



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E
SOCIAIS DE BARBACENA FACULDADE DE
DIREITO

MARCOS ROBERTO DE OLIVEIRA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

BARBACENA

2017

MARCOS ROBERTO DE OLIVEIRA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Nelton José Araújo Ferreira

BARBACENA

2017

MARCOS ROBERTO DE OLIVEIRA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito. Aprovada em _____ de _____ de 2017, pela Banca Examinadora composta por:

Prof. Nelton José Araújo Ferreira

Prof. Colimar Dias Braga Junior

Prof. Rafael Francisco de Oliveira

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos amigos que a faculdade me deu, amigos de sala e da vida, que estiveram presentes em todas as dificuldades. *In memoriam* de Wilson de Albuquerque Alencar (meu amigo) pelos anos de amizade, Vicente Nogueira de Oliveira (meu pai) pelos bons exemplos, e Geraldo Nogueira de Oliveira, pelos conselhos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me dado mais uma chance.

À minha mãe, irmãs, minhas filhas Maria Luiza e Ana Claudia, e todos os meus familiares e amigos que de alguma forma abraçaram esse sonho.

Ao meu orientador e todos os professores que tive o prazer de conhecer. Muito Obrigado!

EPÍGRAFE

“Sem sonhos, as perdas se tornam insuportáveis, as pedras do caminho se tornam montanhas, os fracassos se transformam em golpes fatais. Mas, se você tiver grandes sonhos... Seus erros produzirão crescimento, seus desafios produzirão oportunidades, seus medos produzirão coragem.”

Augusto Cury

RESUMO

O assédio moral caracteriza-se muitas das vezes com humilhações e ofensas que degradam o trabalhador e o levam a situações extremas. Analisar suas práticas e posteriores consequências, proporciona assim um maior nível de compreensão. O assédio moral apresenta-se como um problema universal, e trás consigo uma preocupação em várias partes do mundo, alavancando discussões. Este trabalho tem como principal objetivo, entender um pouco sobre o grande problema crescente em nossa sociedade que é o assédio moral no trabalho.

Palavras chave: assédio moral, direito do trabalho, trabalhador.

ABSTRACT

Bullying is often characterized by humiliations and offenses that degrade the worker and lead to extreme situations. Analyzing its practices and subsequent consequences, thus provides a greater level of understanding. Bullying presents itself as a universal problem, and brings with it a concern in many parts of the world, leveraging discussions. This work has as main objective, to understand a little about the great growing problem in our society that is bullying at work.

Keywords: *Bulling, labor law, worker.*

LISTA DE SIGLAS

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB: Constituição da República Federativa do Brasil

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO----- | 9 |
| 2 CONCEITOS E DEFINIÇÕES----- | 10 |
| 3 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL----- | 13 |
| 4 EXEMPLOS TÍPICOS DE ASSÉDIO MORAL----- | 16 |
| 5 ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL----- | 18 |
| 6 LIDERANÇA X ASSÉDIO----- | 20 |
| 7 CARÁTER E COMPORTAMENTO DO ASSEDIADOR----- | 22 |
| 8 DA PROVA----- | 24 |
| 9 EFEITOS----- | 26 |
| 10 O ASSÉDIO MORAL EM ORDENAMENTOS JURÍDICOS ESTRANGEIROS E NO BRASIL----- | 27 |
| 11 CONCLUSÃO----- | 30 |
| REFERÊNCIAS----- | 32 |

1- INTRODUÇÃO

Com presença marcante na vida do ser humano, o trabalho é o grande responsável pelo desenvolvimento histórico de nossa sociedade. O trabalho possibilita o ser humano sustento, concretização de sonhos, satisfação e dignidade, dentre outras realizações.

Apesar de ter despertado a atenção e conseqüentemente estudos, as relações de trabalho apresentam um fenômeno antigo, o assédio moral. Cada dia mais confrontamos com esse problema, que tem seu aumento atribuído muitas das vezes com uma concorrência desenfreada e conseqüentemente há uma busca de produtividade crescente, submetendo os trabalhadores a ambientes de trabalho que degradam sua dignidade.

Diagnosticar tal fenômeno, talvez seja o ponto culminante nas relações trabalhistas, o que nos leva a alguns questionamentos: Há cobrança ou exagero? Quais suas conseqüências?

Para respondermos tais questionamentos, verificaremos através deste estudo, seu conceito, formas e condições para que seja caracterizado realmente o assédio moral. Observaremos que o assédio moral pode acontecer de várias formas o que faz com que adquira classificações diversificadas em toda parte.

