na Inglaterra, é denominado *bossing* (de boss, chefe) ou *bullying*”.⁴⁹

Há também o assédio moral vertical ascendente quando um grupo de subordinados se insurge contra o chefe, por não aceitar os métodos de liderança utilizados. As ordens de serviços não são cumpridas e há hostilidade ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo. Isso ocorre, por exemplo, quando um chefe tem idade inferior à dos demais funcionários. Quando o assédio moral decorre do superior em relação ao subordinado, denomina-se assédio moral vertical descendente. O superior pretende destacar-se perante seus subordinados ou querer afirmar que ele manda no local.⁵⁰

O assédio moral vertical configura-se em relações marcadas pela subordinação e pela diferença de posição hierárquica. Chama-se assédio moral vertical descendente o praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado. O assédio moral vertical ascendente, por sua vez, é o praticado pelo inferior hierárquico contra o superior. Essa última situação não é tão rara como à primeira vista possa parecer, principalmente no serviço público.⁵¹

O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e de não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania.⁵²

O assédio moral horizontal é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível, que não aceitam uma determinada pessoa no ambiente de trabalho. Ocorre quando não se deseja a

⁴⁷ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 15.

⁴⁸ Fases da Humilhação no Trabalho. Disponível em: <www.assediomoral.org>. Acesso em 02 Abr. 2014.

⁴⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 28.

⁵⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.28.

⁵¹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 15.

⁵² Fases da Humilhação no Trabalho. Disponível em: <www.assediomoral.org>. Acesso em 02 Abr. 2014.

concorrência de outro, é uma forma de eliminar competidores. Pode também ocorrer em razão de intolerância racial, de opção sexual ou religiosa.⁵³

O assédio moral horizontal é o praticado entre sujeitos que estejam no mesmo nível hierárquico, e que não estejam ligados por uma situação de subordinação. Observe-se que tanto o assédio moral vertical quanto o horizontal podem ser exercidos por uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou grupo de trabalhadores determinado ou determinável, pois para atingir a sua finalidade, a conduta hostil sempre deverá ser dirigida contra um grupo ou indivíduo específico.⁵⁴

Por fim, o assédio moral misto envolve no mínimo três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima, que, nesse contexto, é atacada por todos os lados, o que resultará numa situação insustentável num curto espaço temporal.⁵⁵

Assédio moral individual é o praticado contra uma pessoa específica. Assédio moral coletivo é o realizado por um grupo contra determinada pessoa. Nesta linha, há o assédio moral coletivo ativo, na qual um grupo assedia um indivíduo. E, o assédio moral coletivo passivo, no qual uma pessoa assedia várias pessoas, como nos casos em que se exige o alcance de metas, e quando isso não ocorre o empregado tem de pagar “prendas”.⁵⁶ O assédio moral institucional, organizacional ou corporativo se configura quando a empresa determina trabalho que resulta em prejuízo à dignidade dos seus trabalhadores. Como por exemplo, a exigência de revista íntima dos trabalhadores.⁵⁷

O assédio moral por motivo econômico é denominado por Marie-France Hirigoyen de assédio moral estratégico. Esse caso ocorre quando o empregador deseja que o empregado peça demissão para arcar com o custo da despedida. É uma forma de livrar-se do empregado com o menor custo financeiro.⁵⁸

Assédio moral discriminatório é o resultante de tratamento desigual em razão de sexo, idade, estado civil, cor, religião, etc.⁵⁹

⁵³ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 29.

⁵⁴ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 15.

⁵⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 16.

⁵⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 29.

⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 29.

⁵⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 30.

⁵⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.30.

2.2 CARACTERIZAÇÃO

O assédio moral caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.⁶⁰

Para a caracterização do assédio moral é preciso:

- a) conduta abusiva;
- b) ação repetida. Um único ato isolado não implica assédio moral. Há necessidade de repetição no ato do empregador ou de seus prepostos para caracterização do assédio. Heinz Leymann afirma que psicoterror ocorre se a humilhação é feita pelo menos uma vez na semana e deve ter a duração mínima de seis meses. Na verdade, não precisa ser de seis meses, mas há necessidade da reiteração. Não há um período específico para a caracterização do assédio moral, que pode ocorrer uma vez por semana ou até mais vezes. O importante é que tenha a característica de ação repetida, de habitualidade;
- c) postura ofensiva à pessoa.
- d) agressão psicológica: fere a intimidade, a dignidade do trabalhador. Essa agressão é caracterizada, por exemplo, por olhar e não ver a outra pessoa, que é ignorada; desprezar a pessoa; não cumprimentá-la etc.;
- e) que haja finalidade de exclusão do indivíduo. A vítima sente-se excluída. Na maioria dos casos o objetivo é excluir a vítima.
- f) dano psíquico emocional: é uma consequência do assédio.⁶¹

Sérgio Pinto Martins apresenta as hipóteses que caracterizam o assédio moral, conforme o entendimento doutrinário e jurisprudencial:

⁶⁰ O que é assédio moral? Disponível em: <www.assediomoral.org>. Acesso em 02 Abr. 2014.

⁶¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 34.

Falar baixo perto da pessoa com o objetivo de mostrar que está falando dela ou a está excluindo; ironizar, difamar ou ridicularizar a pessoa; tornar público determinada situação da pessoa; constranger a pessoa e humilhá-la; inferiorizar, menosprezar ou desprezar a pessoa; dar determinações de serviço sem sentido; controlar o tempo no banheiro; deixar a pessoa sem ter o que fazer durante o expediente; fazer a pessoa repetir muitas vezes a mesma tarefa; exigir serviços superiores à condição técnica da vítima; determinar que a vítima execute tarefas inúteis; fixar metas impossíveis de serem atingidas.⁶²

Frequentemente, o assediador afirma que a conduta praticada é apenas uma brincadeira ou mal-entendido. E, que o assediado possui problemas pessoais, é maluco, ou inventa casos.

Em determinadas situações, o empregado é colado na “geladeira”, sofre discriminação e sente-se excluído ou diminuído. Conforme jurisprudência abaixo houve condenação da empresa a pagar indenização por dano moral em razão de o empregado ser confinado em uma sala, sem ter nada para fazer:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores 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, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo 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. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. **VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA A SUA FIXAÇÃO.** A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 Consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério

⁶² MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 60.

previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário - o maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro.⁶³

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE IMPOSTA. ADESÃO A PDV.

Cabe reparação por danos morais, em razão de assédio moral no trabalho, a exposição humilhante e vexatória de empregado colocado em ociosidade, em local inadequado apelidado pejorativamente de “aquário” pelos colegas, além da alcunha de “javali” (já vali alguma coisa...) atribuída aos componentes da equipe dos “encostados”, mesmo que isso decorra de processo de reestruturação do setor ferroviário. Mormente quando o propósito da inatividade é minar as resistências do trabalhador, a fim de obter adesão ao PDV proposto. Reforça essa ideia, o fato de que, não bastassem as circunstâncias do ócio impositivo, o empregador volta a carga, concedendo licença remunerada indefinidamente, até conseguir o intento demissional. Aflora patente o sentimento de desvalia, sobretudo em se tratando de empregada com mais de vinte anos de casa que sempre ocupou cargo de destaque na empresa. Afinal, o trabalho, afora sua concepção divina, é meio de conferir cidadania e dignidade à pessoa humana, inclusive é fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro (art. 1º, II, III, IV, CF/88). Sentença mantida.⁶⁴

Assédio moral. Caracterização. Evidencia situação de assédio moral a empregada que fica sem função, trabalha em cadeira de madeira e carteira escolar, sem telefone, depois de ficar grávida. Dano moral caracterizado pelo fato de a empregada ficar chorando em decorrência da sua situação. Indenização por dano moral devida.⁶⁵

Também ficou caracterizado o assédio moral no caso do empregado colocado em indisponibilidade por mais de um ano, conforme julgado abaixo:

Sofre assédio moral o empregado que é colocado em indisponibilidade indefinidamente por mais de um ano, embora remunerado; sofre 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.⁶⁶

⁶³ TRT 17ª Região - Processo 1142.2001.6.17.0.9 - Rel. Juiz José Carlos Rizk – DO ES de 15.10.2002.

⁶⁴ TRT 15ª Região, 6ª Turma - RO: 53171 SP 053171/2005, Relator: EDISON DOS SANTOS PELEGRINI - Data de Publicação (DOE SP): 04/11/2005.

⁶⁵ TRT 2ª Região, 8ª Turma, RO 02590-2006-201-02-00-0, Ac. 20080976977, Relator Sergio Pinto Martins, DJ 18.11.2008.

⁶⁶ TRT 15ª R. - RO 2142-2003-032-15-00-5 - (42274/05) - 11ª C. - Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini – DOE SP 09.09.2005 - p. 62.

