



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS / UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA - FADI
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LILIAN MEIRE FERREIRA RODRIGUES

O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA

BARBACENA
2014

LILIAN MEIRE FERREIRA RODRIGUES

O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Luiz Carlos Rocha de Paula

**BARBACENA
2014**

Lilian Meire Ferreira Rodrigues

O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO TRABALHISTA

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Luiz Carlos Rocha de Paula
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof. Mestre Edson Gonçalves Tenório Filho
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof. Esp. Rafael Francisco de Oliveira
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Agradecimento

Agradeço a Deus que iluminou o meu caminho em mais esta jornada. Ao meu esposo, Paulo Henrique, e ao meu filho João Pedro pelo apoio incondicional em todos os momentos. Minha mãe Laura, fonte de amor e coragem.

Agradeço também a todos os professores que me acompanharam nesta graduação, em especial ao meu orientador Professor Luiz Carlos Rocha de Paula que me ajudou na realização deste trabalho.

Resumo

O presente trabalho visa analisar as leis sobre direito trabalhista que regem e regularizam as relações no ambiente de trabalho quanto ao assédio moral, sua prática, punições e respaldos. Visando contribuir com análises sobre a prática deste assédio e suas consequências. O intuito desta pesquisa foi o de analisar a legislação brasileira acerca da evolução intelectual, do trabalho, bem como expor vários dos pontos de vista existentes acerca deste tema, e entender como é tratado o assunto, como se dá a prevenção ao assédio moral e quais as consequências tanto para quem comete, como para quem sofre. Além de verificar como o tema é visto pelo nosso sistema jurídico. A pesquisa tem por método a revisão bibliográfica de autores.

Palavras-chave: Assédio moral. Direito. Direito do Trabalho. Penalidade. Consequências.

Abstract

This study aims to analyze the rules governing labor law and regulate relations in the workplace and bullying, its practice, punishments and backrests. Aiming to contribute analysis on the practice of this harassment and its consequences. The purpose of this research was to analyze the intellectual evolution of Brazilian labor legislation as well as expose several points of view in existing on this subject, and understand how it is treated, how the prevention of bullying is and what the consequences for those who commit, as to the sufferer. In addition to checking how the issue viewed by our legal system. The research method is a literature review authors.

Keywords: Bullying. Right. Labor Law. Consequences. Punishment.

Sumário

1	Introdução.....	13
2	Assédio Moral.....	15
2.1	Conceito.....	15
2.2	Modalidades.....	16
2.3	Natureza jurídica do assédio moral.....	18
3	Direito Trabalhista e Assédio Moral.....	21
4	O Assédio Moral no Serviço Público.....	23
5	Consequências do assédio moral.....	27
5.1	Asseguração pela Lei do Assediado.....	29
6	Indenização em caso de Assédio.....	33
7	Considerações finais.....	39
	Referências.....	41

1 Introdução

No mundo atual, muitas coisas estão diferentes, inclusive as relações de trabalho, tanto entre colegas, quanto entre empregado e empregador, o que faz necessário que haja mais ferramentas para regulamentar essas relações e torná-las mais pacíficas e agradáveis, mas como fazer isso num mundo onde há cada vez mais possibilidades, mais informações e “chances” para todos?

O objetivo deste trabalho será analisar o assédio moral no trabalho, bem como, expor vários dos pontos de vista existentes acerca deste tema, e entender como é tratado, como se dá a prevenção ao assédio moral e quais as consequências tanto para quem comete, como para quem sofre, além de verificar como o tema é visto pelo nosso sistema jurídico.

Esse trabalho caracteriza-se como pesquisa bibliográfica porque utiliza referências teóricas de livros, artigos e autores especializados na área, sendo que através dos conhecimentos desses autores, procurou-se conhecer, explicar e debater o tema para alcançar os objetivos do trabalho.

A importância do tema eleito para a confecção desse trabalho ancora-se na enorme série de problemas que podem ser desencadeados por prática tão nefasta. No entanto, apesar da aludida série de problemas, os gestores de muitas organizações ainda não se atentaram para a importância de desenvolver e implementar políticas e ações de combate à prática do assédio moral. Portanto, sem dúvidas, o tema Assédio Moral, é atualmente um tema muito recorrente na Justiça do Trabalho.

2 Assédio Moral

2.1 Conceito

O assédio moral não remonta dos dias de hoje, faz parte do relacionamento humano desde o início das civilizações. Também é chamado de, terrorismo psicológico, psicoterrorismo, *bossing*, *mobbing*, *bullyng*, manipulação perversa, *harcelement* dentre os termos mais usualmente empregados para sua definição.

O dicionário Aurélio define que "assédio" significa, impertinência, importunação, insistência junto a alguém, para conseguir alguma coisa. "Assediar", por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar e importunar (FERREIRA, 1975, p.147).

Assim, o assédio moral é qualificado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetam seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.

O assédio moral se apresenta de forma sutil e gera graves consequências à saúde do trabalhador, seja ela, física ou mental.

Constitui o assédio moral uma violência psicológica, por causar danos à saúde física e mental do assediado, de forma moderada a grave. Violando um direito e garantia fundamental, que é a Dignidade da Pessoa Humana, garantia esta tutelada pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro Constitucional (art. 5º, incisos III e X, CF/88).

Há uma difícil comunicação no local de trabalho, seja entre colegas ou entre superior e subordinado. Segundo Paroski (2006) a pessoa agredida é posta na condição de fraqueza, sendo atacada direta ou indiretamente por uma pessoa ou mais, de forma contínua, geralmente por um longo período, tendo por objetivo sua supressão do mundo do trabalho, consistindo num processo muitas vezes visto pela vítima como discriminatório.

Conforme ensina Barreto (2003), Médica do Trabalho, professora e pesquisadora da UNICAMP, assédio moral no trabalho:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e durante o exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO, 2003, p.23).

Devem ser tecidas algumas observações no conceito acima, pois a exposição pode também ser de chefias; as situações constrangedoras e humilhantes podem ocorrer fora da jornada de trabalho; ao invés do assédio moral partir dos chefes a seus subordinados, pode ocorrer também entre um grupo de colegas da mesma classe ou de classes superiores ou inferiores.