Assim, o objetivo desse estudo é entender um pouco sobre o grande problema crescente em nossa sociedade que é o assédio moral no trabalho.

2- CONCEITOS E DEFINIÇÕES

O assédio moral pode ser entendido como toda conduta abusiva, manifestada através de gestos, atos e palavras, que podem causar danos físicos e psíquicos à determinada pessoa. Também, a omissão pode ser configuradora de tal fenômeno. Essa prática é tão antiga quanto à atividade laboral e guarda natureza universal que se manifesta em toda parte do mundo, embora tenha sido identificado e conhecido recentemente, variando apenas de contextos e culturas.

O fenômeno recebe denominações como: *harcelement moral*, na França; *Bullying* como sentido de tiranizar a Inglaterra; *mobbing* que significa “molestar” nos Estados Unidos, *murahachibu*- ostracismo social, no Japão, e no Brasil ganha o nome de “assédio moral”.

Em nossos tribunais a discussão sobre o tema assédio moral ainda gera alguns questionamentos. Talvez pelo fato de não termos legislação específica e posicionamentos mais homogêneos acerca do problema. Assim, podemos encontrar vários conceitos e definições.

De início, os doutrinadores o definiam como:

A situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns seis meses) sobre outra pessoa, a respeito do qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego. (CF. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: emotional abuse in the american work place*).

Tal definição recebe várias críticas pelo fato de delimitar tempo mínimo (seis meses) sendo que em certos casos apenas alguns dias seriam bastante, visto sua gravidade e repetição.

Para alguns dicionários, o assédio (em geral, e não apenas moral) é a insistência inoportuna junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, ações, pedidos, etc.

Heinz Leymann conceitua o assédio moral como:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações, não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo de um comportamento hostil de um superior ou colega (o) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (Leymann, 2005, p.32).

Para o magistrado José Ribamar de Oliveira Júnior do TRT do Distrito Federal (10ª Região), o assédio moral nas relações de trabalho se configura quando o trabalhador é exposto.

“Há constrangimentos perante seus semelhantes, de tal modo que o sofrimento causado tenha reflexos conhecidos e sabidos por seus pares.”

A lei municipal nº 13288/2002 de São Paulo/SP traz o conceito de assédio moral como:

Todo tipo de ação gesto ou palavra que atinja pela repetição, a auto estima é a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si, de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou a estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como, marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais, tomar crédito de idéias de outros, ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros, sonegar informações de forma inexistente, espalhar rumores maliciosos, criticar com persistência, subestimar esforços.

Marie-France Hirigoyen traz o conceito que:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (Hirigoyen, 2002, p.17).

É importante destacarmos a repetição de condutas abusivas nos conceitos e definições acima expostos bem como a inexistência de um conceito único ou padrão, para definir o que seria assédio moral. Há de se destacar também “a prática constante”, ou seja, jamais um ato isolado poderá ser caracterizado como assédio moral, talvez uma indenização por dano moral, porém, nunca por assédio moral.

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho.

3- MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

3.1 Assédio Moral Vertical Descendente

É o mais comum nas empresas. Esse tipo de assédio toma forma quando o assédio é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado. Acaba sendo diagnosticado muitas vezes, em empresas ou instituições com regulamento muito rígido. Caracteriza-se por uma relação hierárquica muito exigente.

3.2 Assédio Moral Organizacional

Nesta hipótese, o empregado sofre violência psicológica da própria empresa pelo ambiente de trabalho que está inserido. Geralmente ocorre devido a uma intensa competição entre funcionários (relação com o medo de demissão).

3.3 Assédio Moral Horizontal

Ocorre quando os funcionários ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa. Pode-se visualizar essa situação quando um funcionário bate suas metas e expõe seu companheiro a deboches.

A homofobia, a intransigência racial, o preconceito étnico, são grandes responsáveis em muitos casos de assédio horizontal.

3.4 Assédio Moral Vertical Ascendente

O Assédio vertical ascendente, embora seja extremamente raro, ocorre quando um funcionário hierarquicamente inferior assedia seu superior.

Embora seja mais difícil de visualizar na prática, pode-se visualizá-lo em situações em que o funcionário sabe alguma informação sigilosa da empresa ou de seu superior hierárquico e a utiliza como meio de chantagem para benefício próprio (faltas, aumento de salário). Vale destacar, que no serviço público em especial, em

que trabalhadores são estáveis no posto de trabalho. Tal modalidade acontece com maior frequência se comparado à iniciativa privada.

