



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNIPAC

Curso de Graduação de Direito – Juiz de Fora/MG

CACILDA APARECIDA DE PAULA VARGAS

O ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada a Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC/JF/MG. Curso Graduação em Direito, como requisito parcial à conclusão do curso.

Orientador: Prof. Wagner Veiga.

Juiz de Fora/MG.

2010

UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNIPAC

Curso de Graduação de Direito – Juiz de Fora/MG

CACILDA APARECIDA DE PAULA VARGAS

O ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

VARGAS. Cacilda Aparecida de Paula, Inscrição: 072-010958 Monografia apresentada a Universidade Presidente Antonio Carlos – UNIPAC/JF/MG, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito. sob orientação do professor Wagner Veiga.

À Banca Examinadora

1 - _____

2 - _____

Examinada a Monografia

Conceito _____

Juiz de Fora, ____ de _____ de 2010.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a:

- Meu filho, que esta sempre ao meu lado e é meu maior presente;
- Meus pais, e irmãos por acreditarem em mim, dedico a vocês a minha conquista com a mais profunda admiração e respeito;
- Aos educadores, em especial aos professores do Curso de Direito que têm a coragem de levar adiante e educação neste país.

AGRADECIMENTO

Agradeço a todos que colaboraram para a realização deste trabalho, em especial:

- A Deus, o meu muito obrigado, ao mestre dos mestres;
- À minha família, que manteve sempre do meu lado, lutando comigo;
- Aos professores, que me guiaram para além das teorias e das técnicas, transmitindo-me seus conhecimentos profissionais e de vida;
- Aos funcionários e colegas, pelo carinho e amizade;
- A coordenadora Luciana, expresso os meus maiores agradecimentos e respeito;
- Ao professor orientador, Wagner, pela atenção e carinho;

“Os ventos que às vezes tiram algo que amamos, são os
mesmos que trazem algo que aprendemos a amar...
Por isso não devemos chorar pelo que nos foi tirado e sim,
aprender a amar o que nos foi dado.Pois tudo aquilo que é
realmente nosso, nunca se vai para sempre”

Bob Marley



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNIPAC

Curso de Graduação de Direito – Juiz de Fora/MG

Autor: Cacilda Aparecida de Paula Vargas

Título: O Assedio Moral no Ambiente de Trabalho

Curso: Graduação em Direito

RESUMO

A hostilidade que se instala no ambiente de trabalho, tornou-se um fenômeno expressivo e assustador, trazendo danos aos indivíduos assediados como: problemas físicos, psíquicos, familiares e sócias. Visto que esta violência não afeta apenas a sua vítima, mas todo o seu entorno, refletindo negativamente no empregador, na empresa e em toda a sociedade. A presente pesquisa científica, aprisionou-se ao nefasto fenômeno: O assedio moral no ambiente de trabalho, suas características, perfil do assediado, do assediador, as conseqüências de forma global e sua abordagem legal no direito pátrio nacional. Embora este problema seja antigo, no entanto, começou a ser estudado e pesquisado somente na década de noventa, mas falta uma política efetiva de combate e prevenção por parte jurídica. Esta pesquisa visa alertar para a importância do assunto em pauta, instigar novos estudos para criar uma política efetiva de prevenção, provocar reflexões e conscientização por parte de gestores e não gestores sobre suas relações interpessoais no trabalho.

Conceito:

Avaliadores/Orientadores

- | | |
|---|----------|
| <input type="checkbox"/> Aprovado e recomendado para consulta | 1- _____ |
| <input type="checkbox"/> Aprovada | |
| <input type="checkbox"/> Aprovado, com reservas | 2- _____ |

Palavras chaves: Assedio Moral, Mobbing, Direito do Trabalho, Prevenção.



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNIPAC

Curso de Graduação de Direito – Juiz de Fora/MG

Autor: Cacilda Aparecida de Paula Vargas

Título: O Assedio Moral no Ambiente de Trabalho

Curso: Graduação em Direito

ABSTRACT

The hostility that installs on the desktop, has become a significant and frightening phenomenon, bringing harm to individuals harassed as: physical, psychological, and family members. Since this violence not only affects its victim, but all his surroundings, reflecting negatively on the employer, in business and throughout society. This scientific research, imprisoned up to the nefarious phenomenon: harassment in the workplace, their characteristics, profile harassed, the harasser, the consequences of a global approach and his legal rights in national homeland. Although this problem is old, however, began to be studied and researched only in the nineties, but lacks an effective policy to combat and prevent by law. This research aims to draw attention to the importance of the subject matter, instigate new studies to create an effective policy of prevention, awareness and provoke reflection on the part of managers and non-managers on their interpersonal relationships at work.

Conceito:

Avaliadores/Orientadores

- | | |
|---|----------|
| <input type="checkbox"/> Aprovado e recomendado para consulta | 1- _____ |
| <input type="checkbox"/> Aprovada | |
| <input type="checkbox"/> Aprovado, com reservas | 2- _____ |

Keywords: Mobbing, Mobbing, Labor Law, Prevention.

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	09
2 - O ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	12
2.1- Assedio Moral	14
2.2 – Categorias de Assedio Moral	
2.2.1- Deteriorização Proposital das Condições de Trabalho	16
2.2.2 – Isolamento e Recusa de Comunicação	17
2.2.3- Atentado Contra a Dignidade	17
2.2.4- Violência Verbal, Física ou Sexual	17
2.3 – Caracterização e Condutas do Assedio Moral	18
2.4 – Relações Estabelecidas.	19
3 - CONSEQUENCIA DO ASSEDIO MORAL	22
3.1 – Perfil da Vitima da Assedio Moral	24
3.2- Perfil do Assediador ou Agressor	24
3.3- Perdas da Empresa	26
3.4- Perdas Para o Assediado	26
3.4.1- Conseqüências Especificas	27
3.5- Critérios Utilizados Pelos Tribunais Brasileiros na Punição dos Danos Morais	29
3.5.1- Indenização e Custos dos Danos Causados pelo Assedio	30
3.5.1.1- No Âmbito Econômico	31
3.5.1.2- No Âmbito Financeiro	32
4 – DIREITO DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	33
4.1- Varas do Trabalho – Primeira Instância	34
4.2- Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) – Segunda Instância	35
4.3- Tribunal Superior do Trabalho (TST) – Instância Extraordinária	35
4.4- Principais Fontes do Direito	36
4.4.1- Fonte Direta no Direito Positivo	36
4.4.2- Fonte Indireta no Direito Positivo	39
5- CONCLUSÃO	41
6 – REFERENCIAS	42
7 – ANEXOS	45

1- INTRODUÇÃO

A sociedade mundial vive uma competitividade incomensurável, reflexo do cenário sócio econômico, da globalização e da intensa produtividade reflexo da decadência dos custos. Toda esta realidade do mundo contemporâneo, oportuniza a proliferação de patologias sociais nas organizações de trabalho, tais como o assédio moral no ambiente de trabalho.

Observa-se a necessidade de consagrar estudos sobre, *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*, procede o trabalho científico, através de estudos do Direito do Trabalho e das conversas com pessoas de diferentes profissões e classes sociais. O que permite distinguir uma multiplicidade de fatores, como a diversidade do assédio moral dentro do ambiente de trabalho. O tema escolhido objetiva atender a expectativa acadêmica que busca novos saberes para um assunto atual, e crescente para o trabalhador brasileiro, cujo sucesso dependerá das relações estabelecidas entre todos envolvidos no seu ambiente de trabalho.