O assédio moral, quando caracterizado, identifica-se o intento de confirmar à vítima que se trata efetivamente de uma perseguição, de terror psicológico, com o objetivo de destruí-la, onde as atitudes do assediador são sempre receadas, sobretudo em face das dificuldades de se obter ou se manter um trabalho, num mundo em que a globalização cada vez mais o reduz, aumentando significativamente o desemprego, criando toda sorte de inseguranças. (PAROSKI, 2006).

O assédio moral tornou-se uma prática comum nas organizações, e em muitas delas os líderes não tem noção do quanto podem afetar negativamente a empresa, o que envolve a questão da produtividade, a questão do ambiente de trabalho, além da questão da imagem da organização.

Segundo Cairo Júnior (2010, p.717) o assédio moral é:

O comportamento por meio do qual o empregador ou seus prepostos escolhe um ou alguns empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, com o objetivo de humilhá-los, constrangê-los, inferiorizá-los e isolá-los dos demais colegas de trabalho, provocando danos à sua saúde psicofisiológica e a sua dignidade.

Alguns dos assédios morais no trabalho são definidos como envolvendo supervisor imediato, gerente ou chefe em conjunto com outros funcionários, como de um funcionário cúmplice, enquanto outro tipo é definido como envolvendo apenas supervisor imediato do funcionário, gerente ou chefe. Trata-se, portanto, segundo Barreto (2003), da exposição do trabalhador a situações de constrangimento e humilhações, feitas de maneira recorrente e demorada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

2.2 Modalidades

A noção de assédio moral é extensiva a qualquer um no ambiente de trabalho, desde superiores mediatos e imediatos, até mesmo a colegas e subordinados. Suas modalidades são:

- **FORMA VERTICAL ASCENDENTE** – ocorre quando o assediador ou assediadores, pertencente (s) a um nível hierárquico inferior ao do assediado, demonstra (m) resistência injusta e injustificada em relação aos métodos de trabalho ou mesmo à nomeação da vítima.
- **FORMA HORIZONTAL** – ocorre quando um trabalhador passa a ser assediado por um colega de trabalho que pertence ao mesmo nível hierárquico. O ataque pode se fundamentar tanto em razões puramente pessoais quanto na não aceitação, por alguns membros do grupo, das normas anteriormente aceitas pelos demais.
- **FORMA VERTICAL DESCENDENTE** – nesse tipo de assédio, a pessoa que detém o poder, adota condutas antiéticas e desumanas, que têm por objetivo ou efeito degradar a dignidade, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, bem como suas condições de trabalho. O assediador procura, por meio desse tipo de comportamento, minar a esfera psicológica do trabalhador assediado de tal forma que consegue se impor frente a seus subordinados (HEMOMINAS, 2010).¹

O assediador, como foi dito, não precisa, necessariamente, ser superior hierárquico, mas, se o for, o assédio classifica-se como "descendente". A conduta do assediador implica, nesse caso, abuso de poder. O assediador poderá, também, ser um subalterno que sonha em ocupar o cargo do chefe ou vários subalternos que tenham predileção pelo antigo superior hierárquico e pretendam desvalorizar o atual. Segundo Barros (2011, p. 736-7) os colegas de trabalho que têm dificuldade de conviver com a diferença (mulher em grupo de homens, homossexualidade, diferença religiosa ou social) também poderão ser assediadores. O assédio moral poderá, ainda, manifestar-se em relação à colega de trabalho, por estar o assediador imbuído do espírito de competitividade, inimizade ou inveja. É o chamado *mobbing* "horizontal".

De acordo com Margarida Barreto (2003 p.33-34), as formas abusivas mais comuns de assédio moral são:

- a) **Deterioração proposital das condições de trabalho:** Retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir mais informações úteis para a realização de tarefas;

¹ http://www.hemominas.mg.gov.br/intranet/galerias/Diversos/cartilha_assedio_moral.pdf

contestar sistematicamente todas as suas decisões; criticar seu trabalho de forma injusta e exagerada; privá-lo de acesso a instrumentos de trabalho; retirar o trabalho que normalmente lhe compete; dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer seus direitos [...].

b) Isolamento e recusa de comunicação: A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; a comunicação com ela é unicamente por escrito; recusam todo o contato com ela, mesmo o visual; é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; não a deixam falar com ninguém; a direção recusa qualquer tipo de entrevista.

c) Atentado contra a dignidade: Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela, é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham rumores ao seu respeito; atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada e caricaturada; criticam sua vida privada; zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuem-lhe tarefas humilhantes; é injuriada com termos obscenos ou degradantes.

d) Violência verbal, física ou sexual: Ameaças de violência física; agridem-na fisicamente, mesmo que de leve; é empurrada; fecham-lhe as portas na cara; falam com ela aos gritos; invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua; é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.

Embora o público recentemente se tornasse mais consciente de *bullying* escolar, a mídia muitas vezes ignora assédio moral no trabalho. De acordo com Namie e Namie (2009), o aconselhamento para assédio moral no trabalho começou há apenas 12 anos atrás nos Estados Unidos, enquanto a pesquisa sobre o tema só durou uma década.

2.3 Natureza jurídica do assédio moral

A natureza jurídica do assédio moral era apontada no Instituto da responsabilidade civil, na parte de danos morais, mais recentemente em situações mais específicas, na parte do assédio sexual.

O conceito jurídico de assédio moral não é fácil de ser formado devido os "difusos perfis do fenômeno". E assim é que alguns doutrinadores destacam no conceito o dano psíquico ocasionado à vítima em virtude da violência psicológica sofrida. Somente na virada deste século o tema passou a ganhar tratamento jurídico, quer por meio da legislação, doutrina ou da jurisprudência. Embora haja afirmações de que havia pesquisas sobre o assunto desde a década de 1970, sem que, contudo, houvesse uma definição, o que levava o assédio moral a ser estudado juntamente com o estresse e a saúde laboral (BARROS, 2011).

Todavia, alguns autores acreditam que o assédio moral pode ser inserido no âmbito do dano moral ou até mesmo como uma discriminação. O assédio é considerado como dano moral, quando há um resultado de uma conduta que viole os direitos da personalidade de um indivíduo, porém alguns doutrinadores dizem que o dano moral é um mero resultado do assédio moral.

