



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – FADI
GRADUAÇÃO EM DIREITO

VANESSA CARLA DA SILVA GAVA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A
NECESSIDADE DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA

BARBACENA

2017



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – FADI
GRADUAÇÃO EM DIREITO

VANESSA CARLA DA SILVA GAVA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A
NECESSIDADE DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA

BARBACENA

2017

VANESSA CARLA DA SILVA GAVA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE E TRABALHO E A NECESSIDADE DE
LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FADI da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para conclusão do curso, para obtenção do Título Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Nilton José Araújo Ferreira

BARBACENA

2017

VANESSA CARLA DA SILVA GAVA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE
LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA**

Monografia apresentada à Universidade Presidente Antônio Calos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Nelton José Araújo Ferreira

Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Prof. Luiz Carlos Rocha de Paula

Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof. Fernando Antônio Mont'Alvão do Prado

Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Resumo

O assédio moral vem constantemente sendo debatido na atualidade, pois em geral, leva a perdas significativas tanto para a empresa tanto para o empregado. Desta forma, fez-se uma revisão bibliográfica a respeito do tema, apresentando sua evolução histórica, seu conceito, as formas diversas de assédio moral, elementos caracterizadores, seus sujeitos e efeitos, a dificuldade de constituir prova e a necessidade de uma legislação específica que proteja o empregado assediado e normatize as ações do empregador no âmbito da relação empregatícia, de forma a impedir repetições destes atos.

Palavras-chave: Assédio moral. Trabalho. Provas.

Abstract

Bullying has been debated constantly in the news as generally leads to significant losses both for the employee and for the company. Thus, there was a literature review on the subject, with its historical evolution, its concept, the various forms of bullying, characteristic elements, its subjects and effects, the difficulty of providing evidence and the need for specific legislation protect the employee harassed and will regulate the actions of the employer under the employment relationship in order to prevent repetition of these acts.

Keywords: Mobbing. Job. Evidences.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	EVOLUÇÃO HISTÓRICA	9
3	CONCEITO	10
4	ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL	12
5	FORMAS DE ASSÉDIO MORAL	15
5.1	Assédio Moral Verbal.....	15
5.2	Assédio Moral Psicológico.....	15
5.3	Assédio Moral Virtual.....	15
6	TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	17
6.1	Assédio Moral Vertical.....	17
6.1.1	Assédio Moral Vertical Ascendente.....	17
6.1.2	Assédio Moral Vertical Descendente.....	17
6.2	Assédio Moral Horizontal.....	17
6.3	Assédio Moral Misto.....	18
7	EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL	19
8	A PROVA	20
8.1	A Dificuldade da prova.....	22
8.2	O Ônus Da Prova.....	23
8.3	A Inversão Do Ônus Da Prova.....	26
9	A NECESSIDADE DE UMA LEGISLAÇÃO PARA PROTEÇÃO AO EMPREGADO	28
10	CONCLUSÃO	32
11	REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	34
12	ANEXO	36

1 Introdução

O assédio moral é um fenômeno existente desde que o próprio trabalho existe. É também conhecido como terrorismo psicológico, bullying, manifestação perversa. É um fenômeno redutor da produtividade, grande causa de constrangimentos e demissões, um destruidor do trabalho que causa um grande desgaste físico e mobilidade psicológica do trabalhador. São vários os exemplos que podemos citar: advertências absurdas e descabidas, mudanças de horários e turnos de maneira autoritária, exigir que o empregado execute atividades não condizentes ao contrato de trabalho firmado, gritos, intimidações e ameaças quanto à perda do emprego, sobrecarga de trabalho dificultando as condições de sua execução, não fornecimento de materiais e ferramentas adequadas para elaboração das tarefas, ridicularização do empregado frente aos demais colegas (utilização de palavras jocosas, apelidos, etc), desqualificação e desvalorização generalizada do trabalho realizado, aumento e cobrança exagerada das metas, afirmação constante de autoridade e poder, entre outras.

O assédio moral tem como objetivo continuar a degradar e humilhar a vítima, ao mesmo tempo em que o agressor possui olhar dominante e poderoso. Alguns sinais de que alguém esteja passando por tal constrangimento inclui relutância em ir trabalhar, queixas de que ninguém gosta dele, depressão prolongada, queda no desempenho e mudanças drásticas no sono e alimentação. É preciso que as vítimas de assédio moral se conscientizem da importância em delatar tais eventos.

Quando um direito pessoal é violado, o direito de reparação nasce para o ofendido, e para o ofensor o dever de reparar tal dano, sendo utilizados para isso todos os meios de prova admitidos em direito. Não é difícil encontrar pessoas que já passaram por tal constrangimento, mas levar tal fato a juízo e constituir matéria probandi é a grande dificuldade.

No Brasil, não há uma legislação federal que disciplina o tema aqui exposto, sendo necessário mobilizar a sociedade para que o legislador elabore leis com pena severa aos agressores. Enquanto não se cria, caberá ao empregado reunir o maior número de provas possíveis tais como documentais (e-mails) e testemunhais (vítimas de assédio moral que trabalham ou trabalharam na mesma empresa), além de denunciar o caso no sindicato de sua classe, ingressando com uma reclamação trabalhista.

2 Evolução Histórica

O fenômeno sobre assédio moral não é recente no nosso cotidiano, existe desde o início do próprio trabalho, porém, os estudos relacionados ao tema são recentes, tiveram início no ramo da Biologia, com o estudo do etologista Konrad Lorenz.

Na década de 60 foi realizada uma pesquisa pelo médico Peter-Paul Heinemann, onde ele analisava o comportamento de crianças em um ambiente escolar, e os resultados mostraram a hostilidade das crianças quando chegava uma criança nova no espaço. Essa pesquisa foi a pioneira a detectar o assédio moral nas relações humanas e foi a partir dela que muitas outras vieram e deram início a publicações de trabalhos sobre o tema.

Heinz Leymann, psicólogo alemão, na década de 80 analisando um ambiente de trabalho, constatou o mesmo comportamento das pesquisas anteriores, que até mesmo no ambiente de trabalho existia certo nível de hostilidade.

No final de década de 90, a psicanalista e vitimóloga francesa Marie France Hirigoyen lançou um livro sobre assédio moral, onde despertou o interesse da esfera jurídica, e mais tarde a autora lançou um livro chamando a atenção da necessidade de intervenção estatal.