Considera-se que os processos de construção e aquisição desses saberes surgem diante diversas ordens de indagações, tanto de natureza epistemológica como em referência aos modos sociais de convívio. Numa perspectiva de apropriar novas informações do Direito de Trabalho e o convívio do trabalhador. Poucos estudos de tratamento legal no direito pátrio nacional, têm abordado a dimensão do tema apresentado, por ser um assunto pouco divulgado e carente de informações dos assediados devido ao receio a represálias. Existem no Brasil algumas leis de caráter municipal e estadual referindo ao assédio apenas no âmbito da administração pública, na legislação federal destaca-se: Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e projetos de lei.

Maria Aparecida Alkimim (2005 p.65), expressa uma visão curiosa em relação ao assédio moral, que pode ocorrer de forma descendente ou assimétrica, horizontal ou simétrica. Muitas vezes o trabalhador rejeita o chefe recém formado ou com pouca experiência na função e submete este superior hierárquico a situações vexatórias de assédio. Criando

situações de descrédito ou de boicote com as idéias do funcionário levando o indivíduo a pedir demissão por não agüentar a pressão dos seus subordinados; ou o empregador tem como meta a exclusão do funcionário da sua função ou empresa. Na forma horizontal ocorre também quando funcionários do mesmo nível entram em disputa para o mesmo cargo trazendo muitas vezes conflitos entre grupos de pessoas ao qual cada um exerce liderança.

Cavalcante, (2005), refere situações em que a própria empresa usa funcionários para praticarem o assédio a determinados colegas desafetos do chefe, levando-os a sentirem coagidos e a pedirem demissão, evitando assim a empresa a pagar verbas rescisórias trabalhistas.

Cecchin (2006) explana sobre as conseqüências do assédio moral para o trabalhador. Afetando a saúde física e a vida social e econômica da pessoa assediada, gerando uma improdutividade na vida da pessoa.

Hirigoyen (2005) discorre sobre a saída do funcionário da empresa num estado físico e psíquico lastimável, ficando difícil seu retorno às atividades de trabalho, sendo necessário fazer um tratamento médico e psicológico.

As Leis do Trabalho respalda e ampara o funcionário brasileiro das conseqüências de assedio, consagrando muitas vezes a rescisão indireta. Observa-se os Artigos 390, 483 e 490 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, ambos artigos discorre sobre perseguições e conseqüências deste enalço do empregador ao empregado.

Trabalhar é desejante, quando é construído de uma relação harmônica, saudável, respeitosa e segura, no núcleo empregatício; oportunizando um convívio social e de amizade entre colegas, empregador e empregado.

Observa-se um estudo científico que aborda como eixo principal o *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*, que muitas vezes expõe as pessoas a patologias sociais, embora saiba

que, somente com flexibilidade nas relações, parceria e ações coletivas é que serão atingidos objetivos da equipe de trabalho e da empresa.

2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A violência, hostilidade e humilhações, infelizmente fazem parte do cenário de diversificados ambientes onde predominam os relacionamentos interpessoais, mas principalmente nos locais de trabalho. Mas esta prática pode ocorrer de forma expressiva ou silenciosa, implicando em situações de condutas abusivas de relacionamentos entre os indivíduos.

O Assédio Moral, esta proliferando cada vez mais desmedido, reflexo da grande competitividade externa e interna da economia mundial, mas o predominante nas relações empregatícias é inveja e a disputa entre os colegas de trabalho. Portanto o próprio contexto atual da sociedade instiga os trabalhadores a competições, que muitas vezes podem tornar agressivas e até opressivas, salientando através de ameaça e medo. Acentuando e formando conflitos de valores e disputa entre indivíduos, no local de trabalho.

Nota-se que, as relações de trabalho contemporâneas, estão permeadas por uma constante insegurança, o mercado empreendedor está visivelmente desvalorizando o trabalho humano. Devido às evoluções e conseqüências do mundo moderno, tais inseguranças acabam gerando debilitantes de saúde física, emocional e mental dos empregados, sendo que algumas delas irreversíveis. Destacam-se, ainda as condições desumanas e debilitantes de trabalho a que é submetido, muitos empregados brasileiros; são expostos a uma tortura psicológica, devido às condições de trabalho e de tratamento. Tornando-se vítimas de situações desesperadoras, sendo violados descabidamente os direitos e a dignidade do ser humano.

O tema abordado neste capítulo de pesquisa científica, discorre sobre "*O assédio moral no ambiente de trabalho*". Nota-se que é um assunto polêmico e recente, no entanto somente na última década conquistou espaço na mídia nacional, o que motiva e instigam

estudiosos e políticos a analisar, a re-pensar a legislação brasileira no Direito do Trabalho e a buscar alternativas, para solucionar um “nó” que está vultoso nas relações de trabalho.

Muito se tem discutido na mídia, sobre este fenômeno reconhecidamente novo, atribuído aos impactos políticos, sociais e econômicos, recente divulgado pela mídia e abordado nos bancos da legislação trabalhista brasileira. Embora pode-se afirmar que seja um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual, embora, seja decrépito quanto o próprio trabalho. Pode-se destacar o crescente atendimento, a vítimas na medicina do trabalho, desde a década de noventa, devido às conseqüências maléficas do assédio moral no ambiente de trabalho.

A Profa. Lydia Guevara Ramírez afirma que:

"este problema é de recente reconhecimento no âmbito das relações de trabalho e tem-se expandido notavelmente nos últimos 10 anos, influenciando no meio ambiente de trabalho, com conseqüências pós-traumáticas ao trabalhador assediado, quando a situação é habitual e inerente às condições de trabalho e o ambiente de trabalho é hostil, intimidatório e humilhante".

Diante tantas conseqüências danosas a saúde psíquica, emocional e às relações sociais e familiares do indivíduo, torna-se necessário que a legislação brasileira venha a definir um novo conceito sobre o ambiente de trabalho e as relações interpessoais existentes.

2.1-Assédio Moral

Constitui em qualquer prática abusiva que direciona qualquer indivíduo seja por gesto, palavra, ação e atitude; devido a características ou frequência, contra a dignidade ou integridade psíquica, física e produtiva de qualquer pessoa. O qual pode refletir diretamente na integridade humana.

Para Hirigoyen (2000), no assédio o objetivo é atingir o outro, romper com sua estabilidade, explorar de forma negativa o seu psiquismo, destacando práticas perversas contra o colega ou funcionário.

A prática do assédio moral não é encontrada somente no ambiente de trabalho, mas pode ser notado em outros lugares onde haja concentração de pessoas como: escola, família, associações, clubes manifesta-se nas relações interpessoais, originando dificuldades a sua conceituação por variar muito de ambientes.

Sendo chamado por alguns autores de Mobbing, assim como uma juíza do trabalho do Estado da Bahia. Guedes (2003, p. 03), define este relacionamento ameaçador e opressor como:

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para sua saúde física e mental. Esse fenômeno não é recente, pois existe desde que a humanidade começou a se organizar em sociedade; a novidade está nos estudos médicos e jurídicos. A partir da década de oitenta é que foram publicados os resultados das investigações científicas relacionando o "mobbing" a doenças no trabalho, cabendo a primazia desses estudos ao médico psiquiatra alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann, que denominou o fenômeno de psicoterror. O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança de local de trabalho, a exigência do cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. "O mobbing" não é agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência e repetição das humilhações dentro de certo lapso de tempo.