3.5 Assédio Moral Misto

Necessita de ao menos três pessoas, o assediador vertical, o assediador horizontal e o agredido. Nesse tipo a vítima é agredida tanto pelos superiores quanto por trabalhadores em mesmo nível.

É a modalidade considerada talvez, com efeitos mais devastadores, pelo fato do assediado ser atacado por todos os lados. Engloba tanto a forma vertical como a forma horizontal.

3.6 Assédio coletivo

É aquele cometido contra vários trabalhadores dentro de uma mesma empresa. Percebe-se que a prática de assédio moral de forma coletiva tem ocorrido em várias ocasiões, principalmente em empresas que tem uma política “motivacional” de vendas ou produção, nas quais os empregados que não atingem as metas determinadas expõem-se as mais diversas situações vexatórias.

O exemplo cita-se o seguinte julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. 1. O Tribunal de origem registrou que, "durante determinado período, em razão da atuação desastrosa de uma superintendente (...) e uma chefe setorial (...), os empregados do réu sofreram agressões morais e psicológicas que justificam o reconhecimento da ocorrência de assédio moral, comportamento repudiado pelo ordenamento jurídico e que merece ser coibido com energia pelo Poder Judiciário." E, não obstante o reconhecimento da prática de assédio moral - a causar dano ao meio ambiente do trabalho, que extrapola a seara dos empregados diretamente envolvidos na situação lesiva, transcendendo a esfera da coletividade de trabalhadores e de toda a sociedade, face ao descumprimento de direito fundamental constitucionalmente consagrado, o Colegiado a qual afastou a indenização da parcela fixada em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), deferida a título de danos morais coletivos, ao registro de que "o ilícito, embora indenizável, está circunscrito aos trabalhadores que sofreram com as agressões, motivo pelo qual, melhor seria que o pedido indenizatório tivesse veiculado em benefício dos

trabalhadores prejudicados, na condição de direitos individuais homogêneos". 2. Nesse contexto, o agravo de instrumento merece ser provido, por violação dos arts. 5º, V, da Constituição Federal e 6º, VI, do CDC. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA.

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. 1. O Tribunal de origem registrou que, "durante determinado período, em razão da atuação desastrosa de uma superintendente (...) e uma chefe setorial (...), os empregados do réu sofreram agressões morais e psicológicas que justificam o reconhecimento da ocorrência de assédio moral, comportamento repudiado pelo ordenamento jurídico e que merece ser coibido com energia pelo Poder Judiciário". E, não obstante o reconhecimento da prática.

4- EXEMPLOS TÍPICOS DE ASSÉDIO MORAL

Muito comum é o assédio em circunstâncias que o empregado goza de estabilidade ou de alguma garantia no emprego (acidentária, gestante, CIPA, sindical ou outra). Nesse caso perpetrado mediante discriminação, rigor excessivo, provocações, inação forçada; serviços superiores as forças do trabalhador; vexatórios ou distintos daqueles relacionados às suas funções.

No caso de ação ajuizada pelo obreiro em face do empregador, quando aquele não é sumariamente despedido, não raro passa o empregador (ou seu preposto) a infernizar a vida do obreiro, por meio de uma infinidade de expedientes. Sendo ainda muito freqüente a pretensão em promoções, rebaixamentos de funções retornam a funções anteriormente exercidas, sucessivas transferências ECT.

Tarefas e objetivos humanamente irrealizáveis a equipe ou a um empregado individualmente.

Deixar o empregado, em relação a quem se nutre uma antipatia, trabalhando em espaço exíguo, mal iluminado e mal instalado, sem utensílios ou ferramentas adequadas e equipamentos básicos ou indispensáveis.

Ameaças constantes e permanentes de dispensa coletiva ou individual, comentários desabonadores, irônicos ou sarcásticos.

No caso de sucessão de empresas, e, principalmente quando há um choque de gestão entre elas, alguns dos antigos empregados passam a ser chamados de “Javalis” (seja pelos novos administradores, seja pelos novos colegas de trabalho), em referência à expressão “já vali alguma coisa”. Esse tipo de assédio se torna cada dia mais incisivo na medida em que esse trabalhador se recusa a ser transferido de setor, de função ou mesmo a aderir algum plano de dispensa voluntária incentivada.