3 Conceito

O assédio moral recebeu do mundo várias terminologias, entre elas, bullying, psicoterrorismo, manipulação perversa, harcelement, terrorismo psicológico, bossing e mobbing que significa atacar, maltratar, perseguir.

O primeiro conceito é atribuído a Heinz Leymann¹, que assim definiu o assédio:

“Situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego”

Um dos principais objetivos do agressor é intimidar o empregado, deixando-o em uma situação de medo, vergonha e insegurança diante das agressões que vem sofrendo, fazendo com que ele não consiga mais permanecer no trabalho, o que acaba levando-o a pedir demissão.

Margarida Barreto², primeira a pesquisar o Assédio Moral no Brasil, conceitua Assédio Moral da seguinte forma:

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

As constantes agressões vão debilitando o empregado, pois este fato acaba fazendo com que ele se sinta humilhado, com baixa estima, levando-o a desenvolver uma depressão. Podemos ver que os atos de assédio não se caracterizam por atos isolados e sim por condutas reiteradas, com gravidade e intensidade na ofensa, com o intuito de provocar danos físicos e psíquicos no trabalhador.

O sofrimento no trabalho possui muitas espécies, sendo a mais interessante a descrita por Christopher Dejours³:

“Imposição de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos e de adaptação à cultura ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, os particulares ou públicos etc.”

1 LEYMANN, Heinz. La persécution au travail. Paris: Éditions du Sueil, 1996, p. 19.

2 BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo - EDUC - Editora da PUC-SP - 2003 - 235 p

3 DEJOURS, Christopher. Loucura do trabalho. São Paulo: Oboré; 1987

A doutrina nos mostra um rol de situações que se caracterizam como assédio moral, levando em consideração sua repetição ou sistematização, dentre inúmeras situações podemos citar o rigor excessivo, críticas ao empregado em público, isolamento ou ausência de serviço, ameaças explícitas ou veladas, apelidos pejorativos, agressões verbais ou através de gestos, atribuição de tarefas incompatíveis com sua função, imposição de metas excessivas e/ou impossíveis de serem cumpridas, sugestão para que se demita.

O assédio moral também é chamado de psicoterrorismo, termo utilizado para indicar toda conduta abusiva praticada pelo empregador e que cause constrangimento físico ou psicológico à pessoa.

Essa prática reiterada de atos que ridicularizam o trabalhador afronta os princípios da valorização social do trabalho e dignidade da pessoa humana, o objetivo fundamental da promoção e do bem de todos.

Desse modo, procura-se extrair de tais definições os elementos caracterizadores do assédio moral com intuito de particularizar o presente fenômeno. São eles: **(a)** a abusividade da conduta dolosa; **(b)** a repetição e o prolongamento desta conduta; **(c)** o ataque à dignidade psíquica; **(d)** o dano psíquico-emocional.

4 Elementos caracterizadores

a) Abusividade da conduta dolosa

Entende-se sendo aquela que extrapola os poderes de chefia, com o intuito de denegrir o trabalhador na forma pessoal.

Sobre este elemento, o jurista Luiz de Pinho Pedreira da Silva (2010) destaca a relevância jurídica representada pela conduta em razão da "ilícita finalidade de discriminar, marginalizar ou, de qualquer outro modo, prejudicar o trabalhador".

b) Repetição e prolongamento desta conduta

Este seria o principal elemento para caracterizar o assédio moral, pois para tal deve haver uma repetição quase diária de agressões. Para alguns doutrinadores para se caracterizar deve haver uma repetição de um a três anos.

Nesta linha entende-se o assédio moral é um processo onde há um verdadeiro massacre psíquico ao trabalhador com a finalidade destrutiva deste.

c) Ataque a dignidade psíquica

Decorre do princípio constitucional que tutela os valores pessoais dos trabalhadores, sejam eles religiosos, morais, dentre outros.

Tal arcabouço protetivo é denominado de direitos e garantias fundamentais que são, em regra, de eficácia e aplicabilidade imediata.

d) Dano psíquico-emocional

É certo que existem pessoas com maior capacidade para suportar as pressões decorrentes do assédio moral, e outras que são imediatamente fragilizadas em razão das condutas hostis que integram tal fenômeno.

Diante desta diferenciação, inerente à natureza humana, é que devemos ponderar acerca de como comprovar este dano no momento de uma demanda judicial.

Parte da jurisprudência⁴ concorda que para se caracterizar assédio moral, devemos ter os quatro elementos caracterizadores.

“EMENTA " ASSÉDIO MORAL " INDENIZAÇÃO - Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como "terror psicológico", mobbing, "hostilização no trabalho", decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um

4 BRASIL, Assédio Moral, Indenização. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudência>. Acesso em: 23/03/2017

ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Restando evidenciado nos autos que o empregador, ao instaurar "Rito de Apuração Sumária", para apurar irregularidades imputadas à reclamante, extrapolou os limites regulamentar que lhe são facultados, expondo a reclamante a um período prolongado de pressão psicológica, além do permitido no Regulamento, devido se torna o pagamento da indenização pleiteada. ”

“EMENTA” ASSÉDIO MORAL” NÃO CONFIGURAÇÃO” INDEVIDO O PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO - Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como mobbing, ou "hostilização no trabalho", decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Não restando provado os autos os requisitos mencionados, indevido o pagamento da indenização por dano moral pleiteada⁴.”

Por outro lado, alguns doutrinadores e parte da jurisprudência⁵ não consideram o quarto elemento caracterizador do assédio, pois no assédio o que se leva em consideração é a conduta do agressor e o prolongamento de tal conduta, e não os danos que isso vá causar.

“EMENTA: DANO MORAL – ASSÉDIO MORAL – DEFINIÇÃO – O assédio moral pode ser definido no local de trabalho como conduta abusiva, de natureza psicológica, exercida por uma ou mais pessoas sobre um colega, subordinado ou não, que atenta contra a dignidade psíquica deste, de forma reiterada, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. O ilícito praticado pode estar afeto, como no caso dos autos, à intimidação na execução do trabalho, o qual ocorre quando se verifica atitudes inadequadas à real condição laborativa do empregado que precisa se reabilitar para o trabalho, cujo efeito é prejudicar a atuação da vítima, por criar uma situação que lhe é hostil. Comprovada tal conduta imprópria e abusiva, o dever de indenizar a vítima é medida que se impõe”.