Nota-se que, diante este conceito que caracteriza assédio moral a fatos de agressões e que seja seqüente no cotidiano empregatício, porém nenhum trabalhador brasileiro pode ser submetido a qualquer tipo de tratamento desumano ou degradante. O direito a dignidade e ao respeito é garantido pela Constituição Federal.

Segundo Barreto (2000),

(...) assédio moral é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho.

Nota-se que a conduta abusiva, manifestada em ambiente de trabalho, sejam percebida por comportamento, palavras, gestos, escritos, que possa denegrir a dignidade, ou a integridade física ou psíquica de um indivíduo, colocando em risco sua produtividade e estabilidade como empregado, trazendo a vítima insegurança e sentimento de inferioridade diante os fatos vivenciados no seu núcleo de trabalho.

Heloani (2004), refere o assédio como:

(...) esta violência consiste na constante desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o objetivo de torna-la neutra em relação ao poder; daí decorre a caracterização da violência como um fenômeno derivado do processo disciplinar.

A prática do assédio moral é a ruptura das redes de comunicação, destruir e perturbar o ambiente do trabalho, expondo a vítima sem motivo legítimo, a situações de desigualdades de forma propositada, conduzindo o indivíduo a exclusão ou abandono ao trabalho.

2.2- Categorias de Assedio Moral.

Hirigoyen (2005) identifica quatro categorias de atitudes hostis que permitem identificar a ocorrência de assédio pelos assediadores.

2.2.1- Deteriorização Proposital das Condições de Trabalho.

Retirar da vítima a autonomia; não transmitir informações úteis para a realização de tarefas; contestar sistematicamente as decisões da vítima; criticar seu trabalho de forma

injusta ou demasiada; privar o trabalhador de acessar seus instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, etc.; retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente tarefas; atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências; pressionar a vítima levando-a a renunciar seus direitos; agir de modo a impedir ou dificultar que obtenha promoção; causar danos em seu local de trabalho; desconsiderar recomendações médicas; induzir a vítima ao erro.

2.2.2 – Isolamento e Recusa de Comunicação.

Interromper a vítima com frequência; não conversar com a pessoa, tanto os superiores hierárquicos quanto os colegas; comunicar-se unicamente por escrito; recusar contato, inclusive visual; ignorar sua presença, e dirigir-se apenas aos outros; proibir que colegas falem com a vítima e vice-versa; recusa da direção em falar sobre o que está ocorrendo.

2.2.3- Atentado Contra a Dignidade.

Utilizar insinuações desdenhosas; fazer gestos de desprezo para a vítima (suspiros, olhares, levantar de ombros e risos, conversinhas, etc.); desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalhar rumores a respeito da honra e boa fama da vítima; atribuir problemas de ordem psicológica; criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou seu aspecto físico; criticar acerca de sua vida particular; zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas; atribuir tarefas humilhantes.

2.2.4- Violência Verbal, Física ou Sexual.

Ameaçar a vítima de violência física; agredir fisicamente; comunicar aos gritos; invadir sua intimidade, através da escuta de ligações telefônicas, leitura de suas correspondências, e-mails, comunicações internas, etc.; seguir e espionar a vítima; danificar o automóvel da vítima; assediar ou agredir sexualmente a vítima através de gestos ou propostas; desconsiderar os problemas de saúde da vítima.

Segundo Aguiar (2003):

(...) as vítimas são pessoas “atípicas”, “excessivamente competentes ou que ocupem espaço demais”, aliadas a grupos divergentes da administração, “improdutivas” ou temporariamente fragilizadas por licenças de saúde. Há os casos nos quais o assediado já é vítima de outras formas de preconceito e/ou discriminação por se incluir em grupos minoritários ou entrar em um grupo que não suporta diferenças.

Paralelo a estas situações de humilhações e constrangimentos nota-se a relação de mulheres em grupo de homens, a de homens em grupo de mulheres, de homossexuais, a diferenças étnicas e raciais, a trabalhadores com deficiências ou problemas de saúde, etc.

O assédio moral constitui em uma guerra psicológica no local de trabalho que agrega dois fenômenos: o abuso de poder explícito e passível de confronto; a manipulação perversa, instalada de forma mais insidiosa que pode causar prejuízos maiores.

2.3- Caracterização e Condutas do Assédio Moral

O assédio moral configurado como crime, é observado diante uma conduta ofensiva e contínua, ou seja, que esta se prolongue por um determinado tempo e objetiva a exclusão da vítima da empresa a qual trabalha. Não podendo se confundir com conflitos esporádicos e comuns a rotina trabalhista, é válido lembrar que a jurisprudência não fala em período mínimo para caracterização do assédio moral, basta que fique provado o dano psíquico à vítima.

Observa-se a existência de empresas que impõem meta de produção para seus funcionários, impondo condições que conduzem o funcionário ao seu não cumprimento, como por exemplo: sua demissão, transferência de um local para trabalhar em outro, não concessão de férias, diminuição do salário, assim, acaba por restringir um direito que é do trabalhador. Na verdade a empresa utiliza de atitudes não corretas, pois, pretende conduzir o funcionário a pedir pela sua própria saída e com isso o empregador faz uma seleção de trabalhadores. Fazendo com que o próprio funcionário se sinta coagido e peça demissão, pois os mesmos serão culpados pelo não cumprimento das metas. E com isso deixa de pagar as verbas rescisórias que seriam devidas ao funcionário.

Alkimim (2005, p 62.), diz o seguinte:

A valorização do trabalho em equipe assume um valor secundário, já que a premiação pelo desempenho é só para alguns trabalhadores, ou seja, os que atingem as metas estabelecidas, esquecendo-se que o grupo também é o responsável pelos resultados da empresa.

Percebe-se que, departamentos de Recursos Humanos deveriam zelar pelo bom desempenho dos funcionários, e em maioria das vezes torna-se o primeiro a contrariar essa norma. Há casos em que a vítima é exposta em assembleia, diante todos os colegas funcionários expondo-a a vexame. Ou fazendo publicações do tipo funcionário do mês, logicamente tem aqueles que são destaque e com certeza são apontados.

O assédio é um fenômeno visível ou até silencioso, pois é difícil o assediado encontrar apoio e parceria de colegas, onde cada um está voltado para seu próprio interesse e silencia diante o problema do colega ao lado.

O conjunto de agressões pode significar a perda de identidade, da autoestima, da saúde física e mental do trabalhador levando a vítima ao desespero e até ao suicídio.

2.4- Relações Estabelecidas

Nota-se que o assédio pode ser encontrado em várias relações como: linha horizontal, vertical e mista. Horizontal ocorre em situações em que o colega agride o outro colega decorrendo da tendência dos grupos em nivelar os indivíduos e rejeitar as diferenças (FREITAS, 2001). A linha vertical quando um superior é agredido pelo subordinado. Sendo esta a mais comum na rotina dos ambientes de trabalho, onde o superior assedia o subordinado, configurando o abuso de poder. O caso misto é caracterizado por união de mais de uma pessoa que fazem citações “focadas”, direcionadas ao assediado. Onde a implicância é sem motivos que possam justificar a violência psicológica, que é direcionada muitas vezes a pessoas competentes, detalhistas, com elevada dedicação ao trabalho.