O assédio moral também se configura no caso do emprego de apelidos jocosos e exposição a situações humilhantes:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. ISOLAMENTO. AMBIENTE DEGRADADO. APELIDOS HUMILHANTES. MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O confinamento da empregada por meio ano num porão da instituição, local sujo, mal iluminado, isolado e impróprio para o cumprimento do contrato de trabalho, submetendo-a a gerência, ainda, a apelidos jocosos ("ratazana", "gata borralheira", "cinderela"), ofensivos à sua dignidade, personalidade e imagem perante os colegas, afetando-a no plano moral e emocional, pelas características da discriminação e reiteração no tempo, configura assédio moral. Justifica-se assim, maior rigor na imposição de indenização reparatória em importe mais expressivo que aquele fixado na origem: a uma, em face da capacidade do ofensor, um dos maiores Bancos privados do país; a duas, pelo caráter discriminatório, prolongado e reiterado da ofensa; a três, pela necessidade de conferir feição pedagógica e suasória à pena, mormente ante o descaso do ofensor, que insiste em catalogar a prática como "corriqueira". Recurso a que se dá provimento parcial para incrementar a condenação por dano moral.⁶⁷

Um empregado também pode ser assediado para que peça demissão, tendo em vista que o custo da dispensa sem justa causa é muito alto, como o pagamento das verbas rescisórias e da indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS. Também é comum ocorrer o assédio moral quando o assediado em garantia no emprego, e, portanto, não pode ser demitido pelo empregador. Da mesma forma, ocorre como meio de discriminação e punição quando o empregado é reintegrado.⁶⁸

O empregador pode estabelecer situações que busquem a motivação do trabalhador, com a concessão de prêmios, por exemplo. Entretanto, não pode expor o trabalhador a situações humilhantes, pois o poder de direção do empregador deve estar pautado no princípio da razoabilidade. As revistas são um direito do empregador, no entanto, devem ser feitas por empregados do mesmo sexo e não podem ferir a intimidade do empregado. Conforme entendimento jurisprudencial, o fato de existir um funcionário observando a intimidade do obreiro configura, por si só, algo vexatório, que violenta o ser humano, devendo o trabalhador ser compensado.⁶⁹

Pode também o empregado ser transferido ilegalmente para outro lugar como forma de assédio:

⁶⁷ TRT 2ª Região - Processo 01346200304102000, junho 2006.

⁶⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 64.

⁶⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.66.

ASSÉDIO MORAL – INSISTÊNCIA DO EMPREGADOR EM DETERMINAR O CUMPRIMENTO DE TRANSFERÊNCIA ILEGAL DO EMPREGADO – CARACTERIZAÇÃO – Os elementos dos autos comprovam que o empregador já havia manifestado a intenção de despedir o reclamante, pois chegou a dispensá-lo sem justa causa, vindo a reintegrá-lo no emprego posteriormente em face de estabilidade provisória de que o reclamante era portador. Não obstante a sua estabilidade no emprego, o empregador determinou ilicitamente a sua transferência do local de trabalho, tendo este resistido, colocando-se à disposição da empresa no local onde sempre atuou, apesar do recolhimento de seu crachá. Pois bem, restando comprovado nos autos que a transferência pretendida pela empresa era ilegal, a insistente convocação do obreiro (apesar da justa recusa por parte deste), para que assumisse seu emprego em outra cidade, com a publicação, inclusive, de fato que denegriu a imagem do trabalhador (publicação de notícia de abandono de emprego sem justificativa da necessidade de serviço em jornal da cidade) constitui assédio moral, assegurando ao trabalhador a reparação civil pelo dano moral sofrido, uma vez que o jus variandi do empregador encontra limites no jus resistentiae do empregado, não lhe sendo lícito ultrapassar os limites do bom senso quando da manifestação de sua autoridade e de seu poder de mando, na medida em que este não é absoluto. Recurso Ordinário não provido.⁷⁰

EMENTA: LIMITAÇÃO DO USO DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Não obstante seja compreensível que o empresário vise ao lucro, isto não lhe dá o direito de impor aos seus empregados limitações de ordem fisiológicas, como no caso da utilização de sanitários, violando normas de proteção à saúde e impondo-lhe uma situação degradante e vexatória, com o escopo de alcançar maior produtividade e, assim, deixando de respeitar os limites de cada um daqueles que coloca sob o seu comando hierárquico. Efetivamente, tanto a higidez física como a mental do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social, inquestionavelmente tutelados pela Lei Maior (art. 5º, incisos V e X). A violência psicológica sofrida implica lesão de um interesse extrapatrimonial, juridicamente protegido, gerando direito à reparação do dano moral.⁷¹

3 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

3.1 SUJEITO ATIVO

⁷⁰ TRT 15ª R. – RO 00760-2004-121-15-00-6 – 3ª T. – Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos – DJSP 02.09.2005 – p. 58.

⁷¹ 01068-2005-016-03-00-8 RO, 2ª Turma, Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral, DJMG de 11/10/2006, Página: 9.

Primeiramente, é necessário ressaltar que as figuras do empregado e empregador, ou superior hierárquico, não possuem posições definidas de vítima e agressor em relação ao assédio moral. Isto porque, conforme o caso concreto as posições podem ser alteradas.⁷²

No assédio moral, o sujeito ativo pode ser um empregado qualquer da empresa, o chefe, o gerente, o diretor ou dono da empresa. Não se pode considerar o terceiro como assediador no âmbito de trabalho. O cliente que assedia o empregado da empresa não pode, em princípio, prejudicá-lo na empresa. Entretanto, um aluno pode assediar o professor, sem que a escola tome qualquer providência em relação ao fato.⁷³

Há exceção prevista pelo Código de Trabalho francês, que em seu art. L 122-49, inserido pela Lei nº 2002-73, de janeiro de 2002, prevê que assédio moral seja praticado por terceiro, como cliente, fornecedor, prestador de serviço etc.

Um grupo de pessoas que pretende desestabilizar o chefe também pode ser sujeito ativo do assédio moral.

As características comuns do assediador são⁷⁴:

Pode ser invejoso em relação ao fato de que o assediado é bem querido na empresa, de que é considerado pelos superiores hierárquicos e tem uma aceitação muito grande entre os demais colegas.

Pode ser manipulador das pessoas.

Pode ser inseguro de perder a sua posição na empresa ou a sua liderança.

O assediador tem frustrações originárias de inveja e ciúmes.

O tirano é aquele que age por maldade e de forma cruel. Pode ser violento.

O assediador sádico age de forma perversa e, normalmente, entende que não tem culpa.

Há também o chamado *cost-killer* (matador de custos). Um indivíduo é contratado para trabalhar na empresa para diminuir o quadro de empregados ou diminuir o total da folha

⁷² FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.p. 50

⁷³ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 35.

⁷⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 36.

de pagamentos ao menor custo possível, fazendo com que os empregados peçam demissão. É uma forma de eliminar os mais fracos, indesejáveis e improdutivos.⁷⁵

3.2 PERFIL E CONDUTAS DO SUJEITO ATIVO

Pode-se observar no assediador um perfil psicológico autoritário e narcisista, motivo pelo qual, em regra, não tem qualquer consideração pelo assediado.⁷⁶ Desta forma, seria possível identificar um roteiro procedimental do assédio: recusa de comunicação direta com a vítima, desqualificação, descrédito, constrangimento e indução do assediado ao erro, e, até mesmo (mas nem sempre, vistos como fenômenos distintos) assédio sexual com o fito único de tornar a vítima uma coisa.⁷⁷

Não é fácil reconhecer o momento exato em que um trabalhador se torna vítima do assédio moral, pois se trata de uma conduta que se prolonga no tempo. E nessa conduta, as práticas mais comuns de assédio moral, segundo Sônia Mascaro Nascimento consistem em:⁷⁸

- (i) desaprovação velada e sutil a qualquer comportamento da vítima; (ii) críticas repetidas e continuadas em relação à sua capacidade profissional; (iii) comunicações incorretas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o seu serviço de forma incompleta, incorreta ou intempestiva, e ainda se atrase para reuniões importantes; (iv) apropriação de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador; (v) isolamento da vítima de almoços, confraternizações ou atividades junto aos demais colegas; (vi) descrédito da vítima no ambiente de trabalho, mediante rumores ou boates sobre sua vida pessoal ou profissional; (vii) exposição da vítima ao ridículo perante colegas ou clientes, de forma repetida e continuada; (viii) alegação pelo agressor, quando e se confrontador, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou não tem maturidade emocional suficiente para desempenhar as suas funções; e (ix) identificação da vítima como criadora de caso ou indisciplinada.

⁷⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.37.

⁷⁶ DURÃES, Wladimir de Oliveira. Assédio moral nas relações de trabalho. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2007, p. 91.

⁷⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 76-80. In: NASCIMENTO, Sônia Mascaro – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 14.

⁷⁸ NASCIMENTO, Sônia Mascaro – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 14-15.

O objetivo do agressor é desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima e/ou forçá-la a pedir demissão para se livrar dela. A estratégia do agressor é: escolher a vítima e o (a) isolar do grupo, impedir que a vítima se expresse e não explicar o motivo; fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em seu local de trabalho; Culpar/responsabilizar publicamente, levando os comentários sobre a incapacidade da vítima, muitas vezes, até o espaço familiar; Destruir emocionalmente a vítima por meio da vigilância acentuada e constante. Ele (a) se isola da família e dos amigos, passa a usar drogas, principalmente o álcool, com frequência, desencadeando ou agravando doenças preexistentes; impor à equipe sua autoridade para aumentar a produtividade.⁷⁹

3.3 SUJEITO PASSIVO

O sujeito passivo é a vítima do assédio moral.