Pode até parecer absurdo e impensável, mas no TRT do Paraná foram julgados diversos casos envolvendo a mesma empresa, nos quais se comprovou que esta obrigava seus empregados, todos trabalhadores rurais cortadores de cana, a votarem durante as eleições em candidatos predeterminados.

Os exemplos citados trazem um grande leque de condutas que configuraram casos de assédio moral. Segundo Nascimento (2004) “esta conduta pode se manifestar especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam ofender a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ou colocar seu emprego em perigo ou ainda degradar o clima de trabalho, podendo ser também como prática a persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abuso de poder ou sanções disciplinares injustas

que induzem naquela a quem se destinam sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade, que minam a confiança em si mesmo.”

Percebe-se que são todas condutas deploráveis que ao menor sinal devem ser combatidas e extirpadas das relações de trabalho.

5 ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL

É comum a confusão entre dano moral e assédio moral, principalmente em se falando em um ambiente de trabalho. O assédio moral poderia ser caracterizado como uma espécie do “gênero” dano moral.

O assédio se desenvolve a partir de práticas ofensivas, humilhantes, ou mesmo sutis que, contudo demonstre haver nítida conduta reiterada de ofensa à honra, à moral do empregado. Agrega dois elementos essenciais à sua manifestação, quais sejam: o abuso de poder e a manipulação perversa. Como regra não se consubstancia na prática de um ato único, ainda que contrário a direito, mas sim em atos contínuos e prolongados. Aqui podemos destacar diferenças em relação ao dano moral, pois, no dano moral não são exigidas práticas contínuas e prolongadas, podendo ser caracterizado em um simples ato. Também no assédio moral deve-se comprovar a dor e o sofrimento da vítima, enquanto no dano moral não há tal necessidade, comprovando apenas o fato em si.

Nesse exato sentido, transcrevemos interessante ementa de acórdão oriundo do TRT do Paraná (9ª Região) sobre essa questão da repetição das agressões como a caracterização do assédio moral:

TRT-PR-26-01-2007. ASSÉDIO MORAL - EVENTO ESPORÁDICO - NÃO CONFIGURAÇÃO - Para a configuração do assédio moral e consequente responsabilização do empregador, é mister que haja a concorrência dos seguintes elementos: gravidade da violência emocional causada pelo empregador; caráter de habitualidade ou permanência da conduta patronal; objetivo do empregador em causar dano à moral do empregado ou marginalizá-lo; e a comprovação do dano à integridade moral do trabalhador. No caso em tela, em que pese tenham sido comprovados os elementos "violência emocional causada pelo empregador" e "objetivo do empregador em causar dano à moral do empregado ou marginalizá-lo", não restou configurado o "caráter de habitualidade ou permanência da conduta patronal", pois os eventos geradores da discórdia ocorreram esporadicamente, durante um período breve de transição. Portanto, diante da eventualidade, não se pode responsabilizar o Réu por assédio moral, uma vez que não restou comprovado o dano à integridade moral da Autora de forma repetitiva e prolongada. TRT-PR- 19316-2003-005-09-00-9-ACO-01662-2007 – 4 turma. Relator: Juiz Arnon Lima Neto. Publicado no DJPR EM 26-1-2007.

Já o dano moral, pode ser considerado como qualquer ofensa a dignidade humana. Seria a indiferença sofrida por alguém ou por um grupo como consequência de ato ilícito ou atividade de risco, desenvolvida por outrem capaz de atingir direitos da personalidade.

Caracteriza-se como a ofensa ou violação dos bens de ordem moral de uma pessoa tais sejam os que se referem à sua liberdade, à sua honra, à sua saúde (mental ou física) à sua imagem.

Existem inúmeras situações nas relações de trabalho que podem caracterizar e configurar o dano moral, por exemplo: a ofensa pública à honra do empregado, acusação infundada da prática de furto na empresa, a lesão deformante adquirida pelo empregado no serviço, comentários difamantes.

Portanto existe uma distinção entre dano psíquico (assédio) e o dano moral. O primeiro por meio de uma alteração psicopatológica comprovada, e o segundo na lesão de direitos à dignidade (personalidade).

Com a Constituição Federal de 1988 (Artigo 5, incisos V e X) posteriormente o Código Civil de 2002 (Artigos 932 inciso III e 186, 187 e 927) todas as vítimas ganharam mais argumentos para fundamentar os pedidos de indenização por dano moral, visto que, trouxeram em sua redação tal possibilidade.