“EMENTA: ASSÉDIO MORAL –CARACTERIZAÇÃO - INEXISTÊNCIA DE OFENSA ATRATIVA DO DEVER DE REPARAR - O assédio moral no trabalho tem sido caracterizado como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integralidade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho (...)” (Nascimento, Sônia A. C. Mascaro). Para caracterização da figura é necessário, portanto, que as humilhações sejam sistemáticas e frequentes, perdurando por um tempo prolongado, não se confundindo com conflitos meramente esporádicos, aborrecimentos passageiros ou lídima atuação de natureza exclusivamente profissional por parte de superior hierárquico no cumprimento das normas da empresa, como in casu.”

“EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM VIRTUDE DE ASSÉDIO MORAL – AUSÊNCIA DE PROVAS SOBRE O ASSÉDIO - O assédio moral se configura quando uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica sobre um determinado empregado. Essa violência psicológica se dá de

5 Op. Cit

forma premeditada, sistemática, prolongada no tempo, e tem como objetivo desestruturar a vítima, para fazer com que ela procure meios de se afastar do emprego voluntariamente, seja através de pedido de demissão, transferência, remoção, ou aposentadoria precoce, dentre outros.⁵

Diante disso, a doutrina majoritária dispensa o quarto elemento caracterizador.

5 Formas de assédio moral

Para melhor entender o assédio, devemos entender a distinção de seus tipos qualificados pela doutrina e jurisprudência.

5.1 Assédio moral verbal

As formas de assédio moral verbal são: insultar, ofender, xingar, fazer gozações, colocar apelidos pejorativos, fazer piadas ofensivas, zoar. O objetivo é continuar a degradar e humilhar a vítima.

Constantini⁶ afirma que em muitos casos, intimidação verbal é mais usada pelos chefes, para poder mostrar sua superioridade e poder. Ainda o autor nos ensina:

“Muitas vítimas do assédio moral verbal são afetadas de forma muito real. A intimidação verbal pode afetar a sua auto-imagem, e afetar alguém de forma emocional e psicológica. Este tipo de assédio moral pode elevar a baixa auto-estima, assim como a depressão e outros problemas. Ele pode agravar os problemas que a vítima já pode estar tendo em casa ou em outros lugares. Em alguns casos, intimidação verbal pode chegar a um ponto onde a vítima está tão deprimida e quer escapar deste mal, que ele ou ela pode-se voltar para o abuso de substâncias ou, em alguns casos extremos, ao suicídio. “No final, as palavras têm um poder muito grande, e as realidades de assédio moral verbal podem ter conseqüências também no físico, mesmo que o agressor nunca coloque um dedo sobre a vítima”.

Para o autor, normalmente a vítima de assédio moral verbal fica calada, sendo por isso de difícil detecção, pois nenhum dano físico ocorre.

5.2 Assédio moral psicológico

Este tipo de assédio é aquele que tortura sutilmente, em nível moral, agressivamente. O agressor é geralmente cruel e dissimulado, de forma a fazer que os outros pensem que a vítima é a culpada.

Estão entre as formas de assédio moral psicológico: irritar, humilhar e ridicularizar, excluir, isolar, ignorar, desprezar ou fazer pouco caso, discriminar, aterrorizar e ameaçar, chantagear e intimidar, tiranizar, dominar, perseguir, difamar, fazer intrigas, fofocas e mexericos.

5.3 Assédio moral virtual

6 CONSTANTINI, Alessandro. Bullying, como combatê-lo?: Prevenir e enfrentar a violência entre jovens. São Paulo. Itália Nova Editora, 2004

Conhecido como cyberbullying o assédio moral virtual ou eletrônico é um tipo de violência praticado pelos meios virtuais. Pode-se configurar de forma mais gravosa perpetuando a situação de vitimização, em virtude da livre e simultânea disseminação das informações, fazendo com que essas informações se propaguem rapidamente e alcance um número indefinido de internautas. Além disso, tudo o que é publicado na internet é facilmente visto pelos demais internautas que podem armazenar esse conteúdo como disseminá-lo entre outras pessoas. No ambiente virtual se perde o controle sobre as informações postadas.

Esse tipo de assédio é o tipo mais cruel do que o assédio presencial, pois os agressores podem se manter no anonimato e o fato de ser rápida a disseminação das informações faz com que o assédio seja mais danoso.

Segundo Luiz de Pinho Pedreira da Silva⁷:

“Os avanços tecnológicos também influenciam esse fenômeno típico das interações humanas. Com isso novas formas de assédio moral surgiram através da utilização de aparelhos e equipamentos de comunicação (celular e internet), que são capazes de difundir, de maneira avassaladora, calúnias e maledicências. Essa forma de assédio moral é conhecida como cyber assédio moral.”

6 Tipos de assédio moral

É possível identificar três tipos de assédio.

⁷ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. A reparação do dano moral no direito do trabalho. São Paulo. LTr, 2010

6.1 Assédio moral vertical

Este tipo de assédio pode ocorrer de duas formas, ascendente e descendente.

6.1.1 Assédio Moral Vertical Ascendente

O assédio moral vertical ascendente é aquele praticado por um ou mais empregados contra seu superior hierárquico específico. Geralmente acontece porque o seu superior age com abuso de poder ou de maneira autoritária. Também acontece quando determinado gestor não consegue administrar e manter o domínio dos empregados, não conseguindo manter o respeito necessário, e assim querendo se livrar de tal chefia, os empregados assediam seu superior.

6.1.2 Assédio Moral Vertical Descendente

O assédio moral vertical descendente é praticado pelo empregador contra seu subordinado, entre os quais há uma relação de hierarquia. É o tipo mais comum de assédio, pois no cenário atual as empresas e os funcionários estão cada vez mais competitivos, querendo alcançar metas altas e lucrativas e para que se atinja esses objetivos os empregadores abusam de seu poder diretivo com os trabalhadores que não correspondem as metas impostas, o que acaba saindo do foco da empresa, chegando a degradar o sucesso profissional do empregado.

Muitas vezes tal assédio é cometido porque o superior se sente ameaçado por algum empregado que possa ter o desempenho melhor que o dele, por isso o assedia com metas inalcançáveis.

Isso pode causar quebra do contrato de trabalho, pois fere um dos princípios do Direito do Trabalho, que é o respeito à dignidade humana do trabalhador.

6.2 Assédio Moral Horizontal

O assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo entre eles relações de subordinação.