Os empregados que mostram algumas diferenças em relação aos padrões estabelecidos, assim como pessoas "atípicas", "excessivamente competentes ou que ocupem espaço demais", aliadas a grupos divergentes da administração, "improdutivas" ou temporariamente fragilizadas por licenças de saúde tornam-se o alvo das perseguições por assédio moral.⁸⁰

É importante esclarecer que o assédio moral na relação de trabalho não pode ser praticado contra pessoas que não pertencem à empresa, como, por exemplo, o cliente. E, estagiário também não é considerado empregado, conforme previsto no art. 3º da Lei nº 11.788.⁸¹

⁷⁹ ESTRATÉGIAS do agressor. Disponível em: <www.assediomoral.org>. Acesso em 02 Abr. 2014.

⁸⁰ AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 29.

⁸¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.38.

A vítima do assédio moral pode ser: (a) tímida; (b) ter um grau de escolaridade maior do que os outros funcionários da empresa; (c) sensível, com grau de sensibilidade maior do que os outros; (d) medrosa, tem receio de perder o emprego, do chefe, de errar; ou (e) servil.⁸²

4 FASES E MANIFESTAÇÕES

⁸² MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 38.

Geralmente, podem existir cinco fases o assédio moral. Mas isso não implica dizer que elas devem ser observadas na sequência apresentada, pois o empregado pode pedir demissão antes da última fase. Segundo Sérgio Pinto Martins, as fases⁸³ são:

A primeira fase do assédio se refere à decisão sobre quem será o assediado. Há, portanto, a escolha da pessoa que será assediada. Normalmente, o assediado é uma pessoa fraca, que pode ser intimidada mais facilmente.

A segunda fase importa o assédio efetivo à vítima. A pessoa sofre críticas quanto à sua capacidade profissional. Há o isolamento, que é uma forma para que a vítima não possa se defender. A vítima é exposta ao ridículo. O assediador tem como finalidade desestabilizar emocionalmente a vítima, podendo ser autoritário.

Na terceira fase, a vítima pode ser isolada e aparecem sintomas no assediado de depressão, insônia, problemas digestivos, diminuição de peso etc.

Na quarta fase, o assediado pode começar a faltar no trabalho em decorrência de problemas psicológicos.

Na quinta fase, o assediado pede demissão ou abandona o posto de trabalho. Pode também querer se vingar de quem o assedia.

5 CONSEQUÊNCIAS

⁸³ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.39.

O indivíduo que sofre assédio moral é prejudicado em sua saúde psíquica e física, o que causa uma ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e da sociedade, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa.

A vítima de assédio moral pode ser rebaixada, preterido em promoções e ridicularizado. Em alguns casos, doenças, estresse ou depressão surgem como decorrência do assédio moral no emprego. Neste sentido, afirma Marie-France Hirigoyen que:

Em todas as outras formas de sofrimento e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos.⁸⁴

O fato de ocorrer ou não problemas psíquicos no indivíduo assediado não implica a descaracterização do ato ilícito, pois há pessoas que não ficam abaladas emocionalmente de imediato.

As principais consequências do assédio moral são:⁸⁵

- a) O trabalhador falta com mais frequência ao trabalho em razão de evitar o assédio ou em razão das doenças que desenvolve;
- b) Há queda da produtividade do trabalhador.
- c) O empregado terá o custo da substituição do empregado, nos casos que ficar afastado em razão de doença.
- d) O Estado tem seus gastos elevados ao conceder auxílio doença, por exemplo.
- e) O empregado pode obter aposentadoria precoce em razão da doença decorrente do assédio moral.

⁸⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, p. 16. In: MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p.57.

⁸⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 83.

Sob o ponto de vista da saúde, o assediado pode ter crises de choro, ansiedade, palpitações, dores, tremores, insônia, aumento de pressão, perda de memória, dificuldade de concentração, depressão. O assediado fica num estado de dominação psicológica, tornando-se submisso ao assédio. Desta forma, pode passar a irritar-se facilmente, tornar-se agressivo, adquirir vícios, como o consumo excessivo de bebidas alcoólicas e ver o suicídio como forma de fuga ou solução. As relações familiares do trabalhador também terão reflexo do assédio moral no emprego. Os familiares podem ser afetados pela angústia e problemas psicológicos do trabalhador.⁸⁶

As emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos é diferenciada segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se.⁸⁷

Inicialmente, na identificação da ocorrência do assédio moral, o empregado deve evitar conversar com o agressor sem estar na presença de testemunhas, pois o assediador poderá criar mais situações constrangedoras. O empregado deve conversar com seu superior ou com o Departamento Pessoal e informar que está sendo assediado moralmente, para que o empregador possa tomar providência, apurando os fatos e punindo os culpados. Se com esta comunicação não houver resultado, o assediado pode enviar uma carta registrada ao empregador comunicando os fatos, visando demonstrar documentalmente que há um procedimento incorreto dentro da empresa e que esta não tomou providências. E, caso o assédio continue a ocorrer, o empregado deve contratar um advogado para adotar as providências jurídicas necessárias, como fazer denúncia dos empregadores ao Sindicato, à Superintendência Regional do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho.⁸⁸

6 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE O ASSÉDIO MORAL

6.1 DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

⁸⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 84-85.

⁸⁷ Estratégias do agressor. Disponível em: <www.assediomoral.org>. Acesso em 02 Abr. 2014.

⁸⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 85.

O Direito do Trabalho protege a dignidade do trabalhador. Dignidade se origina do latim dignitas, que significa o mérito, a qualidade, o prestígio do guerreiro vitorioso. A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 prevê que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e em direitos” (art. 1º). O inciso III do art. 1º da Constituição de 1988 apresenta que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana. O assédio moral do trabalhador fere a sua dignidade. Flávia Piovesan afirma que:

O valor da dignidade da pessoa humana impõe-se como núcleo básico e informado do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A dignidade humana e garantias fundamentais vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico ao sistema jurídico brasileiro. Os direitos e garantias fundamentais passam a ser direitos de uma especial força expansiva, projetando-se por todo o universo constitucional e servindo como critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional.⁸⁹

6.2 SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como “um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Violência, para a OMS, é o uso deliberado de força física ou do poder, como ameaça ou efetivo, contra a própria pessoa, um terceiro, um grupo ou uma comunidade, que cause ou tenha muitas possibilidades de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos de desenvolvimento ou privações.⁹⁰

O assédio moral pode ser desencadeado por violência psicológica à pessoa. O art. 25 da Constituição da OMS considera a saúde um direito fundamental. A saúde mental também deve ser observada no ambiente de trabalho. A OMS e OIT, em 1957, estabeleceram os objetivos da saúde ocupacional:

⁸⁹ PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2000. In: MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 18.

⁹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 52.

A Saúde Ocupacional tem como finalidade incentivar e manter o mais elevado nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; prevenir todo o prejuízo causado à saúde destes pelas condições de seu trabalho; protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter o trabalhador em um emprego que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho.⁹¹

A Convenção 155 da OIT estabelece que “a saúde, em relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene do trabalho”, conforme disposto no art. 3º, e.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, prevê no art. XII que:

Ninguém será objeto de ingerências arbitrárias em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de atentados à sua honra e à sua reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais intromissões ou atentados.

Segundo art. 5º, X, da Constituição “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”.

Desta forma, o assédio moral pode afetar direitos fundamentais do trabalhador, que são protegidos pela Constituição, como os direitos a integridade física e psicológica do trabalhador ou saúde no trabalho.

Dispõe o inciso XXII do art. 7º da Constituição que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho”.

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para a atual e as futuras gerações (art. 225 da Constituição).

O inciso I do art. 3º da Lei n.º 6.938/81 dispõe que o meio ambiente “é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Podem ser extraídos dois objetos da tutela

⁹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 53.

ambiental: “um imediato, que é a qualidade do meio ambiente, e outro mediato, que é a saúde, o bem-estar e a segurança da população, que se vêm sintetizando na expressão qualidade de vida”.⁹²

Segundo Celso Fiorillo:

O direito ao meio ambiente, em verdade, é pressuposto de exercício lógico dos demais direitos do homem, vez que, em sendo o direito à vida o objeto do direito ambiental, somente àqueles que possuem vida, e, mais ainda, vida com qualidade e saúde, é que terão condições de exercitarem os demais direitos humanos, nestes compreendidos os direitos sociais, da personalidade e políticos do ser humano.⁹³

Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII, da Constituição). O empregador tem o dever de proporcionar um ambiente de trabalho saudável ao empregado. Isso se refere tanto à saúde física, mental ou psicológica do empregado.

A saúde é um direito fundamental da pessoa humana, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (art. 2º da Lei n º 8.080/90).

A saúde do trabalhador está incluída no campo da atuação do Sistema Único de Saúde (art. 6º, I, c, da Lei n º 8.080/90). A saúde do trabalhador pode ser entendida como um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim com vista à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho abrangendo: a assistência ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho (art. 6º, § 3º da Lei n º 8.080/90). Desta forma, o empregado tem direito à saúde no trabalho e não pode ficar sujeito a ser assediado moralmente no trabalho pelo empregador ou por seus prepostos.⁹⁴

Alice Monteiro Bastos conceitua o meio ambiente de trabalho no ensinamento abaixo:

⁹² MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 55.