6- LIDERANÇAS X ASSÉDIO

A globalização abre espaço para verdadeiras guerras comerciais, empresas buscam cada dia mais produtos competitivos que contenham qualidade e preço. O que acarreta redução de custos e metas de vendas mais acirradas. Tudo isso é claro reflete nas relações entre subordinados e seus líderes. Por isso os líderes (gestores, chefes de departamento, gerentes, diretores, ECT), precisam ser pessoas extremamente dinâmicas, competentes, experientes e acima de tudo mostrar resultados.

Uma boa liderança traz motivação, elogios quando resultados são atingidos, traz união entre os membros de sua equipe, e dessa com seu líder. Mas, infelizmente muitas pessoas não sabem liderar sem o uso do assédio.

Vejamos o que fala o monge beneditino Alemão Anselmo Grun acerca do líder: “Aquele que quiser liderar deve primeiro poder liderar a si mesmo. Ele tem de saber lidar com pensamentos e sentimentos, com suas necessidades e paixões” (GRUN, 2006, p.16.).

O assédio como forma de liderança em primeiro momento parece eficaz, mas, seus efeitos são totalmente contrários. Eles não conseguem se integrar como um grupo sente-se desvalorizados pela empresa que ainda por cima, os assedia. O assédio afeta o espírito de união tornando o ambiente de trabalho insustentável.

Observemos o que o referido monge alemão diz acerca desse maléfico tipo de liderança:

“Se alguém que ocupe a liderança dominar os instrumentos de organização e controle, mas for pessoalmente instável e descontrolado poderá por um curto período de tempo até mesmo economizar os custos de sua empresa, mas ao final, acabará por contaminar com a sua imaturidade e refreará a motivação dos colaboradores. As necessidades e emoções que não foram conscientizados serem projetadas nos colaboradores. Será criada uma espécie de turbilhão de emoções, que atrapalhará o funcionamento da empresa como a areia em uma engrenagem.

Podemos dizer que, liderança, seria uma relação recíproca entre os que lideram e os que são liderados, onde o líder identifica as necessidades dentro do grupo, e o organiza.

O líder é de papel fundamental no combate e prevenção do assédio moral, sua liderança deve ser focada nos indivíduos com o objetivo de propiciar relações saudáveis no trabalho.

Mas se a liderança passa a ser taxativa, humilhante, expondo trabalhadores a críticas e a outros comportamentos que os desqualificam, os indivíduos desse grupo, talvez já não se encontrem mais liderados, e sim, assediados.

7- CARÁTER E COMPORTAMENTO DO ASSEDIADOR

Não existem pessoas iguais, cada um possui caráter único. Podemos dizer que existem características básicas para um assediador, sentimento como inveja, vaidade e arrogância caracterizam bem este tipo de pessoa.

O assediador às vezes se esconde atrás de uma pessoa aparentemente bondosa, mas, no fundo é uma farsa, por isso, o colega bondoso, o superior simpático, talvez seja no final um grande inimigo. Segundo psicólogos especializados no problema o praticante de assédio moral tem personalidade narcisista, com as seguintes características: fantasias de sucesso ilimitado e de poder, acredita ser especial e singular, tem excessiva necessidade de ser admirado, inveja muitas vezes o outro, é arrogante. O agressor em muitos casos suga a vítima, são pessoas frias que tem como meta a destruição psicológica tornando insustentável e impossível a convivência.

Hirigoyen (2001, p.108-109), classifica os tipos de maus tratos em quatro grandes categorias, que são: a. Deterioração proposital das condições de trabalho. Retirar da vítima a sua autonomia; não lhe

transmitir as informações úteis para realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar o seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete, dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores e ou superiores às suas competências; b. Isolamento e recusa de comunicação. A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo contato com ela; mesmo o visual; ela é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proibem os colegas de lhe falar; já não deixam falar com ninguém e a direção recusa qualquer pedido de entrevista. C. Atentado contra a dignidade. Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); são desacreditados diante dos colegas superiores e subordinados; d. Violência verbal, física ou sexual. Ameaças de violência física; agredem a vítima fisicamente mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta falam com eles aos gritos; invadem a sua privacidade 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 ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.

Todavia, temos que nos precaver, pois, devido a um difícil diagnóstico muitas das vezes é feita uma confusão sobre o assédio moral. Casos de comportamentos confusos, dramas, situações que fogem da realidade, são algumas situações que não condizem com a acusação.