O assédio, como discriminação, é quando há uma determinada exclusão do funcionário no ambiente de trabalho e ele é colocado em situações desagradáveis de propósito.

A vítima de assédio moral é, de forma proposital, isolada no trabalho, além de ser frequentemente diminuída diante dos colegas de trabalho, o que a leva a adquirir uma baixa autoestima, e em função disto, ser pouco produtiva no trabalho razão pela qual adquire problemas emocionais (LIMA, 2011).

Os efeitos negativos do assédio moral são tão graves que o transtorno de estresse pós-traumático (PTSD) e até mesmo o suicídio não são incomuns. Além disso, os colegas de trabalho que testemunham o assédio moral, também podem ter efeitos negativos, como o medo, estresse e exaustão emocional.

Silva (2005, p.26-27) também aponta os efeitos do assédio moral afirmando que:

O constrangimento que é imposto à vítima do assédio moral consiste em paulatinamente ir depreciando seu íntimo e desajustando sua personalidade, até conduzi-la a um total desequilíbrio. Já o constrangimento imposto à vítima do assédio sexual consiste em impor propostas sexuais não desejadas, acabando por atingir seu íntimo em razão do temor em ser prejudicada profissionalmente.

Aqueles que testemunham abuso repetitivo no trabalho, muitas vezes optam por deixar o local de trabalho onde ocorreu o abuso. Assédio moral no trabalho também pode dificultar as dinâmicas organizacionais, tais como a coesão do grupo, comunicação, e desempenho global.

3 Direito Trabalhista e Assédio Moral

Regulador da relação de emprego e das situações conexas, o Direito do Trabalho busca favorecer as relações trabalhistas entre empregadores e empregados, observando sempre a relação de hipossuficiência e estabelecendo direitos e deveres entre as partes. Desta relação muitas vezes conflituosa, surge a figura do assédio moral (LIMA, 2011).

O assédio moral, diferentemente do assédio sexual, que já está tipificado no Código Penal, não faz parte do nosso ordenamento jurídico, no entanto existem vários projetos de Lei em diferentes localidades.

Nos estados, o Rio de Janeiro foi o precursor na adoção de legislação específica sobre o tema com a Lei Estadual nº 3.921/2002, direcionada para os órgãos dos três poderes estaduais, bem como para as entidades da administração. Esta lei veda:

[...] o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade desses ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em pesquisa realizada, detectou que uma grande porcentagem de trabalhadores na União Europeia já sofreram, em seu ambiente de trabalho, situações humilhantes, tendo como consequência destas, distúrbios de saúde mental.

Em comparação, no Brasil, se detecta igual relação de assédio como na União Europeia.

Diante do exposto, a Justiça brasileira tem usado da analogia para suprir a falta de lei específica. “A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição”, observa a ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (2007), do Tribunal Superior do Trabalho. “É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”.²

Toda pessoa tem resguardado na Constituição Federal, o seu direito de realizar atividade profissional, com o fim de garantir suas condições básicas de sobrevivência que são essenciais para assegurar sua dignidade.

² <http://www.normaslegais.com.br/trab/1trabalhista020207>

Deste modo, o Estado Brasileiro, através da Constituição Federal, tem como fundamento a garantia ao exercício da cidadania, o respeito à dignidade da pessoa humana, bem como o reconhecimento dos meios e instrumentos de valorização social do trabalho, certificando a prevalência do interesse social em detrimento do interesse particular do lucro (art. 5º, XXIII, art. 170, III), e, ainda, em seu art. 193 que preconiza: "A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais", cabendo lembrar que os direitos sociais previstos no art. 6º e logo a seguir aludidos no artigo seguinte são apenas enumerativos, sugestivos, permitindo a existência de outros mais que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º, Caput) (BRASIL, CRFB, 1988).

Na esfera federal o Projeto de Lei nº 5970/2001, de iniciativa do deputado Inácio Arruda (PC do B – CE); o Projeto de Lei nº 4591/2001, de iniciativa da deputada Rita Camata (PSDB-ES) e o Projeto de Lei nº 4.742/2001, apresentado pelo deputado Marcos de Jesus (PL-PE).

O projeto lei nº 5970/2001 altera o art. 483, da CLT, inserindo a prática de coação moral como motivo para que o empregado, a seu cargo, sendo vítima, possa rescindir ou não o contrato de trabalho, bem como trata de particulares indenizatórias a favor do empregado por força do ato de coação moral contra sua pessoa.

Já o projeto nº 4591/2001, modifica a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, proibindo a prática do assédio moral no âmbito do serviço público federal e cominando com pena que vai da singela advertência até a demissão desta, em caso de reincidência.

E o projeto de nº 4.742/2001 introduz o artigo 136-A no Código Penal, tipificando o assédio moral com a seguinte redação:

Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional 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 anos.

Nos Estados e Municípios temos várias leis e projetos de lei, que são, na verdade normas administrativas que visam à regulamentação de comportamentos havidos entre a Administração Pública e seus contratos meramente, eis que compete unicamente à União legislar sobre o Direito do Trabalho, segundo leitura do art. 22, I da Constituição Federal (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004).

4 O Assédio Moral no Serviço Público

De forma mais visível e marcante, o assédio moral se apresenta no setor público, em que os ambientes tendem a ser carregados de situações perversas, onde grupos e pessoas fazem verdadeiros “plantões” de assédio moral. Muitas vezes isto ocorre por alguns chefes imediatos não estarem preparados, ou por pura perseguição a um determinado indivíduo. Há uma peculiaridade que faz com que o assédio moral seja mais frequente neste ambiente: o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor, então passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas por não poder demiti-lo. Chefes que são indicados em decorrência de relações políticas, ou laços de amizade, e não pelo seu preparo para a função ou sua qualificação técnica.

Partindo deste ponto, o chefe, sem nenhum preparo e conhecimento para o exercício da chefia, muitas vezes se torna arbitrário buscando compensar suas limitações, e ainda se considerando intocável. Não deixando de levar em conta funcionários que querem tudo para eles, como: vantagens; viagens; promoções; ajuda de custo; representações.