⁹³ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Manual de Direito Ambiental e legislação aplicável. São Paulo: Max Limonad, 1997, p. 28.

⁹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 55-56.

Para fins didáticos e sem fracionar o conceito de meio ambiente, a doutrina o classifica em: meio ambiente natural, artificial, cultural e meio ambiente do trabalho. O meio ambiente natural é constituído de recursos naturais, como a água, o ar, o solo, a fauna e a flora. O meio ambiente artificial é o espaço físico transformado pela ação do homem de forma contínua, tendo em mira a vida em sociedade. Ele se subdivide em meio ambiente urbano, periférico e rural. Já o meio ambiente cultural é constituído por bens, valores e tradições que fazem parte da identidade e formação de uma sociedade. Finalmente, como meio ambiente do trabalho, entende-se o local onde o homem obtém os meios para prover a sua subsistência, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, no caso dos que executam atividades externas e até o domicílio do trabalhador, no caso do empregado a domicílio, por exemplo.⁹⁵

Para Hádassa Ferreira, “condições dignas de trabalho, mediante um ambiente de trabalho que seja física e mentalmente sadio, são preconizadas pela própria Constituição como objetivo dos direitos conquistados pelos trabalhadores”.⁹⁶

A CLT nos art. 155 ao 199, também cuida da proteção do meio ambiente do trabalho, versando sobre segurança e medicina do trabalho, além de estabelecer disciplina legal protetora através das Normas Regulamentares , mais especificamente NR, Portaria nº 3.214/78, alterada em 1990 por meio da Portaria 3.751, que têm natureza de conteúdo imperativo mínimo e são tuteladas mediante fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, através das Delegacias Regionais do Trabalho, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) , além de outros órgãos que visem a preservação e melhoria do ambiente de trabalho, tais como: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

6.3 COMPETÊNCIA

A partir do momento em que a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar questões relativas à indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho e

⁹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 579.

⁹⁶ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 98.

com a Emenda Constitucional nº 45, que deu nova redação ao art. 114 da Constituição, os casos de assédio moral no trabalho ganharam destaque no cenário atual.

Na prática, o autor do assédio, muitas vezes, considera a vítima como uma ameaça, e justifica o assédio como sua defesa. No entanto, o trabalhador tem direito a um ambiente de trabalho sadio. O inciso III do art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil consagra a dignidade da pessoa humana, que também deve ser observada nas relações de trabalho.

Para Hádassa Ferreira, “a dignidade da pessoa do trabalhador passa a constituir uma das finalidades da ordem econômica, devendo ser princípio informador da própria organização do trabalho”.⁹⁷

Ainda é previsto que “ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (art. 5º, III, da Constituição). E, que “O empregador é responsabilizado de forma objetiva pelos atos dos seus prepostos que são causados a terceiros” (art. 932, III do Código Civil).

6.3.1 Da Prescrição Para Ação De Dano Moral Decorrente Do Assédio Moral

A prescrição tem por finalidade punir a inércia do titular da pretensão resistida no ajuizamento da ação que vise o resguardo do seu direito. Mas, quando se extingue o prazo para o ajuizamento da ação de indenização por danos morais contra o empregador?

A primeira corrente tem seu ponto de partida na natureza do instituto do dano moral defendendo a aplicação do prazo prescricional previsto na lei civil, e a segunda, atualmente pacífica no Tribunal Superior do Trabalho atém-se primordialmente não à natureza do instituto pelo qual se pleiteia a indenização, mas sim à natureza da relação onde se originou o fato ofensor que ensejou o direito ao empregado, acolhendo a prescrição trabalhista prevista no art. 7º, XXIX, da Carta Magna.⁹⁸

⁹⁷ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004. p. 98.

⁹⁸ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p.193.

Desta fora, o prazo prescricional a ser aplicado é o prazo de cinco anos limitado a dois anos após a extinção do contrato de emprego ou relação de trabalho, previsto no art. 7º, XXIX da Constituição Federal, devendo ser observada, ainda, a regra de transição prevista no art. 2.208 do Código Civil para as ações ajuizadas antes do advento da EC n. 45/2004, de acordo com entendimento expressado pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do conflito de Competência 7204/0MG.⁹⁹

6.4 RESPONSABILIDADE CIVIL E DANO MORAL

Ressalta-se que será considerado ilícito o ato do titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187 do Código Civil). Entretanto, os atos praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido (art. 188, I, do Código Civil) não são considerados ilícitos.

A empresa será responsabilizada pelos atos dos seus prepostos (art. 932, III, c/c 933 do Código Civil). Haverá, porém, direito de regresso da empresa contra o empregado responsável pelo ato (art. 934 do Código Civil).

A CLT define, em seu art. 2º, como empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoa de serviço. O empregador assume os riscos da sua atividade, o que configura a ideia de responsabilidade objetiva. É legítimo o poder diretivo conferido ao empregador, porém, este poder não pode ser exercido de forma abusiva.

Conforme já esclarecido, para configuração do assédio moral é necessário que a conduta ofensiva praticada pelo empregador ou seus empregados seja prolongada no tempo. A finalidade do assediador é desestabilizar a vítima, discriminá-la, constrangê-la ou fazer que peça demissão na empresa. Nestes casos, muitas vezes o empregado sequer consegue reagir a essa conduta, pois se encontra num estado de terror.

⁹⁹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p.203.

O assédio moral pode ter como consequência o dano moral, pois além de prever o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, a Constituição Federal, estabelece no art. 5º, incisos V e X, a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

O significado de dano moral. Yussef Cahali assim conceitua o 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.¹⁰⁰

Mas não é fácil estabelecer a forma de reparar o prejuízo do empregado com o assédio moral. Philippe Ravisy afirma que:

Reparara integralmente o prejuízo sofrido pela vítima de uma assédio significaria: (a) que o autor do assédio fosse transferido ou demitido, isto é, que sofresse uma sanção; (b) que todas as pessoas que tenham sido testemunhas dos atentados à dignidade da vítima fossem informados dessa sanção; (c) que a vítima seja indenizada pelas consequências danosas (tanto morais quanto pecuniárias) sofridas; (d) que, finalmente, ela possa retomar seu lugar no trabalho e que a vida na empresa retome seu curso normal.¹⁰¹

O agente causador do dano incide na culpa própria, desta forma, é responsável direto pela reparação do dano. Neste caso, deve-se considerar a responsabilidade contratual do empregador, pois a prática de assédio moral seria decorrente do manifesto inadimplemento da

¹⁰⁰ CAHALI, Yussef Said. *Dano Moral*. 2. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 20-21.

¹⁰¹ RAVISY, Philippe. *Le harcèlement moral au travail*. Paris. Dalloz: Demas Express, 2000, p. 147. In: MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego* – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 58.

obrigação contratual, logo além de gerar o dever trabalhista, gera o dever de reparar o dano moral e material se for o caso.¹⁰²

A responsabilidade civil pelo fato de outrem (CC art. 932 III) é verificada no *mobbing* vertical, horizontal e ascendente, referindo-se ao empregador pelos atos dos empregados, serviçais e prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele.¹⁰³

A indenização deve ser fixada de forma proporcional ao dano sofrido, de acordo com o parágrafo único do art. 944 do Código Civil. O fato de o empregado ter de pagar “micos” ou “prendas” não significa que houve assédio moral, é necessário que a situação seja humilhante para o empregado, conforme jurisprudência abaixo:

I-DINÂMICA GRUPAL. DESVIRTUAMENTO. VIOLAÇÃO AO PATRIMÔNIO MORAL DO EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos, objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconseqüente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor “pagamentos” de “prendas” publicamente, tais como, “dançar a dança da boquinha da garrafa”, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo “diferente” do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5o, X da CF/88.¹⁰⁴

VENDEDOR - DANOS MORAIS - SUBMISSÃO A -PRENDAS- DECORRENTES DO NÃO-ATINGIMENTO DAS METAS DE VENDA - OFENSA À HONRA E À IMAGEM CARACTERIZADA. 1. A instância ordinária assentou que os empregados da Ré, entre eles o Reclamante, estavam submetidos a -prendas- se não atingissem as metas de venda.

¹⁰² ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 115.

¹⁰³ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004. p.119 .

¹⁰⁴ TRT 17ª R., RO 0129400-82.2002.5.17.0007, Pleno, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionísio, Rev. Desembargador Marcello Maciel Mancilha, DEJT 19/11/2003.

