

JULIANA CAMILA FIGUEIREDO SANTOS DE LIMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

UNIVERSIDADE DE CUIABÁ-UNIC
FACULDADE DE DIREITO
CUIABÁ-MT
2013

JULIANA CAMILA FIGUEIREDO SANTOS DE LIMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada à Faculdade de
Direito/Universidade de Cuiabá como
Exigência parcial para a obtenção do
Título de bacharel em Direito. Sob a
Orientação dos professores Miron
Fernandes Dias (orientador de conteúdo)
e Louremberg Alves (metodologia
científica).

UNIVERSIDADE DE CUIABÁ-UNIC
FACULDADE DE DIREITO
CUIABÁ-MT
2013

Apreciação

Dedico este trabalho a minha família, em especial ao meu pai pela qual sou eternamente grata, aos professores o meu muito obrigado pela compreensão e apoio que me foram dados, pois sem a ajuda de todos não conseguiria realizar este grande sonho. Todos vocês são peça fundamental para a minha conquista. Amo vocês.

Agradeço primeiramente e diariamente a Deus, aos anjos e santos pelas interseções e bênçãos derramadas em minha vida, aos meus pais, irmãos e irmãs, amigos e colegas, por todo amor e companheirismo que dividimos um com o outro para vencermos todos os obstáculos da vida. O meu muito obrigado.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível”. (Charles Chaplin)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO I	
AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO.....	10
1-1 Conceito.....	11
1-2 Natureza jurídica.....	15
CAPÍTULO II	
O ASSÉDIO MORAL.....	18
2-1 Sujeitos do Assédio Moral.....	18
2-2 Elementos Caracterizadores.....	19
2-3 Comportamentos que caracterizam o assédio moral.....	22
2-4 Sentimentos de Culpa e Vergonha em ocorrência do assédio.....	25
CAPÍTULO III	
DISTINÇÃO E EVOLUÇÃO.....	29
3-1 Distinções entre Assédio Moral e Dano Moral.....	29
3-2 Assédio Sexual e o Dano Moral: Aproximações e diferenças do Assédio Moral.....	31
3-3 Evolução e distinção, diferentes terminologias do Assédio Moral.....	35
CAPÍTULO IV	
LEGISLAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	39
4-1 Assédio Discriminatório.....	41
4.1.1 Conceito.....	41
4.1.2 Direito Internacional.....	42
4.1.3 Direito Nacional.....	44

4-2 Direito Comparado e Legislação Estrangeira.....	47
4.2.1 Alemanha.....	47
4.2.2 Áustria.....	48
4.2.3 Bélgica.....	48
4.2.4 França.....	49
4.2.5 Suécia.....	50
4.2.6 Portugal.....	50
4.2.7 Estados Unidos.....	51
4-3 Provas.....	51
4-4 Visões Jurisprudenciais.....	52

CAPÍTULO V

5-0 CRIMES DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL.....	59
6-0 COMBATE AO ASSÉDIO MORAL.....	62

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
---------------------------	----

BIBLIOGRAFIA.....	67
-------------------	----

INTRODUÇÃO

O surgimento de novos trabalhadores no mercado de trabalho ocasionou uma grande competitividade nas relações laborais. Essa competitividade contribuiu para o aumento da prática de assédio moral, trazendo opiniões que divergem umas das outras, causando ofensas, humilhações e outros atos que caracterizam o assédio moral.

O tema assédio moral no ambiente de trabalho, me despertou interesse, porque pessoas próximas a mim foram vítimas dessa conduta mal intencionada do empregador.

O Assédio Moral nas relações de trabalho tem grande relevância jurídica, pois como bem conceituado a seguir, veremos que tal prática não pode mais continuar a existir.

A proposta desse trabalho monográfico é para que toda a população se conscientize e busque mais informações com o seu próximo, ou uma pessoa de sua confiança, para que não mais sejam vítimas de assédio. E ainda, que após o conhecimento desses atos muitas pessoas em especial os trabalhadores de um modo geral possam passar a viver com mais dignidade, sem que sejam vítimas de ofensas, humilhações e constrangimentos.

Pois se o assédio acontecer com alguém é necessário denuncie para que o agressor não fique impune, para que assim a sociedade viva com mais harmonia e dignidade.

CAPÍTULO I

MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

O modelo fordista de organização da produção, com os grandes complexos fabris, que abrangiam todo o processo produtivo, via de regra, deu lugar à empresa, composta apenas por um pequeno número de trabalhadores, os quais tiveram que amoldar-se rapidamente a essa nova realidade, que requer um novo perfil profissional. Exige-se do trabalhador mais conhecer tecnicamente a sua função; ele deve ser capaz de antecipar e diagnosticar falhas no processo produtivo e propor soluções. Passa a ser chamado de colaborador e para o desenvolvimento e para o desenvolvimento de suas atividades precisa estar apto a trabalhar em equipe e dividir seu conhecimento com os demais; de maneira que o conceito de qualificação profissional dá lugar à competência e empregabilidade.