Não se pode esquecer o preconceito em razão da gordura, orientação sexual ou origem racial e também do fato de que na administração pública o quadro de pessoas é muito grande, fazendo com que o agressor faça de tudo para ser reconhecido (VACCHIANO, 2007).³

Segundo Barros (2011) o assédio moral passa a ser conjugado como uma dimensão psicológica fundamental, a inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a tirá-lo do caminho. Em grande parte das ações do assediador sobre o assediado, foge a compreensão das partes, o assediador acha que sua conduta é meramente profissional e o assediado assume o assédio como uma ordem de serviço. Para ser concluído o assédio moral, o ato deve ser praticado de forma prolongada, sistemática e repetida, e a intenção de atingir a dignidade do assediado promovendo um terrorismo psicológico e moral.

O assédio moral é muitas vezes escondido pelas chefias como ordem a seus subordinados, as críticas são relativas à produção ou qualidade do serviço. Existe uma separação tênue entre o que é ordem e assédio moral. A ordem é extensiva a todos os trabalhadores e irá atingi-los de maneira igual, podendo ser mais inflexível, porém sem desrespeitar ou ferir a dignidade da pessoa. Ao ultrapassar este limite, comete-se o assédio moral por interposição da ordem pela agressão verbal.

A Constituição Federal regula a matéria no art. 37, §6º, que tem a seguinte redação:

³http://brilhantels.com/inaciovacchiano//assediomoral/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano.pdf.

As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa (BRASIL, CF 1988).

A regra acima trasladada faz alusão a duas categorias de pessoas jurídicas sujeitas à responsabilidade objetiva: as pessoas jurídicas de direito público e as pessoas jurídicas de direito privado prestadoras de serviços públicos. São, portanto, objetivamente responsáveis às pessoas componentes da federação (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), as autarquias e as fundações públicas. E, ainda, as pessoas privadas da Administração Indireta (empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações públicas com personalidade de direito privado), quando se dedicarem à prestação de serviços públicos, e os concessionários e os permissionários de serviços públicos (art. 175 da Constituição Federal)

De acordo com Barros (2011) o ideal seria uma norma de âmbito federal inserida na CLT combatendo o assédio, à semelhança da legislação francesa⁴. Além de estabelecer medidas de prevenção, essa norma deveria coibir o assédio moral com a nulidade da dispensa, da transferência, da demissão ou da punição disciplinar nele fundada, facultando à parte prejudicada a rescisão indireta, tudo isso sem prejuízo da indenização pelos danos ocasionados (material e/ou moral), já que o assunto é tratado de forma incompleta pelo legislador nacional.

A partir do momento que não há uma legislação específica dever-se-ia usar das convenções coletivas para se determinar o conceito do assédio moral, evidenciando assim suas infrações, bem como, as sanções que podem ser impostas e também medidas para coibir e evitar a sua prática.

No Brasil, de acordo com Barros (2011), alguns sindicatos já inserem nas convenções coletivas cláusulas dessa natureza, como se infere da 81^a cláusula da convenção coletiva celebrada pelo SEMAPI - Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul.

Dispõe a referida cláusula:

⁴ A França, embora já tivesse preceitos legais capazes de enquadrar o assédio moral, adotou modelo legislativo específico em janeiro de 2002, acrescentando em seu Código do Trabalho (art. 122-49) tipos de artimanhas reiteradas de assédio moral, cujo objeto ou efeito é a degradação das condições de trabalho suscetível de atentar contra os direitos e dignidade do trabalhador, alterar sua saúde psíquica, mental ou comprometer seu futuro profissional. A nova legislação trabalhista francesa disciplinadora do assédio moral concede à vítima a possibilidade de valer-se da mediação, antes da via judicial. Esse comportamento levou a França a alterar também o artigo 222-33- 2 do seu Código Penal castigando o assediador com um ano de prisão e multa de quinze mil euros (BOUTY, Cedri. Hârcement moral e droit commun de la responsabilité civile. **Droit Social**. Jui -aou 2002, p. 697, *apud* BARROS, Alice Monteiro. “Assédio moral”.

Constrangimento moral: As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

Parágrafo único: Nos casos de denúncia por parte do trabalhador, será formada uma comissão paritária de 6 (seis) membros, SEMAPI/Entidades abrangidas, excluída a empregadora denunciada, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia.

A jurisprudência tem se manifestado já durante alguns anos a respeito da temática, como se infere do acórdão, cuja ementa dispõe:

Assédio moral - Resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador. Indenização por dano moral. Cabimento. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando, inclusive, indenização por dano moral. TRT – 15ª. Região - R0-01711-2001-111-15-00-0 - Ac. 20.534/2002. Relª: Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento. Publicado em 21.3.2003. Revista Consultor Jurídico, 14 de julho de 2003.

Segundo Barros (2011) no caso do acórdão citado, como se ressaltou nos fundamentos, o empregado foi colocado sentado em uma cadeira, por três dias, sem qualquer atividade, como se fosse uma criança de castigo nas antigas escolas ou no recinto familiar. A aplicação de castigos ao empregado é "absolutamente incompatível com o Direito do Trabalho pautado pelos princípios democráticos e voltado para a tutela e proteção do hipossuficiente, devendo ser suprimida". Que houve lesão à honra, no comportamento citado, não há dúvida, entretanto, faltou, no nosso entendimento, o prolongamento no tempo, para enquadrar a citada conduta como assédio moral.

Ainda de acordo com Barros (2011) para se configurar o assédio moral tem-se de ter provas contundentes, o que se torna muito difícil. Por este motivo passa-se o ônus da prova para a vítima, tendo esta que indicar, com razoabilidade a suspeita, a presunção e a aparência da figura em exame, e em sentido oposto, o demandado acarretará com o ônus de deixar evidente que sua conduta foi razoável, ou seja, não teve o intuito de ir contra qualquer direito fundamental.

5 Consequências do assédio moral

Diante dos transtornos decorrentes do assédio moral podemos citar vários níveis de efeitos causados por este ao indivíduo assediado. Dentre estes:

1-Dificuldade para enfrentar as agressões advindas do assediador e interagir com a equipe.