Registrou que essas prendas abrangiam flexões, corridas e uso do capacete de morcego, tendo a testemunha confirmado a participação do Autor. O Tribunal Regional consignou, ainda, que a condição vexatória decorria de criação dos próprios empregados 2. Na espécie, verifica-se a presença de todos os elementos hábeis a justificar a punição da Reclamada. Sublinhe-se, de início, a presença dos elementos conduta e nexos causal, considerando-se o prisma objetivo, e da culpa, tomando-se o aspecto subjetivo. De fato, constata-se dos autos e do quadro fático delineado no acórdão recorrido a realização de prendas pelos empregados - conduta -, do que emanaria, segundo a tese do Autor, o prejuízo que pretende ver indenizado nexos causal. 3. Com relação à culpa da Reclamada, à luz da teoria do risco, o dano causado pelo empregado, desde que verificado no exercício das funções que lhe foram confiadas, é de responsabilidade do empregador, independentemente de qualquer inquirição sobre a culpa deste último. Trata-se de hipótese de responsabilização objetiva por ato de terceiro. 4. Finalmente, restou caracterizada a ofensa à honra e à imagem do Reclamante. Com efeito, as prendas eram realizadas perante os demais empregados e decorriam do não cumprimento das metas de venda. O Empregado era, assim, em face de seu desempenho no trabalho, submetido a situação constrangedora e vexatória em relação aos demais colegas, havendo nítida violação a seu patrimônio moral. 5. Evidenciado o dano moral, tem jus o Reclamante à indenização respectiva, a teor do art. 5º, X, da Constituição.¹⁰⁵

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa. Tal conduta, denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT, art. 2º., "caput") ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/88, art. 5º., incisos V e X; Cód. Civil, arts. 11 e seguintes), uma vez, tipificada a figura do assédio moral, pelo que é cabível o direito à correspondente indenização reparatória.¹⁰⁶

Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as consequências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na

¹⁰⁵ TST, RR 328/2004-055-03-00- 3ª R, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJU 1 13.10.06.

¹⁰⁶ TRT 3ª R, RO 01761-2005-092-03-00/3, 3 Turma, j. 9.08.06, Rel, Juiz Antônio Gomes de Vasconcelos, Ver. João Bosco de Barcelos Coura, DJ MG 26.8.2006, p. 7

psique dos recorrentes pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social." Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante.¹⁰⁷

6.5 PROVA

A prova nas ações de indenização, sejam elas decorrentes das relações cíveis ou trabalhistas, é tema de constante debate na doutrina e jurisprudência. A relevância do tema decorre da natureza de direito personalíssimo do bem ofendido e da dificuldade ou impossibilidade de exteriorizar os danos sofridos, tratando-se de sentimentos intrínsecos ao íntimo do ser humano¹⁰⁸.

Vicente Grecco Filho afirma que “a prova é todo elemento que pode levar o conhecimento de um fato a alguém”¹⁰⁹.

A finalidade da prova é o convencimento do juiz sobre os fatos da causa. O juiz é o destinatário da prova.

Primeiramente, é necessário ressaltar que o assédio moral não se presume nas relações de trabalho. Isto porque, à luz do princípio da boa fé objetiva, que norteia todo e qualquer tipo

¹⁰⁷ TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO: RO 1117200203202004 SP 01117-2002-032-02-00-4.

¹⁰⁸ NASCIMENTO, Sônia Mascaro – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 178.

¹⁰⁹ GRECCO FILHO, Vicente. Direito Processual civil brasileiro. 16. Ed. São Paulo: Saraiva, 2003, v. 2, p. 182.

de contrato (artigo 422 do Código Civil), constitui dever patronal propiciar um ambiente de trabalho hígido para que o trabalhador se realize profissionalmente.

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação, no âmbito civil, trabalhista e administrativo. A inversão, portanto, não se sustenta. O que há de peculiar é apenas a situação da Administração Pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa, devendo ocorrer, entretanto, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos.

A prova do assédio moral deverá ser produzida pelo empregado, por se tratar de fato constitutivo do seu direito (art. 818 da CLT e inciso I do art. 333 do CPC). A referida prova muitas vezes se torna de difícil produção, tendo em vista que, geralmente, as manifestações ocorrem quando estão presentes apenas assediador e assediado.¹¹⁰

No entanto, apesar da referida dificuldade do obreiro na fase da instrução processual trabalhista, a prova das práticas assediadoras deverão ser por ele cabalmente demonstradas, de forma inequívoca em juízo, por se tratar de um fato constitutivo do seu direito. Portanto, para que o obreiro possa ter êxito em uma demanda desta natureza é necessário provar os fatos afirmados perante o órgão julgador.

A prova no direito tem por finalidade a concessão ao magistrado de elementos de convicção em busca da Justiça, elementos estes que têm por objetivo trazer-lhe os fatos mais próximos da realidade. Entretanto, a questão que se discute é como trazê-lo ao mundo dos fatos e tornar palpáveis os sentimentos do sujeito ofendido. Será suficiente apenas a comprovação do ato ilícito que originou o dano, traduzido muitas vezes em palavras, gestos ou documentos ou faz-se necessário, também a prova do dano, prejuízo advindo em sua consequência?¹¹¹

A doutrina e jurisprudência ainda não são uníssonas em relação ao tema. O principal argumento dos juristas que sustentam a tese da efetiva comprovação do dano sofrido pelo ofendido para possibilitar a condenação em indenização consiste na necessidade de prova robusta para evitar o cometimento de injustiças aos supostos ofensores e consequente

¹¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 98.

¹¹¹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 178-17

enriquecimento ilícito dos ditos ofendidos. Em contrapartida, como seria possível a comprovação do sentimento experimentado pela vítima?¹¹²

Para Rui Stocco, a prova do dano, do efetivo prejuízo torna-se desnecessária, tendo em vista a sua natureza imaterial, o que inviabiliza sua exteriorização “A causação de dano moral independe de prova, ou melhor, comprovada a ofensa moral o direito à indenização desta decorre, sendo dela presumido”¹¹³.

O doutrinador ressalva que o mero mal-estar não é capaz por si só, de projetar efeitos indenizatórios. Assim, a própria natureza do ato ilícito e sua gravidade, analisadas sob a perspectiva do homem médio, são capazes de graduar o sofrimento da vítima.

6.6 QUANTIFICAÇÃO DO DANO MORAL

A ausência de regulação acerca dos critérios utilizados para o arbitramento das indenizações decorrentes de danos morais, inclusive no direito civil, é tema de grande relevância por parte da doutrina e jurisprudência, na medida em que transfere exclusivamente ao poder discricionário do julgador a avaliação, sopesamento e fixação dos valores que terão por objeto reparar a ofensa de ordem moral.¹¹⁴

Segundo Sergio Cavalieri, o dano moral existe *in re ipsa*; deriva do próprio fato ofensivo, de tal modo que se provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano, assim provado o fato provado está o dano.¹¹⁵

O valor imposto à condenação por danos morais deve ser justo e reparador, entretanto, não deve se constituir em causa de enriquecimento ilícito para o ofendido e desolamento do

¹¹² NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 179.

¹¹³ STOCCO, Rui, Tratado de Responsabilidade Civil, 6. Ed. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2004, p. 1691.

¹¹⁴ NASCIMENTO, Sônia Mascaro – Assédio Moral - 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p.187.

¹¹⁵ CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 6ª ed. rev., aum. atual. 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005. p. 108

ofensor, bem como, por outro lado, igualmente não deve consistir-se em valores ínfimos e desrespeitosos.¹¹⁶

Desta forma, a valoração de indenização por danos morais deve pautar-se pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como aos seguintes critérios objetivos: (i) extensão e gravidade do dano; (ii) extensão da dor do ofendido; (iii) repercussão social do dano. (iv) possibilidade econômica do ofensor; (v) análise do dolo ou culpa com que o ato foi cometido; (vi) reincidência; (vii) retratação espontânea; (viii) caráter didático da condenação;¹¹⁷

6.7 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No Brasil a prática de assédio Moral é definida e regulada de modo pormenorizado apenas em relação ao serviço público, por meio de diversas leis estaduais e municipais, muitas das quais se referem ao aspecto preventivo do assédio moral.¹¹⁸

Setor público municipal

Através de uma busca na legislação nacional, pode-se verificar a existência de tão somente leis municipais nas cidades a seguir discriminadas por ordem cronológica de aprovação:

- (i) Iracemápolis/SP (Lei n. 1.163, de 24-4-2000, e Decreto Regulamentador n. 1.134/2001).
- (ii) Cascavel/PR (Lei n. 3.243, de 15-5-2001).
- (iii) Guarulhos/SP (Lei n. 358, de 19-7-2001)
- (iv) Sidrolândia/MS (Lei n. 1.078, de 5-11-2001);

¹¹⁶ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p.189.

¹¹⁷ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p.192.

¹¹⁸ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p.18.

- (v) Jaboticabal/SP (Lei n. 2.982, de 17-11-2001).
- (vi) Ubatuba/SP (Lei n. 2.120 de 20-22-2000).
- (vii) São Paulo/SP (Lei n. 13.288, de 10-01-2002).
- (viii) Natal/RN (Lei n. 189, de 23-2-2002).
- (ix) Americana/SP(Lei n. 3.671, de 07-6-2002).
- (x) Campinas/SP (Lei n. 11.409, de 4-11-2002).
- (xi) São Gabriel do Oeste/MS (Lei n. 511, de 4-4-2003).
- (xii) Ribeirão Preto/SP (Lei n. 9.736, de 19-2-2003).
- (xiii) Presidente Venceslau/SP (Lei n. 2.377, de 4-12-2003).
- (xiv) Porto Alegre/RS (Lei Complementar n. 498, de 19-12-2003).
- (xv) Santo André/SP (Lei n. 8.629, de 3-1-2004).
- (xvi) Catanduva/SP (Lei n. 4.205, de 4-5-2006).