A exigência do empregador pode ser confundida, pois a ele competem os riscos do negócio (princípio da alteridade). Este empreendimento necessita ser rentável para se manter e arcar com todos os seus custos, inclusive gerar riquezas e empregos. Assim, diante do recrudescimento do mercado no qual atua a empresa, especialmente em um cenário de economia globalizada, não se pode friamente imputar ocorrência de assédio moral porque o empregador estabelece metas de produção ou de vendas. É bem verdade que as metas não podem ser inatingíveis por terem sido fixadas sem considerar a realidade do mercado. É possível que daí decorra a prática do assédio moral, todavia, não é o normal e corriqueiro o estabelecimento de metas que ensejará uma ação indenizatória. Toda situação está sujeita à prova da presença dos elementos caracterizadores da prática do assédio. Reforçando que as cobranças pelo cumprimento de metas não podem ser desrespeitosas, ameaçadoras e nem constrangedoras.

8- DA PROVA

A prova no assédio moral é algo de muita importância, caso contrário não fica comprovado à conduta abusiva e posteriormente não será passível de indenização. Se a prova não for robustamente produzida, corre-se o risco de não se caracterizar determinada conduta. Em muitos casos com fortes indícios de ocorrência de assédio moral as provas produzidas em juízo são extremamente fracas ou insuficientes. Não devemos esquecer que em virtude de ser fato criador de um direito, o ônus da prova pertence a quem o alega, no caso do assédio moral, portanto, o ônus é do trabalhador (CLT, art 818). Nesse exato sentido:

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. Tratando-se de pedido de indenização por danos morais, há que se visualizar a presença do ato ilícito praticado pelo empregador, bem como do dano moral sofrido pelo empregado, este abrangendo constrangimentos, humilhações, perseguições, discriminações, por exemplo, e, à obviedade, o nexo causal entre a conduta do primeiro e a consequência danosa na esfera pessoal do segundo. No caso em tela, incumbia ao Autor, por força do que dispõe o art. 818 da CLT c/c art. 333, inciso I, do CPC comprovar que efetivamente sofreu dano moral, que se refere ao prejuízo ou lesão a bens sem valor econômico, ônus do qual não se desvencilhou. Recurso do Reclamante a que se nega provimento, no particular. TRTPR-00045-2011-670-09-00-6-ACO-45890-2012 - 7A. TURMA. Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DEJT em 2.10.2012.

A caracterização em ambientes mais populosos, com números maiores de empregados, talvez traga mais facilidade à comprovação, pelo simples fato de um número maior de testemunhas. Por outro lado quando estão presentes o assediador e o assediado as provas tornam-se muito mais difíceis.

Nessa hipótese, a gravação das conversas, desde que feita por um dos envolvidos, poderá ajudar no diagnóstico do assédio moral. Alguns magistrados ainda defendem que tal gravação poderia ser interpretada como uma violação do sigilo telefônico, por outro lado, a quem entenda que se quem grava as conversas é um dos envolvidos não há quebra de sigilo, mas sim mera gravação da própria fala conforme entendimento de corrente majoritária. Vejamos abaixo.

Ementa: PROVA DIGITAL - GRAVAÇÃO DE CONVERSA POR UM DOS INTERLOCUTORES - LICITUDE. COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL. É admissível no processo do trabalho como meio de prova válida, a gravação de conversa, quando realizada por um dos interlocutores, consoante entendimento dominante na jurisprudência. Na espécie, o alegado assédio praticado pela reclamada, quando do retorno da autora ao trabalho após a licença maternidade, somente poderia ser provado pelas gravações juntadas aos autos. Logicamente, o registro das referidas conversas não poderiam ser feitas com a autorização prévia dos demais interlocutores, pois seria superficial, já que os envolvidos não fariam o que realmente estavam pensando, ou então, ensaiariam um diálogo, seja para se protegerem, ou para defenderem a autora ou a empresa, configurando a parcialidade. Sendo assim, mostra-se razoável a gravação efetivada pela reclamante, sendo a forma mais viável de demonstrar suas alegações; ao revés, estaria impedida de comprovar suas pretensões, o que caracterizaria flagrante cerceio ao direito de produção de provas.

9- EFEITOS

Os efeitos para quem sofre assédio moral podem ser devastadores. Depressão, insegurança, irritabilidade, retraimento social, súbita queda no rendimento e na produtividade estão entre os males causados pelo assédio.