2-Rompimento dos laços afetivos com os colegas de trabalho, se tornando frias e endurecidas, aumento do individualismo e “pacto do silêncio”. No serviço público, este mecanismo se dá na forma vertical e horizontal simultaneamente.

3-Comprometimento da saúde física, mental e psicológica, ocasionando assim um prejuízo financeiro, pois irá diminuir a produtividade, qualidade operacional do produto entre outros. No serviço público, existem vários indícios de suicídio e afastamentos por transtorno mental.

Podendo também atingir a saúde e a dignidade do trabalhador tendo como intenção humilhá-lo ou pressioná-lo para abandonar a empresa, o trabalho, funcionando ainda como meio de controle de outros trabalhadores, tendo como alvo a honra e a moral do trabalhador.

O assediador pode ser um colega, um chefe, um grupo de pessoas, com as quais, o funcionário tem que conviver.

De acordo com a Relatora Sonia das Dores Dionísia:

A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos em 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. (DIONÍZIA, 2000)⁵

De acordo com Barreto (2011), segue abaixo a lista de consequências ocasionadas pelo assédio moral:

⁵ TRT, 17a. R., RO 1315/2000.00.17.00-1, Rel. Sonia das Dores Dionísia

Quadro 1 Consequências do Assédio Moral à Saúde. Dr^a Margarida Barreto.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL À SAÚDE		
Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem)		
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

Fonte: Disponível em www.higieneocupacional.com.br/download/assedio-moral.RTF

Segundo Delgado (2012) o assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas "a", "b" ou "e" do art. 483 da CLT. Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser capitulado nas alíneas "b", in fine, de "j" da CLT, constituindo infração do (s) trabalhador (es) assediador (es). Mesmo neste segundo caso, entretanto (infração de trabalhador contra trabalhador no ambiente de trabalho), o empregador pode ser também responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157, CLT). Ao atingir o próprio núcleo do patrimônio moral da pessoa humana que vive do trabalho, este tipo de assédio pode, sem dúvida, ensejar indenização por dano moral (DELGADO, 2012).

As consequências que o assédio moral traz à vida do assediado são terríveis, tanto na vida pessoal, quanto profissional e familiar. O comportamento abusivo do empregador, neste compreendido superior hierárquico ou preposto, em face do empregado, pode ser punido com a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a “adoção de qualquer prática discriminatória

e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”, casos em que a rescisão contratual operada por iniciativa do empregador, constituída nas ações discriminatórias ou limitativas ora citadas, dão ao empregado o direito de vê-la declarada nula, com sua consequente reintegração no trabalho e recebimento de todas as parcelas do período de afastamento, ou pode o empregado optar pela remuneração em dobro do período de afastamento (art. 1º e 4º, incs. I e II, da precitada lei).

O assédio moral pode provocar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pelo assediado, com acolhimento nas alíneas a, b e c, do art. 483, da CLT, que preconiza: alínea a “forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato”; alínea b “for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo” e alínea c “correr perigo manifesto de mal considerável; além de conceder ao empregador o direito de despedir por justa causa os colegas da vítima, chefes, gerentes e diretores, enfim, do responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo cometido contra a vítima, com resguardo no art. 482, alínea b, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes etc.), perante a vítima, é objetiva, ou seja, independe de sua culpa no evento prejudicial.

Pode também o assédio moral, ocasionar dano material à vítima, é o que se constata quando há gastos com médicos e medicamentos, perda do emprego, sem contar a ferida na sua autoestima, imagem e amor próprio (DARCANCHY, 2006).

Ainda citando Darcanchy (2006), o assédio moral, ato ilícito que é, gera, sem dúvida alguma, dano moral, cabendo reparação pecuniária, porque fere diretamente a honra e a dignidade do assediado, podendo causar danos a sua saúde física e mental, além de deturpar sua imagem tanto no mercado de trabalho quanto na sociedade em que vive, impedindo uma sadia convivência familiar e social, e até mesmo podendo atrapalhar ou impedir a obtenção de novo serviço, nos casos em que, a conduta do empregador ou dos seus prepostos é tão grave, que ele é levado a romper o contrato trabalhista.

Cabe destacar que a instabilidade criada no local de trabalho, degrada-o, afetando a produção, e, nos casos de condenação da empresa em pagamento de reparação pecuniária esta traz prejuízos de ordem econômica, colocando em risco sua saúde financeira, ou seja, o assédio moral, de forma geral, não é bom para o empresário nem para os trabalhadores e muito menos para a sociedade.

5.1 Asseguração pela Lei do Assediado

De acordo com Silva (2005), o objetivo do assédio é desequilíbrio, humilhação e por muitas vezes eliminação do funcionário, ou seja, demissão, dando respaldo à afirmação de que a lei deve assegurar a vítima de assédio moral no trabalho para que esse abuso não ocorra sem punição, e também como forma de prevenção a lei contra o assédio deve atuar. Desta forma, o objetivo final do assédio moral é o de gerar desequilíbrio na vítima, suprimi-la do local de trabalho por qualquer motivo. Demonstrando que o objetivo do assediador é o de manter a vítima sob seu domínio, atendendo, assim, seu lado sádico (SILVA, 2005).

É importante ressaltar que um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este pressupõe:

- Repetição sistemática
- Intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)
- Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
- Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses)
- Degradação deliberada das condições de trabalho

Segundo Hirigoyen (2002) uma única agressão verbal, a menos que tenha sido antecedida de múltiplas agressões, é somente um ato de violência, não é assédio moral, enquanto que censuras constantes o são, especialmente se seguidas de outros agravos para desqualificar a pessoa. Da mesma forma, críticas construtivas e ponderações sobre o trabalho adimplido, contanto que sejam apontadas, e não empregadas com um propósito de represália, não estabelecem assédio, sendo natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência (HIRIGOYEN, 2002).

A perda da dignidade é passível de punição em lei, como na fala de Barreto (2002, p. 242), “Quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, se percebe muito bem como saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação”.