A leitura das mencionas normas municipais indica que são destinadas aos servidores públicos municipais nas dependências, em regra da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional.

Na maioria dos casos, as leis municipais utilizam o mesmo conceito de assédio moral para vedar tal prática, conforme exemplificado pela lei de Iracemópolis/SP, nos seguintes termos:

Art. 1º (...)

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: 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 funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.¹¹⁹

Setor público estadual

A Lei n. 3921, de 23-8-2002, do Estado do Rio de Janeiro foi a primeira lei estadual a regular o tema do assédio moral. Pouco tempo depois foi editada a LC n. 63, de 9-7-2004, do Estado da Paraíba. Posteriormente, foi promulgada a Lei n. 12.250 de 9-2-2006 do Estado de São Paulo.

Registre também a LC n. 12.561, de 12-7-2006, do Estado do Rio Grande do Sul.

Além da legislação estadual supramencionada, atualmente existem projetos de lei a respeito do assédio moral em diversos Estados, tais como Bahia, Ceará, Espírito Santo, Pernambuco e Rio Grande do Sul.

Setor Público Federal

Inicialmente, é importante mencionar o PL n. 4.591/2001 proposto pela então Deputada Rita Camata (PMDB-ES). Ele alterava a Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para dispor a respeito da aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais contra seus subordinados, e tinha redação assemelhada àquela das leis municipais supracitadas. O referido projeto, que chegou a obter parecer favorável por parte de seu relator, atualmente se encontra arquivado. O PL n. 5.972/2001, proposto pelo então Deputado Inácio Arruda (PC do B-CE), também visava alterar a Lei n. 8.112/90 para regulamentar o assédio moral no serviço público federal, por isso foi apensado ao PL n. 4.591/2001, está igualmente arquivado.¹²⁰

¹¹⁹ Iracemápolis. Lei Municipal n. 1.163/2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article56>>. Acesso em 06 de abr. 2014.

¹²⁰ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 25.

Os PL n. 6 e 1.610 de 2003, apresentados respectivamente pelos deputados Iara Bernardi (PT/SP) e Rogério Silva (PPS-MT), também objetivaram alterar a Lei n. 8.112/90, mas ambos os projetos de lei também encontram-se arquivados. E até a presente data outras tentativas de legislar sobre a matéria não foram realizadas.

6.8 PREVISÃO LEGAL TRABALHISTA

O assédio moral ocorrido no âmbito da relação de emprego pode configurar o inadimplemento contratual, além de violação ao “dever jurídico” traçado pelo ordenamento, pois o empregador viola as normas de proteção contidas na CLT, como também viola garantias fundamentais do trabalhador, previstas em normas internacionais e na Constituição Federal, sujeitando-se às sanções legais.¹²¹

No assédio moral, a ocorrência de perseguição, injustiça e ilegalidades, permite que o empregado postule a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT), por falta grave do empregador. Conforme art. 483, letra “a” da CLT, é possível a rescisão direta do contrato de trabalho quando forem exigidos serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.¹²²

Da mesma forma, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo, conforme jurisprudência abaixo:

RESCISÃO INDIRETA. DO CONTRATO DE TRABALHO. EXIGÊNCIA DE SERVIÇOS SUPERIORES À FORÇA DO EMPREGADO E TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO. ART. 483, -A- e -B-, DA CLT. Tendo restado configurado falta do empregador, nos termos do artigo 483, alínea b, a ensejar a ruptura contratual por parte do empregado, mantém-se o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de emprego e o conseqüente pagamento das verbas decorrentes da ruptura contratual.¹²³

¹²¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na relação de emprego. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006. p. 91.

¹²² MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 86.

¹²³ TRT-1 - RO: 814004420095010074 RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, Data de Julgamento: 25/07/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 2012-07-30.

RESCISÃO INDIRETA. TRATAMENTO COM RIGOR EXCESSIVO. CONFIGURAÇÃO. A infração empresarial descrita no art. 483, b, da CLT, faz-se presente quando o empregador ou superior hierárquico apresenta conduta exageradamente intransigente na condução das atividades laborais subordinadas. Destarte, aflorando do acervo probatório que o superior hierárquico imediato do reclamante o tratava com regular menoscabo, inclusive proferindo ameaças, caracterizada a falta patronal em comento. Logo, prospera o pleito exordial de rescisão indireta do contrato de emprego.¹²⁴

A rescisão contratual também pode ocorrer caso o trabalhador corra perigo manifesto de mal considerável conforme previsto no art. 483, c, da CLT. Em determinados casos, pode-se alegar que o empregador não está cumprindo as obrigações do contrato, quando, por exemplo, deixa de atribuir serviços ao empregado. Essa hipótese também configura assédio moral:

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 a 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 ultrapassada 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 o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido.¹²⁵

ASSÉDIO MORAL. CERCEIO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO VEXATÓRIA. CONFIGURAÇÃO DE DANO MORAL. O assédio moral supõe repetição ou reiteração da conduta ilícita, que deve ser direcionada, sistemática e tendente a minar um determinado profissional, ou alguns, de modo individualizado, no aspecto de sua dignidade psicológica, com o objetivo de determinar o seu afastamento do trabalho, seja por despedida, seja por demissão, seja por aposentadoria. Demonstrado que o autor, após a alta médica previdenciária, foi mantido em local separado, exposto aos demais colegas de trabalho e em plena ociosidade, sem dúvida ele teve atingido seu patrimônio moral. Recurso patronal a que se nega provimento.¹²⁶

¹²⁴ TRT-18 832201005318003 GO 00832-2010-053-18-00-3, Relator: GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 220 de 09.12.2010, pág.8.

¹²⁵ TRT – 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – Rel. Sônia das Dores Dionísio.

¹²⁶ TRT-1 - RO: 18523620115010482 RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, Data de Julgamento: 28/08/2012, Oitava Turma, Data de Publicação: 12-09-2012.

Em alguns casos pode haver ofensa à honra do trabalhador, praticada pelo empregador ou seus prepostos contra o empregado (art. 483, e, da CLT). O empregado poderia optar por manter o contrato de trabalho, e apenas apresentar uma ação cominatória contra o empregador para que ele ou seus prepostos se abstenham de praticar atos de assédio moral. Mas, também é possível que o empregado pleiteie a rescisão indireta do contrato de trabalho.¹²⁷

Wagner Giglio afirma que o trabalhador é o “único juiz da conveniência de rescindir o contrato: fica a seu inteiro critério suportar o descumprimento das obrigações, pelo empregador, mover ação para constrangê-lo a cumpri-las ou denunciar o contrato”.¹²⁸

O assediador pode sofrer uma advertência da empresa pela prática de assédio moral. Entretanto, se a empresa considerar o ato praticado como grave, o empregado poderá ser dispensado por justa causa, pois a conduta configuraria hipótese de mau procedimento (art. 482 da CLT).

O empregador tem responsabilidade objetiva em relação aos atos praticados por seus empregados. Está previsto no art. 932, inciso III do Código Civil que o empregador é responsável pela reparação civil pelos atos de seus empregados ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. A súmula 341 do STF afirma que “é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

No entanto, o empregador terá direito de regresso contra o empregado que praticou o assédio moral e lhe causou prejuízo. Desta forma prevê o art. 934 do Código Civil que aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pagado daquele por quem pagou.

6.9 CRIMES DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL

Ainda não há previsão no Código Penal do crime de assédio moral. Entretanto, existem vários projetos no Congresso Nacional tipificando o crime de assédio moral e acrescentando ao Código Penal o artigo 146 –A.¹²⁹

¹²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 88-89.

¹²⁸ GIGLIO, Wagner. Justa causa. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 366-367.

¹²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 95.

Mas há determinados crimes em que, atualmente, pelos quais o assediador pode ser punido. A lesão corporal implica não só ofender a integridade corporal de uma pessoa, mas também a sua saúde (art. 129 do Código Penal). A pena é de detenção de três meses a um ano.

Em razão do ato praticado pelo assediador, o assediado pode tentar se suicidar. Induzir ou instigar alguém a suicidar-se ou prestar-lhe auxílio para que o faça são crimes que estão previstos no art. 122 do Código Penal. Instigar tem o sentido de estimular. A pena é de reclusão de dois a seis anos, se o suicídio se consuma, ou reclusão de um a três anos, se da tentativa de suicídio resulta lesão corporal de natureza grave. Há aumento de pena se o crime é praticado por motivos egoísticos (art. 122, parágrafo único, I, do Código Penal).

O artigo 132 do Código Penal determina que expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente é crime cuja pena é de detenção de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave. Exige-se perigo direto e iminente a vítima, não sendo suficiente a mera possibilidade (RTJ SP 124/569).

No artigo 146 do Código Penal é previsto como crime o ato de “constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda”, cuja pena é de detenção de três meses a um ano, ou multa. As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas.

Também é tipificado como crime, no artigo 147 do Código Penal, o ato de “ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave”. A detenção é de um a seis meses, ou multa. Para apuração da ameaça se faz necessária a ação pública condicionada, isto é, aquela em que se exige a representação da vítima.