Em situações extremas, o estado psicológico da vítima devido ao seu enfraquecimento, pode levá-lo até mesmo ao suicídio, ao homicídio, a agressões, e em certos casos a conflitos familiares. Emoções como culpa vergonha, medo, solidão, mágoas e raiva favorecem o desencadeamento de valores antagônicos, produzindo um mundo invertido, no qual amor e ódio, humilhação e vergonha, culpa e medo, solidão e intolerância sustentam as discriminações e o isolamento, mudando os sentidos e os valores da vida e de si mesmo. Separado do seu destino de trabalhador este transforma o campo do real em imaginação, em idéias inadequadas, em pensamentos recorrentes que perpassam o sofrimento, como se nada lhe restasse, exceto a vergonha por ter fracassado.

Segundo Hirigoyen,2002;Barreto,2000:

Em todos os casos de assédio moral encontraremos histórias de sofrimento, relações hierárquicas assimétricas, falta de transparência e diálogo, uso abusivo do poder, ameaças recorrentes e sistemáticas, discriminações e intolerância que põem em risco as condições de segurança, a saúde e o emprego.

Segundo Hirigoyen (2001):

Quando o assédio é praticado por um superior hierárquico, as conseqüências à saúde dos trabalhadores são mais graves. No Brasil,o fato de ser humilhado e constrangido por um colega tem efeitos tão devastadores quanto o assédio praticado aos chefes,ainda que entendam os motivos que os companheiros podem ter para agir de tal forma diante da pressão e das exigências.

10- O ASSÉDIO MORAL EM ORDENAMENTOS JURÍDICOS ESTRANGEIROS E NO BRASIL

Alguns países já têm normas para a criminalização do assédio moral no trabalho. É o caso de Portugal, Itália, Suíça e Bélgica (União Européia resolução nº 2339/2001), da Noruega, Chile e do Uruguai. A Suécia, de grande desenvolvimento econômico e social, desenvolveu os primeiros estudos sobre o assunto, pois ostenta elevados índices de suicídio, sendo 10% a 15% decorrentes do terror psicológico, de acordo com pesquisas de Leymann (Davenport Schwartz Elliot, 2002, p 25).

Embora a OIT sinalize que 53% dos trabalhadores do Reino Unido já experimentaram a horrível sensação de ser humilhado no ambiente laboral (DI Martino, 2000) esse país não possui uma legislação específica sobre assédio moral no trabalho (*bullying*). Possui, no entanto, o *Protection from Harassment Act* (1997), um instrumento jurídico que, com o próprio nome diz tem por escopo a proteção do cidadão em relação a qualquer conduta agressiva perpetrada por outra pessoa. Embora não seja um instrumento legal muito específico, abrange a questão legal e indenizatória, servindo para intimidar os transgressores com o acesso de multa. Portugal possui o Projeto de Lei n.252/VIII (de 27 de junho de 2000), denominado Proteção Laboral Contra o Terrorismo Psicológico ou assédio moral.

Na Itália, país de inegável tradição jurídica, o Código Civil, em seus artigos 2.087 e 2.103, fazem referências à “personalidade moral” do trabalhador, ou seja, advoga de forma intransigente sua integridade física e psíquica. Já no artigo 2.059 faz alusão ao ressarcimento por danos morais. O *mobbing* vem sendo objeto de vários projetos de lei no parlamento italiano e, tal como na Bélgica, a legislação prevê a Instância de Conciliação como tentativa de solução das querelas conseqüentes do assédio moral.

O projeto de Lei Chileno tem a intenção de introduzir em seu Código Laboral o dispositivo relativo ao assédio moral. No Uruguai, há um projeto de Lei (“Faltas Laborais Graves” de 19 de abril de 2000), para atos que caracterizem assédio moral. Embora a Espanha não tenha um ordenamento mais específico sobre a questão, a magistratura Ibérica tem se servido do direito constitucional pátrio para resolver essas questões. A Constituição Espanhola, aliás, muito parecida com a brasileira, em seus primeiros parágrafos (principalmente nos artigos 10 e 15), expressa o respeito à dignidade da pessoa, à sua integridade física e moral e ao repúdio a qualquer forma de tortura e maus tratos. A Costa Rica também possui o seu Projeto de lei concernente a tal malefício. Nos Estados Unidos, o instrumento jurídico utiliza para combater com mais eficiência o *moral harassment* (ou “tirania nas

relações do trabalho”, como também este problema é ali denominado, são Atos dos Direitos Civis de 1964 *civil Rights Act.*) O Direito do Trabalhador alemão, fortemente influenciado pelos princípios sociais democratas norteadoras do *welfare state (estado de bem-estar)* fez com que a Alemanha, embora não tendo um ordenamento específico relativo ao terror psicológico, construísse uma jurisprudência empática as vítimas dessa forma de violência laboral. O ordenamento jurídico Belga contempla a lei concernente a Proteção contra a Violência e o Assédio Moral e Sexual no trabalho. É uma norma específica para tal e está em vigor desde 1 de julho de 2002.