Segundo Alkimim (2005, p. 65):

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado.

Observa-se que nessa relação às conseqüências são difíceis de ser resolvidas, devido ao silêncio das vítimas, as quais são levadas ao sentimento de inferioridade e buscam o isolamento, refletindo de forma negativa na sua saúde, trazendo como conseqüência o estresse, ansiedade e muitas vezes a depressão.

Quando dois funcionários do mesmo nível de hierarquia disputam à obtenção do mesmo cargo, a situação pode ser agravada se os grupos não conseguem conviver com as diferenças. Caracterizando assim a forma horizontal ou simétrica nada mais é que a relação de assédio desenvolvida entre os colegas de trabalho, é uma relação movida pela inveja e ciúme.

Guedes (2003, p. 37), afirma que:

[...] no caso brasileiro, a ausência de políticas públicas capazes de gerar um desenvolvimento calcado em justiça social, nas regiões do Norte e do Nordeste, obriga a população migrar para o Sul, em busca de emprego, o

que torna freqüentes os casos de humilhações e assédio moral por conta do racismo e da xenofobia. Reflexos disso colhemos, no fato de que, em São Paulo, entre os assalariados, quase todo nordestino é designado de "baiano", ainda que tenha nascido em Pernambuco. Certos instrumentos de trabalho são igualmente conhecidos com a alcunha de "baiano", e qualquer lapso ou gafe no ambiente de trabalho é designada como "baianada".

Nota-se que o assédio mais comum é a agressão entre colegas de mesmo nível hierárquico, sendo que este fato muitas vezes é de conhecimento da empresa, e a mesma mantém uma postura omissa; ou pode ocorrer o fato de realmente a empresa não ter conhecimento destas agressões.

O empregador ao tomar conhecimento de fatos de agressividade no ambiente de trabalho, deve agir buscando a justiça, isto é, punindo os funcionários responsáveis pelo assédio, para que não desencadeie um processo contínuo de assédio moral contaminando toda a empresa. Buscar soluções de forma harmoniosa evitar possíveis penalidades ou até mesmo ser motivadas para uma dispensa por justa causa de funcionários, pela própria empresa. Pois sendo demitido este agressor continuara sua pratica em outra empresa onde vai trabalhar no futuro, o interessante é que o individuo reconheça sua falha e a corrija.

Assumindo a postura de punir cautelosamente os culpados, a empresa coage o funcionário à não praticar o assédio moral no núcleo empregatício, trazendo paz e harmonia nas relações interpessoais no ambiente de trabalho.

A relação de forma ascendente, ou seja, quando um superior hierárquico é assediado por um ou mais de seus subordinados. Nota-se que é uma forma o assédio moral comum quando o superior é mais jovem que o funcionário ou o chefe é recém formado, ou é uma mulher e também por ser homossexual chefiando homens.

No caso quando o recém formado é contratado para comandar um grupo onde há várias pessoas qualificadas para aquele cargo, e não o foi promovida ao cargo, simplesmente por não existir na empresa uma política de carreira. Ou pode ocorrer quando alguém da própria empresa é promovido sem a consulta dos demais e sem que haja processo de seleção.

Essa prática desencadeia o assédio moral, pois este superior já entra neste trabalho com um descrédito quanto a sua capacidade profissional e por insatisfação da equipe.

Paulo Jakutis, (2006) define:

“a conduta praticada pelo agressor, reiterada ou não, ligada ao comportamento sexual e ao universo do emprego, que não é aceita pela vítima e que é de tal sorte severa que produz, no ser humano com padrão de sensibilidade normal, uma barreira para o adequado desenvolvimento das tarefas de trabalho. Ficam excluídos, como elementos essenciais, os fatores relacionados com hierarquia, sexo dos envolvidos, local de trabalho e não-eventualidade do comportamento indevido.”

Nota-se que mesmo vivenciando uma sociedade em constante evolução ainda no ambiente de trabalho, muitos brasileiros, vivenciam situações vexatórias e humilhantes as quais denigrem os indivíduos através de: alcunhas maliciosas, racismo, sexismo, homofobia, xenofobia, outorgando ao funcionário, sendo que estas atitudes discriminatórias, debochadas, objetivam a tolher e humilhar o empregado.

3- CONSEQÜÊNCIAS DO ASSEDIO MORAL

É notório as conseqüências e influência negativa do assedio moral no ambiente de trabalho. Sendo que o problema afeta diretamente as relações interpessoais a produção individual, coletiva, do assediador e na própria empresa.

A Profa. Lydia Guevara Ramírez afirma que:

"as conseqüências tanto para o indivíduo como para o grupo de trabalho podem ser consideradas iguais aos custos para os indivíduos, para a empresa e para a sociedade em geral, que se justificam como: Custos da Violência no Trabalho".

O destaque ao estudo sobre *O Assedio Moral no Ambiente de Trabalho*, é divulgar o fenômeno e buscar soluções cabíveis ao problema. Nota-se uma infinidade de conseqüências ao assediado podendo denominar como lesão causada a vitima. Ao discorrer sobre as conseqüências, deste desrespeito ao trabalhador, nota-se inicialmente pela saúde física, embora os danos vão além, afetando a vida social e econômica do individuo, interferindo na produtividade da empresa, pois o trabalhador assediado minimiza a sua motivação para desempenhar suas funções e isto começa a infiltrar em toda a equipe.

Cecchin (2006), comenta sobre os danos do assedio moral:

Há um sistêmico e constante abalo físico e mental da vitima humilhada. Nesta investida o assediador é capaz das mais inusitadas atitudes perversas. Deteriora propositadamente as condições de trabalho, isola a vitima recusando-se se comunicar com ela, desqualifica-a para atingir a dignidade de sua alma. Não satisfeito, pode partir para as violências verbais, físicas e até sexual. Como conseqüência dessa barbárie, os sintomas e alterações físico-biológicas são constantes podendo levar a vitima a óbito.

(...) irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade de enfrentar o estresse, pensamentos repetitivos. Alteração do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções freqüentes do sono, insônia. Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos). Anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica como forma de se proteger e resistir. Anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica.

Diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda. Interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente. Sensação negativa do futuro. Vivência depressiva. Mudança de personalidade, passando a praticar a violência moral. Sentimentos de culpa, pensamento suicida, tentativa de suicídio. Aumento de peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos, hipertensão arterial, tremores, palpitações. Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas. Diminuição da libido. Agravamento de doenças pré-existentes, como dores de cabeça. Estresse na maioria dos casos.

Segundo Hirigoyen (2002), a agressão na maioria das vezes, conduz a vítima a abandonar o emprego, onde suas possibilidades de lutar contra o agressor já se esvaiu e o estado de saúde do trabalhador já se encontra debilitada, ficando sem condições físicas, emocionais e mentais para se recolocar no mercado de trabalho.

Em uma pesquisa feita sobre o assédio moral e suas conseqüências, o pesquisador Hirigoyen, apresenta os seguintes números: em 36% dos casos a vítima é desligada da empresa; 20% destes a demissão vêm em decorrência de falhas no trabalho; 9% a demissão é negociada; 7% a pessoa é quem pede demissão; e 1% trata-se de pré-aposentadoria. Conseqüência essa, visto que a pessoa poderá não mais ter condições de voltar a trabalhar, e o terror aumenta por ser este o único meio do sustento de sua família, tornando muitas vezes a doença mais grave.