Este tipo de assédio ocorre frequentemente quando dois empregados disputam um mesmo cargo ou promoção, quando há um conflito de relacionamento e convivência entre eles, por discriminação ou por pura competitividade, que muitas vezes é estimulada pelo superior.

6.3 Assédio Moral Misto

O assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Neste caso, o assediado é atingido por todos, superior e colegas.

Este tipo de assédio terá um ponto de partida que pode ser dos colegas ou do superior, mas com o decorrer do tempo tenderá a se generalizar. É o caso do superior que começa a excluir um empregado e os outros empregados ou por medo ou por quererem se posicionar ao lado do superior adotam a mesma posição. A vítima passa a ser culpada por tudo de errado na empresa. Os “espectadores” do assédio normalmente passam a agir ou a se omitir, contribuindo para o resultado pretendido pelo agressor originário.

7 Efeitos do Assédio

Vários são os efeitos causados pelo assédio. A prática compromete a saúde do trabalhador, que apresenta diversos sintomas que incluem dores generalizadas até sintomas psíquicos importantes, com destaque para distúrbios do sono, depressão e ideias suicidas. Alice Monteiro de Barros⁸ assinala a respeito:

“Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois o assédio moral, além de conduzi-la à demissão, ao desemprego e à dificuldade de relacionar-se, causa sintomas psíquicos e físicos, que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres, em geral, são sujeitas a crises de choro; são também sujeitas a palpitações, tremores, tonturas e falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, ideia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas”.

O empregado que sofre assédio moral pode pleitear em processo trabalhista a rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador, conforme artigo 483, alíneas a, b e d da Consolidação das Leis do Trabalho e o pagamento das verbas rescisórias decorrentes do contrato de trabalho, bem como pleitear uma indenização por dano moral, sem nenhuma relação com as indenizações trabalhistas, pois a indenização por dano moral está prevista na Constituição Federal, em seu artigo 5º, X⁹.

“Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- (...)
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

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

8 A Prova

8 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 3. Ed. São Paulo: Ltr, 2007

9 BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil 1988.

A origem da palavra prova vem do latim *proba, de probare*, no sentido de comprovar a veracidade de uma proposição ou a realidade de um fato, nesse sentido Renato Saraiva¹⁰ nos diz:

“No processo de cognição, para que o magistrado possa formar o seu convencimento sobre os fatos controvertidos e proferir a sentença, é fundamental que seja realizada a colheita das provas necessárias ao livre convencimento do julgador acerca dos fatos ocorridos na causa. Prova, no âmbito do direito processual, é o meio utilizado para a demonstração no processo, da veracidade dos fatos controvertidos”.

Para Francisco Antonio de Oliveira, a prova é o meio de se convencer alguém da existência de um fato, no processo quer dizer um meio objetivo e hábil de convencer o julgador dos fatos.

Teresa Wambier¹¹ faz algumas considerações a respeito do conceito de prova:

"Consiste naqueles meios, definidos pelo Direito ou contidos por compreensão num sistema jurídico como idôneos a convencer o juiz da ocorrência de determinados fatos, os quais vieram ao processo em decorrência de atividade, principalmente dos litigantes”.

Francisco Antônio de Oliveira¹² nos trás o conceito de prova de alguns doutrinadores estrangeiros:

“Na doutrina estrangeira moderna colhemos, dentre tantos, os seguintes conceitos: a prova é a demonstração da verdade de um fato ou também o mesmo meio que as partes empregam para demonstrar o fato discutido (*Laurent*, da Escola exegetica); é o meio regulado pela lei para descobrir e estabelecer com certeza a verdade de um fato controvertido (*Domat*); é um fato suposto ou verdadeiro que se considera destinado a servir de causa de credibilidade para a existência ou inexistência de um fato (*Bentham*); provar significa fazer conhecidos ao juiz os fatos controvertidos e duvidosos e dar-lhe a certeza do seu modo de ser (*Carlos Lessona*); provar é estabelecer a existência da verdade, e as provas são os diversos meios pelos quais a inteligência chega ao descobrimento da verdade (*Eduardo Couture*); é o conjunto de diversos meios pelos quais a inteligência chega à descoberta da verdade (*Bonnier*); é a soma dos meios produtores da certeza (*Mittemaier*); é o meio objetivo pelo qual o espírito humano se apodera da verdade (*Malatesta*); é a consequência legítima que resulta de um fato, cuja certeza leva a concluir que outro fato, do qual se ignora a verdade, é verdadeiro ou não (*Merlin*)”.

A finalidade da prova no processo judicial é o convencimento do juiz.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento¹³ a prova tem como finalidade:

“[...] transportar, para o processo judicial, a realidade externa dos fatos que geraram a demanda, traduzindo-os, para que possam ser conhecidos pelo juiz e para que sirvam de base para os debates entre as partes.

Como meio destinado a levar para o processo a reconstituição dos fatos, poderá ter falhas e não cumprir com exatidão esse fim, situação na qual haverá a verdade real (concreta) diferente da realidade formal (imaginária), e esta prevalecerá. De nada adianta ter ocorrido ou não um fato se não pode ser provado.

10 SÁ, Renato Montans de Saraiva. Manual de Direito Processual Civil. Saraiva. 2ª Ed. 2016

11 WAMBIER, et al. Breves Comentários ao Código de Processo Civil. Revista dos Tribunais. 3ª Ed. 2016

12 OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. O Dano Pessoal no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

13 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Assédio moral no ambiente do trabalho. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

“Desse modo, a importância da prova e da sua análise pelas partes e pelo seu juiz é fundamental para que o processo possa cumprir os seus fins”.

Uma vez que o indivíduo sofre uma conduta em que é violado o seu direito, nasce para ele o direito de reparação pelo poder judiciário.

8.1 A dificuldade de prova

Por ser um fenômeno que age de forma sutil, sua prova não é tarefa fácil, pois muitas vezes o empregado só vê a necessidade de procurar a justiça quando já está de licença médica, ficando difícil a busca de provas passadas.

A jurisprudência e a doutrina admitem a teoria do *danum in reipsa*, que diz que o dano moral se prova por si mesmo, por isso necessita-se de dor, sofrimento interior causado pelo assédio. De qualquer forma, os danos acabam aparecendo na vida profissional, pessoal e social da pessoa, através de stress, ansiedade, depressão, reações orgânicas, distúrbios alimentares, distúrbio do sono, entre outros. Como não há meio de provar estas reações por prova direta, usa-se a prova indireta, por meio de indícios, presunção; ou quando o dano é físico/psíquico pode ser provado através de prova pericial.