Não obstante haver um significativo número de países com projetos de leis federais a esse respeito é a terra do iluminismo, a França, que, em nível internacional, possui uma lei específica contra o assédio moral definitivamente sancionada, enquanto o mérito de ter sido percussores nesse aspecto cabe aos países escandinavos.

No Brasil já existem várias leis municipais e algumas estaduais. No âmbito estadual é o Rio de Janeiro que, desde agosto de 2002, desponta com uma legislação completa. Ela combate o assédio moral de forma extensiva nas empresas permissionárias ou concessionárias. Por iniciativa de Noel de Carvalho, deputado estadual pelo PSB-RJ (partido socialista brasileiro) há uma lei que coíbe esse delito no serviço público (Lei n. 3.921). De fato, o Rio de Janeiro foi o primeiro estado brasileiro a criar uma legislação específica sobre esse problema, embora esta tenha apenas por escopo os funcionários das empresas públicas estaduais da administração direta, indireta e de fundações públicas, porque a legislação trabalhista é de competência federal.

Embora o Brasil ainda não tenha uma legislação específica sobre esse tema em nível federal, sete projetos de leis que dispõem sobre assédio e/ou coação moral tramitam na Câmara Federal (congresso nacional). Apesar de sofrerem cerceamento por parte de alguns setores da sociedade que não os vêem com bons olhos, esses projetos ajudam a criar uma jurisprudência na qual o reclamante poderá basear-se ao procurar a justiça.

11- CONCLUSÃO

Desde os tempos mais remotos o ser humano convive com o assédio moral, no entanto, somente há alguns anos, passou a ser encarado como um problema social.

Em uma sociedade cada dia, competitiva e exigente, o assédio moral tende cada dia a crescer. O que pode ser observado é que tais fatores contribuem em grande escala para a elevação do problema.

Visto como um problema universal. Não podemos dizer que o assédio moral está ligado a uma ou outra cultura.

O assédio moral ganha a cada dia mais espaço e gera cada vez mais conseqüências jurídicas, onde as vítimas estão ganhando direito ao ressarcimento, sendo exigida uma reparação financeira do empregador. O que

torna natural o número de demandas trabalhistas cada dia maior com pedido de dano moral decorrentes de assédio moral.

Hoje a violência no trabalho deixou de ser percebida como um fenômeno natural, os trabalhadores não suportam atitudes desrespeitosas, agressivas. Estando assim muito mais conscientes sobre os seus direitos.

Desta forma muitas empresas têm se mostrado preocupadas, cientes dos prejuízos ocasionados não apenas a elas, mas as vítimas e ao ambiente de trabalho.

Vários países apesar de apresentarem carência de uma legislação específica, buscam soluções no combate a essa forma de terror psicológico.

Mudanças no comportamento das empresas e responsáveis em qualquer nível são de extrema importância tanto na prevenção quanto no combate do assédio moral no trabalho.

É fundamental para uma boa relação que, sejam eliminados maus tratos, humilhações e todos os males que colocam em risco a saúde do trabalhador. A busca por um ambiente saudável deve ser uma constante preocupação destacando que, uma relação hierárquica possa ser de tal modo saudável. O que deve se buscar talvez seja uma razoabilidade entre a exigência e a produtividade valorizando-se cada dia mais a dignidade humana.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. A. A. Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador, perguntas e respostas. 3º edição. São Paulo: LTR, 2014.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Ed. São Paulo: Saraiva 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Ed. São Paulo: Saraiva 1943.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. Assédio moral no trabalho. Editora: CENGAGE, 2013.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5º edição. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002. 169-185 p.

TEIXEIRA, J. L. V. Assédio moral no trabalho: conceitos, causas e efeitos, liderança versus assédio, valorização do dano e sua prevenção. 3º edição. São Paulo: LTR, 2016.

Disponível em: <WWW.assediomoral.org>Acesso em: 09 de Outubro de 2017.

Disponível em:<WWW.ambito-juridico.com.br>Acesso em: 09 de Outubro de 2017.

Disponível em: <WWW.cnj.jus.br>Acesso em: 09 de Outubro de 2017.