De acordo com Hirigoyen (2002, p. 33) “é a mesma coisa em relação à sobrecarga de trabalho, que não significa assédio, a não ser quando é exagerada ou se o objetivo, consciente ou inconscientemente, é prejudicar o empregado”. Pesquisa realizada pela autora, listou os grupos de atitudes invasivas que são as possíveis configuradoras de assédio moral no trabalho, bem como as porcentagens em que elas se verificaram no universo dos pesquisados

Quadro 2: Atitudes hostis

ATITUDES	%
Atitudes que deterioram as condições de trabalho	53
Atitudes que geram isolamento e recusa de comunicação	58
Atitudes que geram atentado contra a dignidade	56
Violência verbal, física ou sexual	31

Fonte: HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 108 -111.

Também na diferenciação Hirigoyen (2002, p.28) afirma “o que diferencia a gestão por injúria do assédio é que esta é notada por todos e todos os empregados são maltratados, sem distinção”.

6 Indenização em caso de Assédio

O assédio ofende a dignidade do trabalhador, que é protegida pela Carta Magna de 1988 em seu art. 1º, III:

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: (...)

(...) III - a dignidade da pessoa humana; ("A duração prolongada, abusiva e irrazoável da humilhação de alguém ofende, de modo frontal, o postulado da dignidade da pessoa humana, que representa considerada a centralidade desse princípio essencial significativo vetor interpretativo, verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso País e que traduz de modo expressivo, um dos fundamentos em que se assenta, entre nós, a ordem republicana e democrática consagrada pelo sistema de direito constitucional positivo. (MELO, 2005)⁶.

O assédio, também afeta a honra objetiva e subjetiva, de acordo com o art. 5º, X, da Constituição Federal:

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 (a sua concretização se dá quando alguém tem ofendido, por ato de terceiro, o seu decoro ou a sua auto-estima, a causar desconforto, aborrecimento ou constrangimento, não importando, em princípio, a envergadura desses dissabores)⁷(grifo nosso).

Segundo Tarcitano e Guimarães (2004) não se pode comparar o assédio moral a um simples estresse, pois suas consequências sobre a saúde física são demasiado diferentes de uma sobrecarga de trabalho, isto sem mencionar os danos sobre a saúde psíquica, uma vez que se detecta o objetivo de prejudicar.

De acordo com Hirigoyen (2002) “Trata-se de uma ferida no amor-próprio, um atentado contra a dignidade, mas também uma brutal desilusão ligada à perda súbita da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia ou nos colegas”.

Guedes (2003) afirma que, quem sofre assédio moral são os empregados responsáveis, pessoas bem educadas e com muitas qualidades morais e profissionais e não o empregado desidioso e descuidado. As agressões, por sua vez, minam a autoestima e levam o assediado a não acreditar em si mesmo, adotando os comportamentos impostos pelo assediador. O grupo,

⁶ <http://cassiuschess.files.wordpress.com/2013/01/apostila-constituicao-federal-comentada-pelo-stf.pdf> Acesso em 10/01/2014.

⁷ <http://cassiuschess.files.wordpress.com/2013/01/apostila-constituicao-federal-comentada-pelo-stf.pdf>

neste sentido, desacredita que a vítima seja inocente, colocando-a muitas vezes como cúmplice da própria violência.

No assédio moral, segundo Hirigoyen (2002, p.27), “se observa uma relação dominante/dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade” através de “uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos”.

A importância da penalidade para o assédio fica clara, ainda de acordo com o que ilustra Barreto (2000, p.148): “a vida perde o sentido transformando a vivência em sofrimento, num contexto de doenças, desemprego, procuras, desamparo, medo, desespero, tristeza, depressão e tentativas de suicídio”.

Em relação aos danos causados à saúde do assediado, sabe-se que o assédio moral causa a perda do prazer de trabalhar, do interesse pelo trabalho, desequilibrando o emocional e agravando moléstias já existentes, bem como fazendo com que outras surjam. O profissional pode se sentir: angustiado, com cansaço exagerado, deprimido, ter crises de choro, irritação constante, isolamento, tristeza, sentimento de culpa, pensamentos suicidas, entre outros. Sem contar que as perdas refletem no ambiente de trabalho com a ocorrência de doenças profissionais, acidentes de trabalho, queda da qualidade e produtividade, aumento de ações judiciais pleiteando indenizações e direitos trabalhistas (WAGNER, 2011).⁸

O servidor, ciente de estar sofrendo assédio moral, deve tomar certas atitudes. Vacchiano (2007, p.56)⁹ dispõe:

- a) anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc.);
- b) procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato;
- c) reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral;
- d) buscar ajuda dentro do próprio órgão público. Procurar o departamento de recursos humanos para relatar os fatos é uma boa saída.
- e) também podem ser exigidas explicações do agressor por escrito, enviando carta ao departamento de recursos humanos do órgão, guardando sempre comprovante do envio e da possível resposta.
- f) simultaneamente é necessário procurar o sindicato, que pode contribuir nessas situações, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie.

⁸ http://media.wagner.adv.br/artigos/Cartilha_AssedioMoral_2011.pdf

⁹ http://brilhantels.com/inaciovacchiano//assediomoral/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano.pdf

g) se isso não resolver o problema, deve-se passar a uma próxima etapa: com o apoio familiar, apoio médico - de psicólogos ou psiquiatras, procurar orientação jurídica junto aos sindicatos da categoria, para denunciar a situação de assédio moral.

Enquanto falta administrativa disciplinar, o assédio moral pode ser punido com as penas de repreensão, suspensão ou até exoneração, isto vai depender da gravidade do ato. No entanto é preciso que seja feita abertura de processo administrativo, para assegurar a ampla defesa. Para a aplicação das penas, se faz necessário considerar a extensão do dano e as reincidências. Caso o agente da prática do assédio moral seja ocupante de cargo de provimento em comissão, este estará sujeito à perda do cargo ou da função e ainda à proibição de ocupar o cargo pelo prazo de cinco anos (FUNED, 2011).¹⁰

De acordo com a Lei Complementar nº 116/2011, para que as penalidades sejam aplicadas é necessário à instauração de processo administrativo prévio. Além da responsabilidade administrativa, ainda cabe contra o assediador a responsabilidade civil pelos danos causados. No entanto, para fazer jus a tal direito é necessário que se demonstre, por meio de provas, a relação de causalidade entre o mal suportado e a conduta do agente, assim como, deve-se provar também a extensão do dano (HEMOMINAS, 2010).¹¹

Diante da gravidade do assédio moral, e ciente dos transtornos nas condições e relações de trabalho, bem como na vida do indivíduo, necessário é que, empregadores, empregados e sindicatos se unam e juntos busquem soluções de prevenção e combate.