O artigo 212 do Código Civil¹⁴ estabelece:

“Art. 212 CC. Salvo negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante:

- I- Confissão
- II- Documento
- III- Testemunha
- IV- Presunção
- V- Perícia”

8.2 O ônus da prova

14 BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Código Civil

O dano moral dispensa comprovação de sua existência, contudo, cabe a vítima provar a conduta ofensiva do empregador, de modo a tornar clara a existência do dano. Essa comprovação não é nada simples de ser apresentada, por isso inúmeros trabalhadores sofrem pela injustiça que lhe é imputada, uma vez que os ofensores causam danos sem deixar rastros.

Contudo, existem alguns trabalhadores que conseguem produzir provas em um processo judicial, tais como: bilhetes, memorandos, anotações referentes a datas e eventos relacionados, e-mails, etc.

Destaca-se o posicionamento doutrinário:

"A prova de algumas condutas configuradoras do assédio moral é muito difícil; logo, incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental".

A prova é utilizada para formar o convencimento do juiz, a fim de que, valendo-se do sistema da persuasão racional, também chamado livre convencimento motivado, profira decisão final justa. A mera alegação, sem prova é insuficiente para convencer o juiz. É preciso provar a existência do fato.

A Consolidação das Leis do Trabalho contém dispositivo a respeito das provas. O artigo 818, diz que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer, neste caso, incumbe à vítima provar que sofreu tais agressões. Mas esse artigo trata-se de regra de manifesta insuficiência, o que determina a aplicação também do art. 373, do CPC¹⁵, que prescreve:

“O ônus da prova incumbe:

- I. Ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
- II. Ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.”

Ao autor cabe provar o fato que constitui o seu direito, ou seja, aquele que gera o seu direito e que, uma vez demonstrado, determinará a procedência do pedido.

Ao réu cabe provar eventual fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor, para constituir sua defesa. Os fatos impeditivos são os que representam obstáculo a um ou alguns dos efeitos que decorreriam da relação jurídica. Os fatos modificativos são aqueles que têm a eficácia de modificá-lo, mas sem excluir ou impedir a relação jurídica. Já os fatos extintivos, são aqueles aptos a fazer cessar a relação jurídica e consequente expectativa de um bem.

Essas são as regras que norteiam o exame feito pelo juiz nas demandas que envolvem assédio moral no trabalho. Alegando o autor, na petição inicial, que foi alvo desta

15 BRASIL, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil

prática, segue-se, como consequência, a necessidade de provar o fato constitutivo de seu direito.

Entretanto, os atos de assédio não costumam ser praticado às claras, o que dificulta a prova que, segundo a regra geral, neste caso incumbe a quem alega, ou seja, o autor da demanda. Esta dificuldade, que inibe consideravelmente o acesso à Justiça de parte das vítimas, gera a impunidade, notoriamente poderoso estímulo à reiteração das práticas ilícitas. Hirigoyen¹⁶ assinala:

“Como as ocorrências de assédio moral são por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra em licença médica.”

O artigo 5º, inciso LVI da Constituição Federal, esclarece que no processo são inadmissíveis, as provas obtidas por meios ilícitos. Assim, destacam-se quais as provas mais utilizadas no processo do trabalho.

A prova documental segundo Francisco Antonio de Oliveira é aquela que traduz de forma objetiva determinado fato, sendo que seu valor está na representação idônea do fato.

A prova testemunhal é aquela feita por uma pessoa, capaz e estranha ao feito, chamada a Juízo para depor o que sabe sobre o fato.

Para Alexandre Freitas Câmara¹⁷, prova testemunhal é:

"Como parece óbvio, prova testemunhal é a produzida por testemunhas. Conceitua-se testemunha como sendo a pessoa estranha ao feito (pois se for parte o que se tem é depoimento pessoal, e não prova testemunhal) que vai ao juízo dizer o que sabe sobre os fatos da causa."

A prova pericial, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁸:

"Quando a prova de determinados fatos alegados pelas partes depender de conhecimentos técnicos ou científicos, o juiz poderá designar um perito, que é considerado um auxiliar da justiça. A prova pericial pode consistir em exame, vistoria ou avaliação, cabendo ao *expert* elaborar laudo pericial, que conterá os dados técnicos necessários ao esclarecimento dos fatos e à formação da convicção do juiz. Todavia, por mais detalhado e consistente que seja o trabalho do perito, o juiz não fica adstrito ao laudo pericial, podendo formar seu convencimento com base em outros fatos ou elementos provados nos autos”.

Para poder provar a agressão, a vítima pode tomar algumas atitudes para ajudá-la na prova. São elas: anotar detalhadamente as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local, nome do agressor, pessoas que testemunharam o fato, conteúdo da conversa e o que mais

16 HIRIGOYEN, Marie-France, Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Jonowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

17 Camara, Alexandre Freitas. Lições de Direito Processual Civil. Editora Atlas, 25ª Ed. 2014

Código Civil 2002, Lei nº 10406 de 10 de janeiro de 2002. Diário Oficial da União, 10 de janeiro de 2002

18 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004

julgar necessário); dar visibilidade do ocorrido, procurando ajuda perante colegas de trabalho, em especial daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram assédio do mesmo agressor; evitar conversas isoladas com o agressor, devendo sempre se valer da companhia de colegas de trabalho ou de representante sindical; exigir, por escrito, explicações relacionadas à agressão e permanecer com cópia da carta (com aviso de recebimento) enviada ao setor de Recursos Humanos e da eventual resposta do agressor; procurar seu sindicato e relatar o acontecido para seus superiores hierárquicos e a órgãos como o Ministério Público, Ministério do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos; recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e relatar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.

Propõe-se, por isso, a aplicação supletiva do art. 6º, VIII, do Código de Defesa do Consumidor, que autoriza a inversão do ônus da prova quando presentes as circunstâncias lá elencadas, além da adequada compreensão do princípio de que o fato negativo não admite prova.