Nota-se que os danos não se limitam ao núcleo empregatício, refletem diretamente no convívio social e familiar. Conforme estudo desenvolvido nos Estados Unidos, empregadores tomaram consciência de que os transtornos mentais advindos de más condições de trabalho significavam elevação de custo. Obviamente que nesse caso a empresa sofre muito, pois deixa de ganhar em números e ainda deve aumentar os custos com novas contratações na substituição de pessoal. A procura por benefícios previdenciários, temporários e permanentes, sobrecarrega a Previdência Social e também cresce a procura pela assistência a saúde; torna-se o problema de toda a sociedade.

O Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades NUCODIS/DRT/SC em sua Cartilha Assédio Moral, ...no local de trabalho, apresenta o perfil do assediado e do assediador:

3.1- Perfil da Vitima do Assedio Moral

- Trabalhadores com mais de 35 anos ;
- Os que atingem salários muito altos, não se curvam ao autoritarismo nem se deixam subjugar e são mais competentes que o agressor;
- Saudáveis, escrupulosos e honestos, perfeccionistas, não hesitam em trabalhar nos finais de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;
- Pessoas que tem senso de culpa muito desenvolvido e aqueles que vivem sós;
- Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- Portadores de algum tipo de deficiência ou problemas de saúde;
- Os que tem crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- Os que tem limitação de oportunidades por serem especialistas;
- Homens em um grupo de mulheres e mulheres em um grupo de homens; com relação as mulheres acrescenta-se ainda:
- Mulheres casadas, grávidas ou que tem filhos pequenos;
- Pode-se destacar ainda o assedio moral vivenciado pelos egressos do sistema prissional.

3.2- Perfil do Assediador ou Agressor

- Um superior (chefe) agride um subordinado. É a situação mais frequente;
- Um colega agride outro colega;

- Um superior é agredido por subordinados. É um caso mais difícil de acontecer. A vítima vem de fora da empresa, tem uma maneira de exercer a chefia, que o grupo não aceita. Pode ser também um antigo colega, que o grupo tenha sido consultado.

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, em seu livro: O assédio Moral no Direito de Trabalho, apresenta o seguinte perfil do assediador, baseado em pesquisas de campo e as conseqüências do assédio seja para empregador ou empregado.

- **Profeta:** para ele demitir é uma grande realização. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.
- **Pit-bull:** humilha os subordinados por prazer. É agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.
- **Troglodita:** é aquele que sempre tem razão.
- **Tigrão:** quer ser temido para esconder sua incapacidade e necessita de um público para sentir-se respeitado.
- **Mala-babão:** é um capataz moderno que controla e persegue os subordinados com mão de ferro.
- **Grande irmão:** finge ser amigo do trabalhador, mas depois de conhecer seus problemas particulares manipula-o na primeira oportunidade.
- **Garganta:** vive contando vantagens e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.
- **Tassea (“Ta se achando”):** é confuso e inseguro. Dá ordens contraditórias. Se forem feitos elogios ao trabalho, está sempre pronto para recebê-los; contudo, se é criticado, coloca a culpa nos subordinados.

Nota-se com tudo isto que as conseqüências do Assédio Moral, afetam não apenas o trabalhador, mas a empresa também, veja a seguir:

3.3- Perdas Para Empresa

As perdas para o empregador podem ser resumidas em:

- Queda de produtividade e menor eficiência; imagem negativa da empresa perante o mercado de trabalho;
- Alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade;
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
- Troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;
- Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais.

3.4- Perdas Para o Assediado

Dependendo do perfil psicológico da assediado e de sua condição social, sabe-se que sua capacidade de se rebelar contra o assedio moral no ambiente de trabalho é limitada, justamente por ser o empregado a parte mais fraca da relação. Surgem, então, funcionários desprovidos de motivação, de capacidade de liderança, de espírito de equipe e com poucas chances de se manterem “empregáveis”.

Acabam por se sujeitar às mais diversas humilhações, adoecendo psicológica e/ou fisicamente.

Uma das conseqüências mais marcantes do assedio moral é justamente registrada no campo de saúde e segurança do trabalho, pois, diante de um quadro inteiramente desfavorável à execução tranqüila e segura do serviço que foi lhe conferido, o empregado assediado sente-se ansioso, despreparado e inseguro.

Em consequência. Quando não é demitido pela baixa produtividade, aumentam os riscos de vir a sofrer doenças profissionais ou acidentes de trabalho.

3.4.1- Conseqüências Específicas

Portanto quando busca-se enumerar as conseqüência ao assédio moral no ambiente de trabalho, surgem dificuldades pois há conseqüências muitas vezes silenciosas, afirma, HIRIGOYEN, 2002, p. 159-182.

- **Estresse e a Ansiedade:**

É a autodefesa do organismo a uma hiper estimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação;

- **Depressão:**

Se o assédio moral se prolonga por mais tempo ou recrudescer, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. É essencial estar alerta aos estados depressivos, pois o risco de suicídio é grave;

- **Distúrbios Psicossomáticos:**

Acontecem sob a forma de emagrecimento intensos ou então rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontrolável, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças da pele, dentre outras;

- **Estresse Pós-traumático:**

Em psicanálise, o traumatismo inclui um acontecimento intenso eventualmente repetido na vida da pessoa. As vítimas são subjugadas pela armadilha da realidade externa;

- **Desilusão:**

Quando a auto-estima é arranhada, e a vítima encontra-se em estado de desmotivação para encarar um novo emprego, haja vista que nem mesmo ela acredita nas suas habilidades;

- **A Vergonha e a Humilhação:**

A vergonha explica a dificuldade que as vítimas têm de se expressar, pois não encontram palavras;

- **Perda do Sentido:**

A graduação até a agressividade é o ponto culminante e a consequência direta da perda de sentido e da impossibilidade de se fazer entender;

- **Modificações Psíquicas:**

O assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma.

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: Barreto, M. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP



O trabalhador assediado, além destes sintomas pode desenvolver elevadas crises de ansiedade, causando-lhe depressão e Transtorno Obsessivo Compulsivo – TOC. Ocasionalmente seu afastamento temporário e até definitivo do ambiente de trabalho.

3.5- Critérios Utilizados Pelos Tribunais Brasileiros na Punição dos Danos Morais

- Não existe um critério objetivo;
- Equidade, máximas de experiência, o bom senso, a situação econômica do país e dos litigantes e o discernimento de quem sofre e de quem provocou o dano;
- Deve ser feito com moderação e razoabilidade;
- Análise do grau de culpa;
- Análise do nível sócio-econômico das partes;
- Experiência e bom senso do juiz devem ser levados em conta;
- Deve-se procurar desestimular o ofensor;

- Avaliam-se as circunstâncias fáticas e circunstanciais;
- Considerar a gravidade objetiva do dano;
- A intensidade do sofrimento da vítima;
- A personalidade do ofensor.

3.5.1- Indenização e Custos dos Danos Causados Pelo Assédio Moral

Uma vez sendo provados os fatos, os prejuízos sofridos pelo assediado e seu nexos de causalidade, o juiz fixará o valor da indenização pelo assédio e verificará também se existem danos materiais para serem cumulados com aqueles.