A prática do assédio moral no trabalho, mais do que comprovadamente, assola o cotidiano dos trabalhadores. Embora exista há tempos somente agora começa a ser efetivamente estudada, questionada e combatida.

Para Carvalho (2009), o assédio moral, além de acarretar consequências danosas a toda a sociedade, prejudica a organização do trabalho, na medida em que atinge diretamente o trabalhador, seja no que se refere à questão pessoal, seja no que concerne à questão profissional e, da mesma forma, também prejudica o empregador em decorrência da diminuição da produtividade, alto índice de absenteísmo, além dos custos com indenizações.

Tal situação, no universo do serviço público, é ainda mais grave porque acaba trazendo prejuízos à sociedade como um todo. Assim como o descaso e a desvalorização, o assédio moral sobre o servidor afeta o seu desempenho.

O assédio é perverso para a vítima, para o grupo, para a organização, para a sociedade. É preciso combater essa prática! Atualmente, são quase cem projetos de lei, tramitando ou já

¹⁰ www.funed.mg.gov.br

¹¹ http://www.hemominas.mg.gov.br/intranet/galerias/Diversos/cartilha_assedio_moral.pdf

aprovados em diferentes regiões do País. Todos visam a combater a prática do assédio moral no trabalho.

De acordo com Gagliano e Pamplona Filho (2004), o dano moral consiste na lesão de direito cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade).

Savatier (2001) menciona que “para a comprovação do dano em juízo, prevalece a orientação de que a responsabilidade do agente se opera por força do simples fato da violação, de modo a tornar-se desnecessária a prova do prejuízo em concreto”.

De acordo com Lima a indenização por dano moral deve ser fixada em valor plausível, de modo a traduzir uma compensação, para a vítima (empregado) e, por conseguinte, “punir patrimonialmente o empregador, a fim de coibir a prática reiterada de atos dessa natureza” (LIMA, 2000. p.16).

De acordo com o artigo 483 da CLT, o empregado, poderá ver seu contrato rescindido e pedir sua indenização quando:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: (..)
 (..) *d* – não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
e – praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa-fama.

A jurisprudência diz que:

ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA. DANO MORAL. “Patenteada nos autos a prática de lesividade à honra e dignidade do autor, decorrente de assédio moral perpetrado pelo empregador, via de seu gerente, plenamente legítima se faz a rescisão indireta do contrato de trabalho, com as consequentes verbas rescisórias, bem como a indenização por dano moral vindicada.

O artigo 482 da CLT vem falar sobre a justa causa do assediante:

Art. 482, da CLT. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...)
 (...)
b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
j) ato lesivo da honra ou da boa-fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

A jurisprudência também dá seu aval, aduzindo que:

JUSTA CAUSA PARA A DISPENSA. ART. 482, B, CLT. PRÁTICA DE ASSÉDIO SEXUAL E MORAL. “Os fatos apurados nos autos configuram o assédio sexual e moral praticado pelo recorrente, e não uma simples brincadeira entre colegas de trabalho”. O recorrente extrapolou em muito os limites de uma convivência aceitável, sobretudo em se tratando de uma colega subordinada às suas ordens. O lapso de tempo entre o início do assédio e a denúncia dos fatos por parte da ofendida não configura o consentimento, haja vista que, de regra, não se trata de um evento imediato. Ao contrário, em geral são sucessivos eventos que se prolongam no decorrer do tempo. Iniciam como aparentes brincadeiras, atos e palavras que vão se agravando com provocações que geram constrangimentos ao ofendido, até tornarem a convivência insuportável. Essa é a medida dos fatos apurados no presente feito, atestando a falta grave cometida pelo recorrente no ambiente de trabalho

Se o assediante for o empregador, este responderá diretamente pelo dano causado ao trabalhador, o qual foi vítima do assédio moral. De acordo com o art. 927 do Código Civil Brasileiro de 2002: “Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Se o assediante for um superior hierárquico a empresa ou instituição de trabalho responderá por ato de terceiro de acordo com o art. 932 do Código Civil Brasileiro de 2002: Art. “São também responsáveis pela reparação civil: [...] III– o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

A teoria da representação delitual ou da substituição, afirma que o ato do preposto é ato do comitente ou do patrão, conseqüentemente, a culpa do preposto é culpa do comitente, este absorve os atos daquele (LIMA, 2000).

De acordo com Dias (1997, p.523):

[...] o patrão, quando recorre aos serviços do preposto, não faz outra coisa senão prolongar sua atividade própria, a culpa do preposto é como efeito da sua: tudo deve passar-se como se fosse demonstrada sua culpa. Patrão e empregado, proponente e preposto são, pois, nesse produto de conciliação entre o princípio subjetivo e as necessidades da política da reparação do dano, uma só e única pessoa.

O artigo 933 do Código Civil Brasileiro, cita sobre esse tipo de responsabilidade: “ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos”.

Porém, caberá ação de regresso contra a pessoa que causou o dano, cabendo denunciação à lide:

Art. 70, CPC: A denúncia da lide é obrigatória: (...)

(...)

III – àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda.

Art. 934, NCC: Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

No assédio moral, não há tipificação na área penal, porém, o assediante poderá responder pelos seguintes crimes:

- crimes contra a honra (arts. 138 a 140);
- crimes contra a liberdade individual (arts. 146 a 149);
- perigo de vida e da saúde (arts. 130 a 136);
- induzimento ao suicídio (art. 122);
- lesão corporal e homicídio (arts. 129 e 122)

Art. 935 CC: “a responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões já estiverem decididas no juízo criminal”.

7 Considerações finais

O trabalho concluiu que o assédio moral é prejudicial e deve ser visto e tratado com seriedade nas organizações, concluindo-se que o mesmo deve ser de punição prevista no direito trabalhista uma vez que causa perda de identidade, e a vítima deste assédio sofre humilhações das quais as sequelas podem ser duradouras e permanentes.