Constitui crime praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (art. 20 da Lei número 7.716/89). A pena é de reclusão de um a três anos e multa.

7 NORMAS COLETIVAS

Conforme esclarece Sérgio Pinto Martins, “a norma coletiva é uma forma de complementação da lei em situações particulares que a norma estatal não prevê. São ajustados detalhes para a categoria ou para alguma empresa”.¹³⁰

A norma coletiva pode ser destinada a proibir o assédio moral no trabalho ou estabelecer regras para denúncias ou procedimento de apuração. Ainda pode ter como finalidade o estabelecimento de um processo preventivo ou conciliatório na empresa antes da demissão dos empregados, principalmente daqueles que sofrem assédio moral. Enquanto não há lei federal que trate do tema, algumas normas coletivas fazem referência ao assédio moral.¹³¹

A Convenção de 2008/09 do Sindicato de Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo e do Sindicato Nacional das Empresas de Comunicação Social determina na cláusula 27: “O Sindicato Nacional das Empresas de Comunicação Social e o Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo promoverão, em conjunto, campanhas de conscientização contra o assédio moral nas empresas, elaborando manuais de orientação e organizando palestras sobre o tema”.

O acordo coletivo de 2008/09 firmado entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF) e a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte prevê na cláusula 45: “Combate contra assédio moral e sexual. As partes se comprometem de envidarem esforços no estudo e criação de uma política sobre o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, para introduzir dentro dos princípios administrativos das cooperativas o tratamento isonômico, respeito e cordial a todos os profissionais que trabalhem para as cooperativas”.

Na área de Indústria de Máquinas de Minas Gerais foi firmada a convenção coletiva relativa ao período de 01/10/2007 a 30/09/2008: Cláusula 87: “Fóruns de Debate e Negociação. As partes, no prazo de 90 (noventa) dias, constituirão comissão ou comissões, com finalidade de promover debates, sobre os seguintes temas: redução e compensação de

¹³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 93.

¹³¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 94.

jornada de trabalho, organização e representação sindical, saúde e segurança no trabalho e assédio moral e doença mental. Será definido pelas partes a quantidade de comissões e o número de seus componentes e atribuições”.

8 DAS MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Segundo Sônia Mascaro Nascimento:

Há algumas formas de enfrentar a questão do assédio moral dentro da estrutura do ambiente laboral. Duas são as formas iniciais. A mais eficaz delas sempre será a preventiva. No caso de o assédio já ter ocorrido (situação em que as medidas sempre serão paliativas e não muito eficientes, uma vez que o dano já foi causado), devem ser adotadas as medidas repressoras ou remediadoras.¹³²

Uma pesquisa feita por um economista sueco demonstrou que seria mais barato para uma empresa oferecer cursos de reabilitação profissional aos seus empregados que constantemente tiravam licença médica, ainda que fosse caros, e reorganizar o ambiente de trabalho, do que lidar com casos de degradação como o assédio moral.¹³³

Isso significa que a prevenção e o tratamento em tempo de possíveis males advindos do trabalho sempre serão mais eficientes e benéficos à organização empresarial, por meio do investimento na qualidade das condições laborais, do que suportar todos os encargos econômicos desses males, como queda na produtividade, desestímulo dos trabalhadores, maior número de faltas por motivo de saúde, pedidos de demissão (com o pagamento das devidas verbas rescisórias), eventuais indenizações por dano moral, etc.¹³⁴

Conforme esclarece Sônia Mascaro Nascimento, os indícios da prática de assédio moral na empresa, bem como a identificação da vítima do assédio, podem ser determinados por meio das respostas às seguintes perguntas¹³⁵:

- Algum empregado mudou radicalmente de comportamento? Um empregado que antes era alegre e comunicativo deixa de se relacionar com os seus colegas de trabalho e se retrai, ou se mostra apático ou irritável.

¹³² NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 129.

¹³³ LEYMANN, Heinz. Consequences of mobbing, 2008. In: NASCIMENTO, Sônia Mascaro – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 129.

¹³⁴ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 129-130.

¹³⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 130-131.

- Alguém que nunca faltava ao trabalho sofre agora ausências frequentes e prolongadas? Esse indício é importante porque o estresse emocional ao qual a vítima do assédio é submetida repercute tanto em sua saúde física quanto psicológica.
- Algum empregado teve queda significativa de produtividade? Uma queda de rendimento costuma indicar que algo não anda bem no ambiente laboral.
- A empresa recebeu de algum empregado queixas reiteradas a respeito do comportamento de outro empregado, que ocupe ou não posição hierárquica superior ao autor da queixa? Reclamações reiteradas a respeito das atitudes de determinado empregado podem sinalizar um pedido de apoio por parte da (s) vítima (a) do assédio para enfrentar a situação.
- Algum empregado se encontra marginalizado? É típico de o assediador tentar influir negativamente nas relações que a sua vítima mantém com os demais colegas de trabalho. (...)
- Percebeu-se algum comportamento incorreto ou impróprio? Certo nível de divergência entre os seres humanos é normal em qualquer ambiente coletivo, como é o ambiente de trabalho. Mas tal desentendimento pode também ser um indício de violência psicológica.

O estabelecimento de condutas preventivas do assédio no local de trabalho deve também contar com a ativa participação de profissionais de recursos humanos, principalmente aqueles com especialização em psicologia social ou do trabalho, para que seja desenvolvida uma cultura de prevenção em todas as atividades da empresa.¹³⁶ Sônia Mascaro Nascimento ainda assevera que:

Uma das técnicas que podem ser adotadas pelos profissionais de recursos humanos é a Prevenção de Riscos Laborais baseada na conduta. A partir da premissa de ser o assédio moral um problema diretamente relacionado à saúde e segurança ocupacionais, o propósito principal da Prevenção de Riscos Laborais baseada na conduta é a identificação e avaliação das condutas e condições inseguras no ambiente de trabalho e o uso de técnicas para aumentar a frequência das condutas seguras, além da mudança das condições que favorecem a ocorrência de condutas inseguras.¹³⁷

Um problema comum é fato de que frequentemente a função da prevenção e intervenção em conflitos internos à empresa não está claramente designada a nenhum órgão,

¹³⁶ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 131.

¹³⁷ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 131.

ou isso é feito apenas formalmente. Essa situação cria um campo propício para a difusão da responsabilidade, inclusive para além do topo da hierarquia corporativa. A maioria dos trabalhadores, ainda que se cale por medo, entende minimamente o problema (e por isso o teme), o que catalisa a deterioração do ambiente organizacional.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho não possui dispositivos específicos voltados à proteção preventiva de fenômenos de caráter psicológico como o assédio moral. Neste ponto verifica-se compreensível que a sua elaboração não tenha incluído proteção desta natureza, uma vez que esta lei foi discutida e promulgada (1943) em uma época na qual a principal preocupação do legislador se dirigia à proteção de um rol mínimo de direitos, essencialmente ligados ao salário e à integridade física dos empregados, e não à sua integridade mental.¹³⁸

Entretanto, podemos identificar no ordenamento jurídico brasileiro algumas ferramentas que podem ser de grande valia à prevenção do assédio moral. Uma delas são as convenções e acordos coletivos de trabalho, verdadeiros instrumentos normativos dotados de força e reconhecimento constitucional para negociar melhores condições de trabalho. As convenções coletivas de trabalho são dotadas de efeito normativo e obrigacional sobre as entidades signatárias quantos aos direitos e deveres que nesta qualidade fixarem entre si. Desta forma, as regras a respeito de medidas preventivas contra o assédio moral previstas em negociação coletiva de trabalho seriam de grande eficácia e segurança jurídica aos empregados, e até aos empregadores, que demonstrarão iniciativa no combate a esse mal.

Nesse contexto, é necessário que o assédio no ambiente de trabalho deve ser prevenido e tratado pela empresa como uma ameaça real para a saúde física e mental dos empregados. A empresa deve identificá-lo e apresentar os meios e remédios para preveni-lo e evitá-lo.

Conforme bem enuncia Sônia A. C. Mascaro Nascimento em tese sobre o tema, pelo empregador, devem ser adotadas as seguintes as medidas preventivas:

- (i) Formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral. Treinamento dos gerentes em técnicas de administração;
- (ii) Participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa. Aumento da autonomia dos trabalhadores;
- (iii) Definição de tarefas e funções e das condições de trabalho;
- (iv) Declaração expressa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder;
- (v) Planificação e desenho das relações sociais na empresa;
- (vi) Incentivo às boas relações de trabalho: evitar clima

¹³⁸

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 131.

laboral tenso; (vii) Estar atento para aumento súbito e injustificado de absenteísmo; (viii) avaliação de riscos psicossociais na empresa.¹³⁹

E também há medidas a serem tomadas pelo assediado, tais como:

(i) Nunca se calar caso suspeite de que está sofrendo uma possível situação de assédio; (ii) Ninguém é obrigado a suportar abusos, injúrias e assédios de qualquer tipo; (iii) É necessário socializar o tema. Não se deve tentar solucionar o problema e lutar sozinho contra ele. Tal atitude, além de causar problemas de saúde, pode dar a impressão de ser a própria vítima o problema. Deve-se reagir rapidamente e comunicar a situação a colegas de trabalho de confiança e a eventual comitê encarregado da prevenção de riscos ocupacionais. A intervenção da empresa deve ser solicitada; (iv) Devem-se afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentir-se culpado pela prática do assédio, ou de ser o motivo deste. Se necessário, pode-se buscar apoio psicológico e aprender técnicas de enfrentamento a fim de abordar o problema com mais força e sem comprometer a saúde; (v) Eventualmente, pode-se apresentar uma denúncia à Delegacia Regional do Trabalho, ou ao Ministério Público do Trabalho ou ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho.¹⁴⁰

¹³⁹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro . Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 143.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 144.