8.3 Inversão do ônus da prova

A jurisprudência e a doutrina, em alguns casos, vêm admitindo a inversão do ônus da prova, com o objetivo de proteger a parte hipossuficiente da relação jurídica na seara trabalhista. Por isso, a Justiça do Trabalho, baseada na maior fragilidade do empregado nas relações de emprego, vem invertendo o ônus da prova para o empregador. A doutrina vem apresentando interpretações flexíveis da regra do ônus de prova contido no artigo 818 da CLT que afirma que a prova das alegações deve ser feita pela parte que as fizer, assegurando efetividade ao acesso à justiça justa. Assim é possível que o Juiz do Trabalho atribua o encargo probatório a quem tenha melhor condição de produzir provas. É o que a doutrina denomina de carga dinâmica na produção do ônus da prova, visando assim igualar as partes processualmente em decorrência da hipossuficiência do empregado quanto à sua subordinação ao empregador.

A CLT expressamente não trata da inversão do ônus da prova, contudo, o juiz possui um respaldo legal para tentar equilibrar a diferença entre as partes que compõe o processo. O artigo 6º do Código de Defesa do Consumidor¹⁹ vem sendo aplicado de forma subsidiária para solucionar a hipossuficiência ou verossimilhança da alegação O inciso VIII do art. 6º estabelece ser um dos direitos básicos do consumidor:

“A facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, foi verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiência”.

A aplicação do Código de Defesa do Consumidor no processo trabalhista se justifica pela adoção da teoria do diálogo das fontes normativas em função da necessidade de efetivação do direito fundamental ao acesso à justiça, tanto para o consumidor, quanto para o trabalhador, pois ambos são vulneráveis na relação jurídica. Entretanto, a inversão do ônus da prova não pode ser concedida segundo o livre arbítrio do juiz. Cabe ao magistrado examinar se estão presentes os pressupostos enumerados no inciso VIII, do art. 6º, do CDC a) verossimilhança da alegação do consumidor e b) hipossuficiência do consumidor, e, sendo positiva a resposta, conceder a inversão do ônus da prova. Basta a presença de um dos pressupostos para que seja autorizada a inversão.

A norma do art. 6º, VIII, do CDC, é aplicável ao Processo do Trabalho. Com efeito, a incidência de normas forenses ao processo trabalhista é disciplinada pelo art. 769, da CLT, que prescreve:

“Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”

19 BRASIL, Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, Código de Defesa do Consumidor

Em razão de sua hipossuficiência, seja econômica ou de meios para a produção de provas, o trabalhador se vê inúmeras vezes frustrado na intenção de convencer o juízo acerca da veracidade dos fatos que alega, o que conduz à improcedência dos pedidos, em razão das circunstâncias em que é normalmente praticado, ou seja, às escondidas, distante da observação de terceiros, ou por meios sutis, situação que reclama a aplicação da norma extraordinária.

Amauri Mascaro Nascimento²⁰ a respeito da distribuição do ônus da prova:

“Nem sempre a igual distribuição do ônus da prova atende às necessidades do processo trabalhista, porque sobrecarrega o empregado, que não tem as mesmas condições e facilidades do empregador.

Outras vezes, acarreta cômoda posição para o empregador. Bastaria ao empregador negar todos os fatos e o empregado teria que prová-los, o que não é fácil. É o que ocorre especialmente com as alegações de despedimento, impugnadas pelo empregador. “Em decorrência dessas circunstâncias, há uma tendência para a redistribuição do ônus da prova no processo trabalhista, com maiores responsabilidades para o empregador”.

A doutrina também diz que:

“Na verdade, deve ter o ônus de provar, de acordo com as peculiaridades da situação concreta, aquele que está na condição mais favorável para produzir a prova. Isso quer dizer, exatamente, que, nas situações em que o autor não pode provar o que alega, o juiz deve inverter o ônus da prova, esteja ele diante de uma relação de consumo ou não”

O ideal seria a uma modificação da CLT para criação de um dispositivo no qual haja expressa previsão da inversão do ônus da prova, para gerar maior proteção ao empregado e igualá-lo ao empregador na relação processual.

9 A necessidade de uma legislação para proteção ao empregado

20 Op. Cit

A norma jurídica surge para atender uma necessidade social, concreta ou abstrata. Nem sempre, porém, a norma antecipa-se às necessidades e, quase sempre, surge depois de proferidas reiteradas decisões nos Tribunais sobre casos concretos apresentados pelo cidadão para a apreciação jurisdicional.

Por se tratar de um problema que vem se arrastando ao longo dos anos, tem-se a necessidade de uma positivação para todo o território nacional protegendo os direitos dos cidadãos empregados e punindo devidamente os agressores, respeitando as normas e princípios trazidos pela Constituição Federal e por todo ordenamento jurídico, principalmente pela CLT.

Muitas vezes o empregado mesmo sofrendo diversas agressões por parte de seu empregador se sente desprotegido diante do nosso ordenamento jurídico por não conter uma legislação específica que lhe assegure, por isso inúmeras vezes não chega ao conhecimento do judiciário à prática do assédio, pois o empregado tem medo de perder o emprego, se sentindo de mãos atadas diante das hostilidades de seu empregador, e os colegas de trabalho também amedrontados aderem ao silêncio deixando a vítima isolada e sem ter a quem recorrer. Isso vai causando um desgaste físico e psicológico no trabalhador levando-o a uma situação de desespero por não ter o que fazer. Por ele não denunciar, não tem como o judiciário prevenir para que outras agressões aconteçam e por isso o número de casos de assédio vão aumentando a cada dia. Por isso é necessário a tipificação do assédio moral para que o trabalhador se sinta protegido e confiante no judiciário, tendo coragem para denunciar e colocar um fim nas agressões.

Citando a Constituição Federal²¹, observam-se vários dispositivos que são de suma importância e estão ligados ao assédio:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 5º [...]

III - ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

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

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

21 Op. Cit

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Art. 170 A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VIII - busca do pleno emprego;”

Como se observa nos artigos, a Constituição estabelece direitos gerais aos trabalhadores, já trazendo proibições ao empregador principalmente à discriminação que pode gerar o assédio moral.

É dever do Estado assegurar as garantias esculpidas na Carta Magna, este é o norte que deve tomar o poder legislativo e judiciário no país.

Diante do que foi exposto a cerca do assédio moral, é imprescindível que o assédio seja tratado de forma uniforme por uma legislação de abrangência nacional, considerando suas peculiaridades e garantindo a vítima uma justa indenização.

Neste contexto, surgiu no Congresso Nacional, no ano de 2001, uma proposta legislativa do Deputado Marcos de Jesus, o projeto de lei nº 4742-A, que acrescentaria ao código penal o assédio moral no trabalho, prevendo pena de detenção de um a dois anos para o agressor.