Um estudo mais profundo sobre dados dos assédios que ocorrem nos estados é uma proposta futura e de fundamental importância, pois pode constatar e evidenciar como é importante uma política também preventiva e que a mesma seja institucionalizada nas organizações de forma a perpetuar a prevenção, assim como proteção aos trabalhadores de diferentes locais de trabalho contra quaisquer abusos que fiquem impunes.

As gerências ou o setor de gestão de pessoas, tanto das empresas quanto dos Órgãos Públicos, devem favorecer o diálogo com os trabalhadores, de forma a garantir que seus funcionários participem, inclusive com denúncias, respondendo a um questionário, que poderia ser aplicado aos funcionários de empresas independente de histórico de casos de assédio moral. Seria também importante para evidenciar como o corpo de trabalhadores encara o assunto, se com a devida seriedade ou como algo cotidiano e comum no ambiente de trabalho.

É de suma importância tal recolhimento de dados também para que, se possa verificar como pode se inserir uma política de prevenção e instrução nas empresas quanto ao direito trabalhista em relação a estes assédios, e como o mesmo é diferente de uma simples brincadeira no local de trabalho.

Referências

- APOSTILA Constituição Federal Comentada Pelo Stf. Disponível em: <http://cassiuschess.files.wordpress.com/2013/01/apostila-constituicao-federal-comentada-pelo-stf.pdf>>. Acesso em: 06 maio 2014.
- BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo. Cengage, 2000. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/nilsonbelvio/assdio-moral-no-trabalho-power-point-12152612>>. Acesso em: 25 mar. 2014.
- _____. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.
- _____. Silveira. **Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho**. Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html>. Acesso em: 10/01/2014.
- _____. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho**. Brasília: Ministério da Saúde, 2008. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/aspaulomello/manual-assdio-moralviolncia-e-sofrimento-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 25 mar. 2014.
- _____. **Constituição (1988)**. Emenda constitucional nº45, de 31 de dezembro de 2004. Dá nova redação ao art. 114 e outros, da Constituição Federal, alterando e inserindo parágrafos. Presidência da República. Brasília, DF.
- _____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/bdtextual/const88/Con1988br.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2014.
- _____. **HC 85.988-MC**, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 10/06/05). Disponível em: <<http://cassiuschess.files.wordpress.com/2013/01/apostila-constituicao-federal-comentada-pelo-stf.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2014.
- CARVALHO, N.G. **Assédio Moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.
- CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. Salvador: Juspodivm, 2010.
- DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 11, n. 913, jan. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/7765>>. Acesso em: 18 maio 2014.

DELGADO, M. Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: LTr. 2012.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1997, v. 1

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da Língua Portuguesa**. impressão. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.

FUNDAÇÃO EZEQUIEL DIAS (FUNED). **Cartilha Assédio Moral**. Disponível em: <funed.mg.gov.br>. Acesso em: 13 maio 2014.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. SP: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio, coação e violência no cotidiano**. 2002. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/caseiro10/mobbinging>>. Acesso em: 28 mar. 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 7.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350 p.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

LIMA, Alvino. **A responsabilidade civil pelo fato de outrem**. 2.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

LIMA, Jhêssica Luara Alves de. O assédio moral nas relações de trabalho como agente violador dos direitos humanos. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 14, n. 93, out 2011.

MINAS GERAIS. Hemominas. **Cartilha de assédio moral. 2010**. Disponível em: <http://www.hemominas.mg.gov.br/intranet/galerias/Diversos/cartilha_assedio_moral.pdf> Acesso em: 18 mar. 2014.

MINAS GERAIS. [Leis, decretos, etc...] **Lei Complementar nº 116 de 11 de janeiro de 2011**: Dispõe sobre prevenção e punição do assédio moral na administração pública estadual. 2011. Disponível em: http://intranet.saude.mg.gov.br/index.php/ramais-voip/doc_download/676-lei-complementar-nd-116-de-11-de-janeiro-de-2011.html. Acesso em: 05 jun. 2014.

NAMIE, G.; NAMIE, R.. **EUA Workplace Bullying: Algumas considerações básicas e intervenções de consulta**. 2009.

PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio moral no trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, v.11, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/9021>>. Acesso em: 7 jul. 2014.

PEDUZZI, M.C.I. Assédio Moral. **Rev. TST**, Brasília, v. 73, n. 2, abr./jun. 2007.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SAVATIER. STJ, Resp. 173.124, 4ª T., DJ: 19.11.01

STJ, Resp. 85.019, 4ª T., Rel. Sálvio de Figueiredo Teixeira, DJ: 18.12.98

TARCITANO, J,S,C,; GUIMARÃES, C.D. **Assédio Moral do Ambiente de Trabalho**. 51.f. Monografia (Pós-Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora, 2004.

TRT 3ª R.; RO 409/2009-074-03-00.2; Turma Recursal de Juiz de Fora; Rel. Paulo Maurício R. Pires; DJEMG 12/08/2009.

TRT 8ª R.; RO 00003-2009-007-08-00-0; 4ª. T.; Relª Desª Fed. Alda Maria de Pinho Couto; DJEPA 17/07/2009; Pág. 25

TRT – 3ª R – 5ª T – RO nº 9891/99 Taísa Mª. M. de Lima – DJMG 20.05.2000 – p. 16.

TRT 9ª R.; Proc. 09748-2007-015-09-00-2; Ac. 26273-2009; Quarta Turma; Rel. Des. Luiz Celso Napp; DJPR 18/08/2009.

VACCHIANO, Inácio. **Assédio moral no serviço público**. 2007. Disponível em: <http://brilhantels.com/inaciovacchiano//assediomoral/monografia_assedio_moral_inacio_vacchiano.pdf>. Acesso em 13 maio 2014.

WAGNER. Advogados Associados. **Cartilha informativa sobre assédio moral no mundo do trabalho**. 2011. Disponível em:<http://media.wagner.adv.br/artigos/Cartilha_AssedioMoral_2011.pdf>. Acesso em: 19 março 2014.