9 DAS MEDIDAS REPRESSORAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Primeiramente, é necessário observar que a violência psicológica que resulta do assédio moral é mais difícil demonstrar do que a violência física, porque as marcas que ficam no psiquismo não são facilmente perceptíveis. E, nos casos de violência psicológica, o assediador costuma manipular a sua vítima para esta chegue a crer que tudo é exagero de sua parte e que ela tem culpa pelo que lhe acontece.¹⁴¹

Ciente de tais dificuldades iniciais, a violência psicológica pode ser identificada a partir de duas perspectivas principais: quando a própria pessoa é vítima ou quando um terceiro é a vítima. Na posição de vítima, às vezes é difícil identificar a violência psicológica, pois, nessa situação frequentemente a pessoa desenvolve mecanismos psicológicos que ocultam a realidade quando esta se torna excessivamente desagradável.

Quando a vítima da violência psicológica é um terceiro, a identificação se torna mais fácil, pois a pessoa-observadora não está diretamente envolvida na situação. Deve-se ajudar a vítima a perceber que a situação não é normal e que ela não teve culpa da ocorrência do assédio.

Sônia Mascaro Nascimento observa que entre os problemas psicológicos mais frequentes das vítimas de assédio encontram-se: “(i) Obsessão; (ii) Atitude hostil, cínica e de suspeita em relação ao entorno; (iii) sentimento crônico de nervosismo. (iv) isolamento e solidão; (v) depressão. (vi) risco constante de abuso de psicofármacos”.¹⁴²

Segundo Sônia Mascaro Nascimento: “a respeito da apreciação de práticas de assédio moral pelo Judiciário, observa-se que se o magistrado valoriza demasiadamente os formalismos dificilmente conseguirá compreender a realidade que apresenta para seu julgamento”.¹⁴³

¹⁴¹ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 145.

¹⁴² NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 146-147.

¹⁴³ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 148.

Assevera ainda que é praticamente impossível para a vítima reconstruir os atos logicamente, porque a cadeia causal não é linear, nem se concentra em ações materiais, mas sim simbólicas.¹⁴⁴

Nesse contexto, todos os setores envolvidos (empresa, sindicato e trabalhadores) devem trabalhar em conjunto. É necessário que as condutas assediadoras sejam investigadas tanto no plano administrativo quanto no judicial, bem como que a vítima do assédio seja legalmente protegida, e o mais rápido possível.

E, tendo em vista que a norma estatal pode não existir em determinado ordenamento jurídico, ou ser lacunosa, a repressão ao assédio no ambiente de trabalho pode e deve ser objeto de negociação coletiva com a empresa.¹⁴⁵

No Brasil, um instrumento em favor dos assediados são os Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, instituídos pelo Ministério do Trabalho e Emprego no mês de junho de 2000, os quais receberam a competência de propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento de trabalho, bem como acolher denúncias de violação desses preceitos, visando solucioná-las e, se for, o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho (MPT).

Outro mecanismo importante que pode contribuir para mitigar a violência psicológica no ambiente de trabalho foi o Decreto n. 6.042, de 12/02/2007, o qual introduziu uma nova metodologia para caracterizar acidentes de trabalho por parte do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), denominada Nexo Técnico Epidemiológico. Com base nas taxas de incidência de doenças que, até que se prove o contrário, guardam relação com o trabalho. A nova lista ao mostrar, por exemplo, que no ramo de atividade de um determinado trabalhador a incidência de depressão é muito alta, fica presumido que o seu caso está correlacionado com trabalho, de modo a caracterizar, por meios epidemiológicos, o nexos de causalidade entre a doença mental e o ambiente de trabalho. O que não significa que o quadro depressivo de funcionário especificamente considerado não tenha outras causas.

¹⁴⁴ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 148.

¹⁴⁵ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011. p. 149.

CONCLUSÃO

O assédio moral não é um fenômeno típico da modernidade, mas que se verificou de maneira mais acentuada a partir das duas últimas décadas. Com a reestruturação produtiva vivenciada a partir da década de 1970, a globalização da economia e as novas técnicas de produção, há uma contínua desvalorização do trabalho humano.

A globalização proporcionou a reorganização do cenário econômico em escala mundial e definiu novas regras de competitividade entre os países, e entre as empresas. Nesse novo contexto, a redução de custos, principalmente referente à mão de obra, foi a imediata necessidade das organizações empresariais.

Em face desse cenário, a flexibilização e precarização das relações de trabalho são consequências naturais verificadas, pois as empresas submetem os trabalhadores a situações consideradas abaixo do mínimo legal. Diante de desemprego, fenômeno crescente e alarmante em todo o mundo, a solidariedade entre os colegas de trabalho fica comprometida, e é criado um ambiente propício ao desenvolvimento de políticas perversas entre os trabalhadores, com a finalidade da preservação do emprego a qualquer custo.

Desta forma, o presente estudo foi elaborado com o objetivo de esclarecer questões sobre o tema assédio moral nas relações de trabalho, observando o histórico deste fenômeno no mundo, e a conceituação e caracterização no ambiente de trabalho.

Os conceitos oriundos da área da psicologia têm possibilitado a construção doutrinária e jurisprudencial, assim como, a edição de projetos de lei que coíbam a prática do assédio moral nas empresas, a exemplo de algumas leis já editadas no âmbito da administração pública.

O envolvimento e o comprometimento do trabalhador com as metas e objetivos corporativos tornaram-se essenciais para o sucesso da empresa. E, essa alteração do perfil do trabalhador também causou uma mudança na forma em que o poder diretivo do empregador deve ser utilizado. Antigamente, o poder diretivo do empregador era considerado quase como ilimitado, no entanto, o cenário atual impõe limites importantes para as empresas e empregadores.

No Brasil, ainda não há legislação federal específica sobre o assédio moral no Direito do Trabalho, no entanto, o ordenamento jurídico prevê a possibilidade de se utilizar alguns preceitos legais para a rescisão do contrato de trabalho. O empregado poderá pedir a rescisão indireta com fundamento no art. 483 da CLT. E, o empregado que pratica assédio moral poderá ser demitido por justa causa com base no art. 482 da CLT.

O assédio moral é um ato reprovável, pois ofende a dignidade do trabalhador e sua integridade moral. Portanto, é necessário que o assédio moral seja tipificado como crime, de forma que exista efetiva punição para o autor do ato.

Além disso, é dever do empregador e das empresas estabelecer um sistema de prevenção da prática do assédio moral no ambiente de trabalho. E, é de grande importância a atuação dos sindicatos na medida em que pode inserir em acordos e convenções coletivas, planos de prevenção ao assédio moral.

Externamente à empresa, os auditores fiscais do trabalho devem estar atentos, dentro de suas respectivas esferas de competência, para investigar casos de constrangimento moral no trabalho. E, a magistratura, por sua vez, possui uma grande responsabilidade nesse assunto, pois tem o dever de, simultaneamente, coibir os falsos casos de assédio moral e punir as empresas e/ou empregadores que adotam as práticas de humilhação e constrangimento como técnicas de gerenciamento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. 1. ed. 2005, 2. tir. Curitiba: Juruá, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

CAHALI, Yussef Said. *Dano Moral*. 2. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 6ª ed. rev., aum. atual. 2ª tir. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005.

DURÃES, Wladimir de Oliveira. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2007.

ENOK, Holsegaard. *O Romance*, 1990. In: MENEZES, Caio de. *A Estrutura do Romance*. São Paulo: Ed. Letras, 2001.

ESTRATÉGIAS do agressor. Disponível em: <www.assediomoral.org>. Acesso em 02 Abr. 2014.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Manual de Direito Ambiental e legislação aplicável*. São Paulo: Max Limonad, 1997.

GIGLIO, Wagner. *Justa causa*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GRECCO FILHO, Vicente. *Direito Processual civil brasileiro*. 16. Ed. São Paulo: Saraiva, 2003, v. 2.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000, p. 65. In: MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.*

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand, p. 16. In: MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.*

LEYMANN, Heinz. *Consequences of mobbing*, 2008. In: MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.*

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região – Primeira Turma). Acórdão n. 01301/2003. *Recurso Ordinário n. 01301-2003-011-03-00-9*. Rela. Juíza Adriana Goulart de Sena. 16 ago. 2004. DJMG 20 ago. P. 07. Jurisprudência Mineira, Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em 24 março. 2006 .

NASCIMENTO, Sônia Mascaro . *Assédio Moral - 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.*

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2000. In: MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio Moral no Emprego – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.*

STOCCO, Rui, *Tratado de Responsabilidade Civil*, 6. Ed. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2004.

VADE Mecum – 10. ed. atual. – São Paulo: Saraiva, 2013.