A reparação dos danos materiais e morais têm como base o Código Civil e a Constituição Federal.

“Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a alguém, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

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

Parágrafo único. “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para o direito de outrem”.

Ainda, a Constituição Federal estabelece:

“Art. 5º (...)

V – “É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;”

Diante a prática abusiva algumas cidades brasileiras já se manifestaram, aprovando leis que inibe os assediadores e respaldam os direitos dos trabalhadores assediados. Observa-se que a cidade de Juiz de Fora/MG, aprovou a Lei 10607/03 em 15 de dezembro de 2003.

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

§ 1º - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a integridade moral do servidor, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo estatutário do servidor, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, atribuir funções de menor complexidade a funcionários capacitados para executar funções de grande complexidade; sonegar informações; espalhar rumores maliciosos e criticar com persistência.

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de R\$ 800,00 (oitocentos reais), atualizada pelos índices de correção de tributos estabelecidos na Lei Municipal nº. 9.918/2000, tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

3.5.1.1 – No Âmbito Econômico

- Os custos do empregador aumentam porque ele faz com que trabalhos realizados sejam desperdiçados;
- Ocorra a ausência do trabalhador por problemas de doença e conseqüentemente a não realização de trabalhos, com isso ocorre a queda da produtividade;
- Prejudica-se a concorrência do empregador;
- A marca de produtos e serviços é afetada;
- Ocorre a degradação do ambiente de trabalho;
- O nome empresarial é atingido;
- Ocorre a perda de qualidade dos produtos e serviços;
- A rotatividade de empregados dentro da empresa fará com que ele tenha novos custos com treinamentos, etc.

3.5.1.2- No Âmbito Financeiro

Observa-se que o responsável pelo assédio moral deverá pagar um valor muito elevado a título de indenização pelos prejuízos morais, sociais, familiares e materiais que o assediado sofreu. Como relata o Desembargador Osmair Couto (TRT 23ª Região – RO)

Os valores de indenização são fixados conforme o entendimento de cada juiz, por isso eles são variáveis, sendo levadas em considerações fatores como: a posição social do ofendido, a situação econômica do ofensor, a culpa do ofensor na ocorrência do evento, iniciativas do ofensor em minimizar os efeitos do dano. Em suma, deve servir para punir o infrator e compensar a vítima. **Deve ser um valor alto e suficiente para garantir a punição do infrator, com o fito de inibi-lo a praticar atos da mesma natureza, cujo caráter é educativo, mas não a tal ponto capaz de justificar enriquecimento sem causa do ofendido.** gn

Embora já existem cidades brasileiras já tem Leis aprovadas com valores afixados, nota-se o exemplo da cidade de Juiz de Fora/MG, através da aprovação da Lei 10607 em 15 de dezembro de 2003.

Art. 1º(..)

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de R\$ 800,00 (oitocentos reais), atualizada pelos índices de correção de tributos estabelecidos na Lei Municipal nº. 9.918/2000, tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Observa-se também as jurisprudências de casos de danos morais, já julgados pela Justiça do Trabalho, exemplificado pelas publicações dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

- TRT/MG 7ª Turma - RO 00058-2006-007-00-00-6

Fato: vendedor obrigado a imitar animais em reuniões da empresa

(situação vexatória e constrangedora) - Valor: 28,5 s.m.

- TRT - 2ª Reg. Ac. 20060586022 Dec. 08/08/2006

Fato: revista íntima (situação vexatória e constrangedora) - Valor: 57 s.m.

- TRT 2ª Reg. Ac. 20060868915 Dec. 24/10/2006

Fato: rebaixamento (Situação vexatória e constrangedora) - Valor: 100 s.m.

- TST-RR-608.656/1999.6 DJ 13/12/2002

Fato: calúnia (lesão a imagem) - Valor: 142,8 s.m.

4 - DIREITO DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Direito provém da palavra latina *directum*, que significa reto, o certo, o correto e o mais adequado; aplicando a prática da igualdade e da democracia para todo. Portanto o Direito visa o mais adequado para o indivíduo e sociedade, compreendendo o fundamental interesse da coletividade.

Nota-se que o direito, em sua essência é um conceito em constante mutação, é conseqüente da própria condição humana, que necessita de ajuste e adequação, seja com relação a seu *habitat*, aos critérios e normas de convivência, bem como às novas realidades construídas pelos grupamentos humanos e a própria evolução do conhecimento científico e tecnológico.

A Constituição Federal garante os direitos do cidadão em sua amplitude, mas em seus capítulos esta compactada o Direito específico para cada circunstancia e necessidade dos brasileiros. Nota-se no artigo 111 da Constituição da Republica apresenta a estruturação da Justiça do Trabalho.

Observa-se a Constituição Federal no seu Artigo 180, o Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere, decreta: “Art. 4º. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”. Dispondo que, na ausência de disposições legais ou contratuais, as autoridades administrativas e jurídicas se socorram para decidir, também, dos princípios e normas gerais do direito.

A Constituição Federal de 1988, resguarda os direitos do individuo, veja o Art. 1º e seus capítulos I, II, III e IV.

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:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;

- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Nota-se que a luz dos direitos e garantias fundamentais ao indivíduo. Sendo visto e interpretado como direito que pode atribuí-lo ao trabalhador brasileiro.

Em seqüência a Constituição Federal de 1988, no seu Art. 5º assegura que:

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:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

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

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

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

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

Observa-se que fica evidente nas citações da Constituição Federal que todo e qualquer cidadão que tenha sido ferido de forma material, moral ou a sua imagem deve exigir reparação perante a Lei referente à hostilidade e ou humilhação recebida.

A Constituição Federal garante os direitos do cidadão em sua amplitude, mas em seus capítulos esta compactada o Direito específico para cada circunstancia e necessidade dos brasileiros. No artigo 111, apresenta a estruturação da Justiça do Trabalho.

4.1- Varas do Trabalho – Primeira Instância.

Compõe-se de um juiz do trabalho titular e um juiz do trabalho substituto. Em comarcas onde não exista Vara do Trabalho, a lei pode atribuir a jurisdição trabalhista ao juiz

de direito. Tem como objetivo julgar os dissídios individuais, que são divergências surgidas nas relações de trabalho entre o empregador e o empregado. Esse conflito chega à Vara de Trabalho como reclamação trabalhista. A jurisdição da Vara é local, geralmente abrange um ou mais municípios. Sua competência é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado em outro local ou no estrangeiro.

Existem no Brasil aproximadamente 1.327 Varas do Trabalho. Sendo criadas pela Lei nº. 10.770/2003, mais 269 Varas do Trabalho, distribuídas em diversas regiões da Justiça do Trabalho, implementadas de 2004 a 2008.

4.2- Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) – Segunda Instância.

Exerce a função de julgar recursos ordinários contra decisões de Varas do Trabalho, ações originárias como: (dissídios coletivos de categorias de sua área de jurisdição - sindicatos patronais ou de trabalhadores organizados em nível regional), relacionadas à ações rescisórias de decisões suas ou das Varas e os mandados de segurança contra atos de seus juízes.

A Justiça do Trabalho conta com um significativo número de Tribunais Regionais do Trabalho, segundo a redação do artigo 112 da Constituição Federal, "A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-las aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho".