Outra proposta legislativa surgiu em 2003 pelo Deputado Federal Mauro Passos que trata da problemática em torno do abuso moral sofrido pelo empregado no âmbito das relações de trabalho.

A proposta legislativa em seu artigo 1º tratado assédio moral nas relações de trabalho. Neste ponto o legislador não deixa dúvidas sobre a real decisão de se coibir definitivamente o assédio em sentido mais estrito e preservar, desta forma, a dignidade do trabalhador.

A maior dificuldade em se provar a existência do assédio moral é a sua caracterização. O PL-2.369/03²², em seu artigo 2º, traz a proposta para definição legal do assédio Moral:

“Assédio Moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho.”

Caracterizado o assédio, e em face da responsabilidade objetiva da empresa e do caráter sinalagmático do contrato de trabalho, a proposta legislativa pretende assegurar à vítima a devida indenização por parte do empregador.

O projeto acrescentará ao artigo 483 da CLT, a alínea “h”, que após aprovado, garantiria a possibilidade de o empregado pleitear a rescisão do contrato de trabalho e a devida indenização quando encontrar-se vítima de coação moral praticada pelo empregador ou seus prepostos.

Desta forma, mostra-se oportuno que o legislador aprove uma lei que trate diretamente deste tema, trazendo ao centro do debate jurídico-social trabalhista a exposição da importância de se transformar, construir e preservar os valores sociais do trabalho sem atingir a dignidade do ser humano.

Por outro lado é necessário também que as empresas criem mecanismos para evitar quaisquer atitudes que possam caracterizar o assédio moral, como treinamento, conscientização e principalmente o respeito aos trabalhadores. Inúmeras são as medidas que o empregador pode tomar para evitar ou coibir tais situações, a criação de um regulamento interno que proíba todas as formas de discriminação, promovendo a dignidade e proporcionando laços de confiança entre os empregados e a empresa; diagnosticar os casos de assédio, tentar reeducar o agressor e não sendo possível, aplicar medidas disciplinares e até a demissão, se necessário; avaliar o convívio entre os empregados e empregadores; oferecer apoio médico e psicológico ao empregado assediado. É necessário que as empresas reconheçam as causas da violência, sem esquecer que é dever dos empregadores garantir condições de trabalho adequadas aos trabalhadores, preservando a sua saúde e segurança.

Sendo assim, para ajudar a vítima e o Judiciário que atualmente se vale, basicamente, do posicionamento doutrinário, é necessária uma lei específica, em respeito ao princípio da isonomia, devendo também haver alteração na Consolidação das Leis Trabalhistas para enquadrar a tipificação do assédio moral, inclusive para rescisão indireta do contrato de trabalho.

22 BRASIL, Projeto de Lei nº 2.369 de 2003

10 Conclusão

O assédio moral caracteriza-se a partir de ataques repetidos, que provocam ofensa à dignidade, à saúde e ao equilíbrio psíquico da vítima. Para identificá-lo é necessário que estejam presentes elementos caracterizadores do dano, a conduta abusiva do empregador, o abalo psicológico, a finalidade de exclusão ou afronta, pontos de difícil comprovação. Assim o tema é complexo, o que dificulta um resultado comum.

Uma das maiores dificuldades enfrentadas pelas vítimas que buscam a tutela jurisdicional diz respeito ao ônus da prova, sendo insuficientes as regras ordinárias previstas no art. 818, da CLT, motivo pelo qual a doutrina e a jurisprudência têm entendido que esse ônus pode ser invertido, ou seja, o autor alega o fato, e quem deve provar que esse fato não ocorreu é o réu.

A Constituição Federal, por meio de seus princípios protetores de trabalho, da vida e do trabalhador busca coibir e minimizar esta prática, haja vista que o assédio envolve uma questão de ordem constitucional, uma vez que viola princípios e garantias estabelecidas na CG/88, bem como direitos e liberdades há muito conquistados pelos trabalhadores, e principalmente afeta de forma direta o princípio da dignidade da pessoa humana, tido como fundamento do Estado brasileiro.

O assédio moral, nas relações de trabalho, é inaceitável em uma sociedade que tem como princípio básico a proteção da dignidade da pessoa humana, detentora de direitos e garantias que visam o seu completo desenvolvimento moral e psicológico.

Conclui-se que ele está enraizado no trabalho e não deixará de existir. Deste modo, não basta tratar a dor do empregado, mas criar normas trabalhistas específicas para coibir o assédio no ambiente do trabalho. A humilhação é que a maior e preponderante característica do assédio moral, na vida da vítima assediada, precisa ser combatida sob todos os ângulos.

O mais importante é que o ofendido procure garantir seus direitos, não pela questão da reparação em espécie, mas pela simples razão de recompor a sua dignidade em todos os aspectos, seja psíquica, física, biológica ou moral.

O Projeto de Lei 2.369/03 é uma das esperanças do trabalhador em por fim as agressões sofridas durante a execução do contrato de trabalho. Muitas vezes suportadas pela necessidade de garantir um posto de trabalho, fonte única de sobrevivência, e sua dignidade.

Desta forma, é necessário que o Congresso Nacional elabore leis que amparem o trabalhador no momento que se encontrar sob coação moral no âmbito das relações de trabalho, sem ter que enfrentar a dúvida se tem ou não direito à indenização pelo dano sofrido.

em virtude da agressão ou mesmo da rescisão indireta do contrato, pelo fato de não existir lei específica tratando do tema.