4.3- Tribunal Superior do Trabalho (TST) – Instância Extraordinária

Este Tribunal tem sede em Brasília-DF exercendo sua jurisdição em todo o território nacional, objetiva uniformizar a jurisprudência trabalhista. A Constituição Federal

em seu artigo 111-A explana sobre a composição deste distinto Tribunal: "O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal". Analisa e julga recursos de revista, recursos ordinários e agravos de instrumento contra decisões de TRTs e dissídios coletivos de categorias organizadas em nível nacional, além de mandados de segurança, embargos opostos a suas decisões e ações rescisórias

Destaca-se dois tipos de direito de uma forma geral: o direito natural e o direito positivo. O primeiro se refere àquele direito que nasce com o próprio homem, o segundo, pode ser chamado de direito regrado, criado e escrito pelos homens, através de normativos e legislação que indicam e individualizam as situações a serem cumpridas.

4.4- Principais Fontes do Direito

A palavra fonte, reporta a expressão latina *fons* que significar nascer, brotar, de onde se emana, surge, esta o significado vulgar da palavra.

Com sua ótica jurídica Du Paquier disse que “ a fonte de uma regra jurídica significa investigar o ponto em que ela saiu da profundezas da vida social para aparecer na superfície do direito”.

4.4.1- Fonte Direta no Direito Positivo

Portanto a fonte pode ser Formal quando possui caráter baseado no Direito Positivo pode ser direta (*a constituição, leis,, decretos, portarias, regulamentos, instruções, costumes, sentenças normativas, acordos e convenções coletivas, os regulamentos de empresa e os contratos de trabalho*).

Observa-se as fontes:

Heterônomas – impostas por um agente externo (constituição, leis, decretos, sentença normativa).

Autônomas - criadas pelas partes interessadas (contrato de trabalho, o acordo coletivo, a convenção).

- **Constituição**

Os direitos dos trabalhadores foram resguardados pela primeira vez em diplomas constitucionais na Carta Magna de 1934, a partir daí todas as outras versaram sobre o tema. Na atual constituição se encontra disposta nos art. 7 à 11.

Ressaltamos ainda que a competência para legislar sobre tal matéria é privativa da União conforme Art. 22 da CF/88.

- **Leis**

De acordo com o Dicionário Compacto Jurídico (2007), “Norma escrita, elaborada por órgão competente, com forma estabelecida, através da qual as regras jurídicas são criadas, modificadas ou extintas”.

Portando no Brasil há uma rica diversidade de leis, mas destaca-se no Direito do Trabalho o decreto-lei 5452/43, CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, que é um conjunto sistematizado de leis já existente na época, sobre direito do trabalho. Portanto ocorreram evoluções no campo jurídico trabalhista, que ampara o trabalhador rural com a criação da lei 5889/73, e também a lei 5859/72 que assegura os direitos das empregadas domésticas.

- **Atos do Poder Executivo**

São expedidos pelo Presidente da República por intermédio das medidas provisórias (Art.62 CF/88).

O Ministério do Trabalho também pode expedir portaria, ordens de serviço (Art.87, parágrafo único, II, CF/88)

- **Sentenças Normativas**

É uma fonte peculiar do direito do Trabalho, as decisões são publicadas pelos Tribunais do Trabalho (TRTs ou TST) com base no art. 114, parágrafo 2º, da CF/88, com propósito de dirimir os dissídios coletivos

- **Convenções e Acordos Coletivos**

Estas fontes do Direito do Trabalho possuem previsão legal no:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

De acordo com o Art. 611 da CLT, *Convenção* - são pactos entre dois ou mais sindicatos, exemplo Sindicato Patronal X Sindicato profissional dos Trabalhadores a respeito de condições de trabalho para a categoria. Ainda no parágrafo 1º do art. 661 da CLT, *Acordos* – são aqueles pactos firmados entre uma ou mais de uma empresa e o sindicato da categoria profissional a respeito de condições de trabalho.

- **Regulamentos das Empresas**

São em geral normas internas da empresa, que determina e regulamenta a dinâmica da empresa (promoções, disciplina, gratificações e outros). São aplicadas para os atuais funcionários e para os admitidos.

Disposições contratuais

São cláusulas que mencionam os direitos e deveres do empregado e empregador. Destaca-se o Art. 444 da CLT, sendo que estas disposições não poderão contrapor a proteção do trabalho, as convenções, os acordos coletivos e as decisões das autoridades competentes.

- **Usos e Costumes**

Observa-se que a lei, deve estar dentro de um contexto hierárquico, isto porque é leis superiores não podem subordinar-se a leis menores. Portanto as leis ou tratados internacionais não podem interferir na soberania do Brasil, podem ser aplicados no País, desde que atendidos os critérios nacionais de incorporação do normativo internacional, e que não se contraponha a Constituição Federal.

No campo do direito do trabalho esta pode estar sendo aplicada em certa empresa, certa categoria ou ate mesmo no sistema trabalhista. Pode-se destacar a gratificação natalina que foi transformado no atual 13º salário pela lei 4090/62.

- **Normas internacionais**

Como fonte do direito do trabalho, refere-se também os Tratados e Convenções publicadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que podem ser ou não modificados pelos países signatários. O Brasil é um signatário da OIT, e a ratificação das convenções é de competência do Congresso Nacional, conforme está exposto nos Art. 49, inciso I e 5º, parágrafo 3º da CF/ 88.

4.4.2- Fonte Indireta no Direito Positivo

Indiretas (*jurisprudência, doutrina, princípios gerais do direito e o direito comparado*), e a fonte material, que é um conjunto de fatores, envolvendo fatos sociais e valores que o direito procura realizar e proteger, ocasionando as normas.

- **Jurisprudência**

A decisão reiterada dos Tribunais. Para GODINHO (2009), “Trata-se da conduta normativa uniforme adotada pelos tribunais em face de semelhantes situações fáticas trazidas a seu exame. Segundo a conceituação clássica, consubstancia a autoridade das coisas decididas similarmente em juízo (*autorictas rerum similiter judicatorum*)”.

- **Doutrina**

Para GODINHO (2009), “conjunto de apreensões e leituras sistematizadas da ordem jurídica pelos juristas e estudiosos do Direito em geral, que informam a compreensão do sistema jurídico e de seus ramos, institutos e diploma normativos, auxiliando o processo de aplicação concreta do Direito”.

- **Princípios Gerais do Direito**

GODINHO (2009), afirma que: “Há três princípios gerais do Direito, conceitualmente relacionados entre si, que, seja no conjunto sistemático que representam, seja na identidade ideal singular de cada um, assumem inquestionavelmente importância na área jus trabalhista. Trata-se dos princípios da lealdade e boa-fé, da não-alegação da própria torpeza e, ainda, do princípio do efeito lícito do exercício regular do próprio direito – este incorporando seu contrario, consubstanciado na vedação à prática do abuso do direito”.

- **Direito Comparado**

É um sistema de leis ou disciplina, que visa atender as necessidades jurídicas dos indivíduos.

5 – CONCLUSÃO

O assédio moral pode ser observado nas relações entre colegas de trabalhos, patrão e empregado, sendo uma pratica tão antiga quanto o trabalho. Mesmo sendo tão vetusto os tratamentos ásperos e contínuos no trabalho; é recente a discussão sobre o assunto nos bancos jurídicos brasileiros.