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral nas relações de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006
- Assédio Moral. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudência>. Acesso em: 23/03/2017
- Assédio Moral. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br>. Acesso em: 23/03/2017
- BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo. **Editora da PUC-SP**. 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. Ed. São Paulo: Ltr. 2007
- BRASIL, **Código Civil** 2002, Lei nº 10406 de 10 de janeiro de 2002. Diário Oficial da União, 10 de janeiro de 2002
- BRASIL, **Código de Defesa do Consumidor**, Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Diário Oficial da União, 11 de setembro de 1990
- BRASIL, **Código de Processo Civil**, Lei nº 13105 de 16 de março de 2015. Diário Oficial da União, 16 de março de 2015
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil** 1988. Diário Oficial da União
- BRASIL, **Decreto-lei nº 5452 de 01 de maio de 1943**. Diário Oficial da União, Brasília 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho
- BRASIL, Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Código de Defesa do Consumidor**
- BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**
- BRASIL, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**
- BRASIL, **Projeto de lei**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br>. Acesso em: 13/03/2017
- CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998
- Câmara, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual Civil**. Editora Atlas, 25ª Ed. 2014
- CONSTANTINI, Alessandro. **Bullying, como combatê-lo?: Prevenir e enfrentar a violência entre jovens**. São Paulo. Itália Nova Editora, 2004
- DEJOURS, Christopher. **Loucura do trabalho**. São Paulo: Oboré; 1987
- FÁVERO, Marilde Luzia. **Assédio Moral nas relações de trabalho**, 2012
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel Editores, 2004
- FILHO, Francisco das Chagas Lima. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo. LTr, 2009
- HIRIGOYEN, Marie-France, **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Jonowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002

- HUSEK, Carlos Roberto, **Curso básico de direito internacional publico e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2004
- LEYMANN, Heinz. **La persécution au travail**. Paris: Éditions du Sueil, 1996, p. 19.
- MARIGONI, Luiz Guilherme. **Comentários ao código de processo civil**. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2000
- MENEZES, Claudio Armando Couce de. **Assédio Moral**. Revista do TST, Brasília 2002
- MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.
- OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O Dano Pessoal no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- PEREIRA Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000
- RUFINO, Regina Célia Pezutto. **Assédio Moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006
- SÁ, Renato Montans de Saraiva. **Manual de Direito Processual Civil**. Saraiva. 2ª Ed. 2016
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A reparação do dano moral no direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2010
- WAMBIER, Teresa Arruda Alvim; TALAMINI, Eduardo; DIDIER, Fredie. **Breves Comentários ao Código de Processo Civil**. Revista dos Tribunais. 3ª Ed. 2016

PROJETO DE LEI N.º 4.742-A, DE 2001

(Do Sr. Marcos de Jesus)

Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho; tendo parecer da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação deste e do de nº 4.960/01, apensado, com substitutivo (relator: DEP. ALDIR CABRAL)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - O Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro fica acrescido do artigo 136-A, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art.136 A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica ou laboral, sem justa causa ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena: Detenção de um a dois ano.

Art. 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões, em 23 de maio de 2001.

JUSTIFICAÇÃO

Nos primórdios da história do Homem, a produção de bens e serviços era feita pela exploração dos mais fracos pelos mais fortes. A mão de obra escrava era recrutada através de guerras ou comprada como mercadoria.

Com o passar dos tempos e a visualização humanística do ser humano a força do trabalho, ao lado do capital, recursos naturais e tecnologia, passou a ser considerado fator nobre de produção.

A lendária figura do feitor, que chegava até a impor sanções físicas, foi substituída pelo líder administrativo, pessoa com conhecimentos de organização e relações humanas.

Ao trabalhador foi assinada jornada determinada de trabalho, previdência, descanso e lazer, integrados de modo a assegurar-lhe qualidade de vida. Políticas de incentivos buscam reconhecer-lhe o mérito e dar-lhe prestígio integrando-o cada vez mais na organização.

Ocorre, muitas vezes, na prática, que até a saúde do trabalhador é destruída pela violência cometida por alguns empregadores ou chefes, inclusive no serviço público.

Não cogitamos da violência corporal ostensiva, já devidamente contemplada na lei penal. Referimo-nos à violência consubstanciada no comportamento abusivo que atinge o psicológico e emocional do cidadão. É a prática reiterada que é temperada o mais das vezes pela ironia, mordacidade e capricho, com evidente desvio de poder.

Ditados por razões de ordem interna, mas sob a aparente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o chefe passa a tomar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado empregado, submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas. E este, por temor de perder o emprego ou sofrer outro gravame, deixa-se crucificar. As conseqüências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive.

A gravíssima situação já foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados demonstram que, na União Européia 9% (nove por cento) dos trabalhadores, o que correspondem a 13.000,000 (trezentos milhões) de pessoas, convivem com os tratamentos tirânicos de seus patrões.

Estima-se que entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

No Brasil, o fato foi comprovado por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, conforme nos noticia a revista *Cláudia*/abril/2001/p. 116.

Em estudo preparado em dois anos e meio de pesquisas constatou a referida médica, que nas consultas por ela realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificaram que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Vale à pena transcrever quadro tabulado, originado ainda dessa pesquisa, que demonstra a maneira como o homem e a mulher respondem à provocação dos seus chefes, provocação esta já denominada assédio moral.

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

O assunto é relevante e já ensejou em nosso país duas iniciativas, a nível municipal, para coibir o abuso. Tratam-se dos Projetos apresentados em Iracemópolis, interior de São Paulo e na capital deste Estado.

Na Suécia a matéria foi convenientemente regulada a nível federal; desde 1993 o assédio moral é considerado ação delituosa, conforme nos noticia a mesma revista já citada.

A conduta que pretendemos tipificar como crime caracteriza-se pela reiteração de atos vexatórios e agressivos à imagem e a auto-estima da pessoa. Cite-se, como exemplo, marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas elementares para a pessoa que desempenha satisfatoriamente papel mais complexo; ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sobrecarregá-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local físico, sala, mesa de trabalho para outro de precárias instalações, como depósito, garagens, etc.

Acreditamos ter demonstrado, com elementos concretos, a existência de uma conduta nociva e perigosa que urge coibir.

Tivemos, recentemente, a aprovação pelo Congresso da lei do assédio sexual, que busca coibir comportamento que tem estritas relações de semelhança com o crime que pretendemos catalogar (Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001).

Essa manifestação do Legislativo demonstra sua disposição inequívoca de coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.

De todo o exposto, temos certeza de que os nobres colegas, sensíveis à grave situação descrita, hipotecarão total solidariedade à aprovação do presente PL.

Anexo 2

PROJETO DE LEI Nº 2369, DE 2003

(Do Sr. MAURO PASSOS)

Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

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

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

I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou

II - afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JUSTIFICAÇÃO

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

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

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

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

Por isso, o nosso projeto proíbe o assédio moral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

O principal aspecto do assédio moral é que tem como objeto ou efeito a degradação das relações de trabalho. A sua proibição e as 5 sanções, caso seja praticado, visam tão somente à melhoria das relações trabalhistas, trazendo dignidade e respeito à execução do contrato de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Deputado MAURO PASSOS