Verifica-se que hostilidades, constrangimentos e humilhações são vivenciados também em locais educativos, de lazer, associações e outras extensões onde predominam relacionamentos interpessoais. Mas sendo culminante nos núcleos empregatícios, entre pessoas que deveriam trabalhar e conviver em harmonia.

Nota-se a inexistência de Lei especifica direcionada a punirem os assediadores, diante a escassez legal, os magistrados vêm sentenciando sobre o assunto pautado nos decretos e Leis do Direito do Trabalho.

Conclui-se que depois de pesquisar, sobre o *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*; decorrente das relações entre colegas de trabalho e patrões nas óticas: horizontal ou vertical, objetivando prejudicar e afastar a vítima do local trabalho e da função que exerce. Cabe ao empregador, organizar as estruturas de sua empresa de forma preventiva ao assedio, através da informação e formação da equipe. A ausência de atitude preventiva necessária para evitar as hostilidades, acaba agregando uma série de complicadores para os responsáveis, como: o pagamento de indenizações, alto custo social e humano. E também refletindo negativamente nos assediados, podendo levá-los a problemas emocionais, doenças graves e até a morte.

Embora no Brasil devido ao índice de desemprego, o *Assedio Moral no Local de Trabalho*, está tendente a propagar, pois o funcionário que sofre práticas hostis do seu superior sente intimidado para denunciar agressor, por receio de represálias e demissão.

6- REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. 144 p.

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral**: problema antigo, interesse recente. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, v. 15, n. 1, p. 71-94, dez. 2008.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BOGDAN, R.; BIKLEM, S. **Investigação qualitativa em educação à teoria e aos métodos**. Porto Editora, 1994.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Coordenação de Anne Joyce Angher. 10 ed. São Paulo: Ridel, 2004.

_____. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990.

_____. **Código civil**. 46 ed. São Paulo: Saraiva, 2006

BARRETO, M.M.S. Uma jornada de humilhações. **Dissertação**. (Mestrado em Psicologia Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

CAVALCANTE, J.; JORGE NETO, F. F., *O Direito do Trabalho e o Assédio Moral*, 2005.

CECCHIN, Airton José. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Rev. de Ciên. Jur. e Soc. da Unipar**, Umuarama, nº. 1, p. 141-153, v. 9, 2006.

Consolidação das Leis do Trabalho-CLT. 8ª edição. São Paulo: Rideel, 2002.

CORRADINI, Mauro. **Mobbing de Estado**. Disponível em: <http://www.google.com.br>. Acesso em: 30/04/2010.

DE FARIAS, Cristiano Chaves e Nelson Rosenvald. **Direito Civil – Teoria Geral**, 6ª edição, Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

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

FREITAS, M.E. **Assedio moral e assedio sexual**: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.41, n.2, p.08-19, abri./jun. 2001.

FREITAS, M.E; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assedio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning. 2008.

FUHRER, Maximilianus Cláudio Américo. **Resumo de Direito Civil**. São Paulo. Malheiros, 2004.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo. Atlas, 1996.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico No Trabalho** - Un nuevo libro (en portuguê. TRT/5ª Região, Brasi. 2003.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Compacto Jurídico**. 10ª ed. São Paulo: Rideel, 2007.

HELOANI, J.R.M. **Assédio moral**: a dignidade violada. Revista Aletheia (ULBRA) Canoas/RS, v. 22, p. 102-108, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudo da discriminação no trabalho**: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o direito do Brasil e dos Estados Unidos. São Paulo: LTr, 2006. 349 p.

JUNIOR, Humberto Theodoro. **Dano Moral**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. O assédio moral e a proteção de representantes unitários e não-sindicais de trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 33, n. 125, p. 147-175, jan./mar. 2007.

Kelsen, H. **Teoria geral do direito e do estado**. Tradução de Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

LECIÈRE, Chantal. Assédio moral. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 17, n. 34, p. 11-40, set. 2007.

LUDKE, M. e ANDRÉ, M. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

_____. NUCODIS/DRT/SC Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades. **Cartilha Assédio Moral, ...no local de trabalho**.

FILHO, Martiningo. **Assedio moral e gestão de pessoas**. Uma análise do assedio moral no no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas. 2007. UnB. Brasília, 2007.

MILHOMENS, Jônatas, ALVES, G. Magela. **Manual Prático do Advogado**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional**, 1. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, PINHO, Ruy Rebello. *Instituições de Direito Público e Privado*. São Paulo: Atlas, 1988.

OLIVEIRA, Juarez de. **Consolidação da Leis Do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

PASQUALI, L. Instrumentos psicológicos: **Manual prático de elaboração**. Elaborado por Luiz Pasquali. Brasília: Lab. PAM, IBAPP, 1999. p. 306.

RAMIREZ, Lydia Guevara. Prof. Universitária e Secretária da Diretoria Nacional da Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridade Social e da União Nacional de Juristas Cubanos (UNJC). 1984.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assedio moral no direito do trabalho**. Revista do direito do trabalho. São Paulo. Ano 27. n. 103, p. 143-145, jul./set. 2001.

<http://recantodasletras.uol.com.br/textosjuridicos/890065> – Página Recanto das Letras – Uma introdução à teoria geral do direito

7- ANEXOS

ENTREVISTA

- 1- O que você entende por Assédio Moral no Ambiente de trabalho?

- 2- A empresa em que você trabalha e a gestão tem um posicionamento objetivo e claro em relação ao Assedio Moral no ambiente de Trabalho?

- 3- Os servidores são orientados como proceder diante uma situação que suscite o Assedio Moral? Já existe uma política para este caso?

- 4- Os critérios de escolha para nomeação de cargos comissionados é um fator de surgimento de casos de Assedio Moral no Ambiente de trabalho?

- 5- De que forma a gestão de pessoas pode atuar na prevenção a incidência de Assedio Moral no Ambiente de Trabalho?

Lei contra assédio moral de Juiz de Fora - MG

Aprovada em 15 de dezembro de 2003.

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da administração pública municipal direta e indireta, por servidores públicos municipais.

Projeto Substitutivo de autoria do Vereador Silvio dos Remédios.

Lei 10607/03 | Lei Nº 10607 de 15 de dezembro de 2003 de Juiz de Fora.

A Câmara Municipal de Juiz de Fora aprova e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

- I. curso de aprimoramento profissional;
- II. suspensão
- III. multa;
- IV. demissão.

§ 1º - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a integridade moral do servidor, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo estatutário do servidor, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, atribuir funções de menor complexidade a funcionários capacitados para executar funções de grande complexidade; sonegar informações; espalhar rumores maliciosos e criticar com persistência.

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de R\$ 800,00 (oitocentos reais), atualizada pelos índices de correção de tributos estabelecidos na Lei Municipal nº 9.918/2000, tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Art. 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior, serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das ações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Art. 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa, deverão ser objeto de notificação, por escrito, ao servidor infrator.

§ 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função;

Art. 4º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverá ser revertida integralmente aos programas de aprimoramento profissional do servidor, naquela unidade administrativa.

Art. 5º - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Poder Executivo.

Art. 6º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, suplementadas, se necessário.

Art. 7º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Paço da Prefeitura de Juiz de Fora, 15 de dezembro de 2003.

Tarcísio Delgado

Prefeito de Juiz de Fora