Nessa nova lógica de mercado, a competitividade é um dos fatores essenciais, pois legitima uma reestruturação produtiva em que postos de trabalho são extintos, os salários são cada vez mais reduzidos e a educação emerge como principal meio de atualização, o que torna o emprego mais seletivo. A avaliação individual fomenta a competição ilimitada entre trabalhadores, equipes e empresas. As condições da nova economia, dentre elas a flexibilidade, afetam o caráter pessoal dos trabalhadores,

“sobretudo as qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros dão a cada um deles um senso de identidade sustentável”¹.

“Soares evidencia que o crescimento das exigências impostas aos trabalhadores pelos modelos de gestão organizacional é atravessado por intensas contradições, as quais potencializam a ocorrência de assédio moral no trabalho, como: Exige-se excelência na qualidade, mas não se reconhece o empenho humano para alcançá-la; Prescreve-se a coletivização dos resultados, mas reconhece-se a individualização dos ganhos obtidos; Exige-se mais produtividade do trabalhador, mas não se oferece condições de trabalho saudáveis para a realização das tarefas; Almeja-se comprometimento organizacional, mas não se fornece suporte para o desenvolvimento profissional; Critica-se a falta de trabalho em equipe, mas o modelo de gestão não permite a participação na tomada de decisões; Espera-se mais criatividade no trabalho, mas aumenta-se o controle das atividades e o ritmo de trabalho; e Solicita-se mais motivação no trabalho, mas se impõe uma jornada de trabalho que afeta a vida pessoal e familiar do funcionário.”²

Diante de todas essas exigências das empresas os colaboradores, precisaram se readequadar para se encaixar no mercado de trabalho, mas muitas vezes ainda assim, se readequando não estavam aptos para laborar na empresa, ainda não estava bom para os empregadores, que desde o início se sentem no direito de humilhar, ofender e denegrir a imagem do seu funcionário.

1.1 CONCEITO

¹ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. Ivonete Steinbach Garcia, Suzana da Rosa Tolfo. Curitiba: Juruá, 2011, p. 30.

² Idem 1, p. 31.

O assédio moral é um sintoma de violência que ocorre também no espaço das relações laborais, em decorrência de aspectos distorcidos da sociedade e das condições de trabalho, os quais permitem a naturalização da violência, de maneira a reforçar as sutilezas existentes nesse fenômeno.

Antes de conceituarmos o assédio moral, é necessário falar sobre o significado dos mesmos. E assim vejamos: *“Assédio é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação à outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa”*.³

E a Moral é o

“conjunto de regras de conduta ou hábitos de um grupo ou sociedade”. Marie - France Hirigoyen afirma que “a escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas...”.⁴

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

“toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobre tudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”.⁵

³PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. São Paulo: Atlas, 2013, p.12.

⁴Idem, p.12 e 13.

⁵Ibidem, p.13.

Para Marie – France Hirigoyen em sua obra *Mal estar no Trabalho* ela define que assédio moral é:

*“qualquer conduta abusiva (gesto, palavras, comportamento, atitudes) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.*⁶

Já Sônia Mascaro Nascimento afirma que o assédio moral se caracteriza como:

*“uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica, e que tenha por feito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções”.*⁷

Heinz Leymann afirma que o assédio moral é:

*“a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colegas (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.*⁸

E leciona Márcia Novaes Guedes que o assédio moral compreende:

⁶ Ibidem, p. 14.

⁷ Ibidem, p.14.

⁸ Ibidem, p. 14 e 15.

*“todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de continua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima”.*⁹

De acordo com as legislações praticas nacionais dos Estados membros, vejamos o que definem sobre o assunto:

*"considera-se assédio moral no trabalho, para fins do que trata a presente lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, gesto ou palavra, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido"(art. 2º da Lei nº. 3.291 de 23 de agosto de 2002, do Estado do Rio de Janeiro)".*¹⁰

Dessa forma, sem maiores delongas temos que o assédio moral é a conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. O

⁹ PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op. cit., p.15.

¹⁰ Idem, p. 16.

trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

É necessário que o ato perseguição seja consumado.

1.2 NATUREZA JURÍDICA

A teoria do assédio moral tem assento no princípio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1, inciso III, da Constituição. Decorre também do direito à saúde, mais especificadamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, ambos da Carta Magna.

Para o Ilustre doutrinador Sérgio Pinto Martins, em sua obra *Assédio moral no emprego* ele assim expressa:

*“o Direito do Trabalho prestigia a dignidade da pessoa que trabalha. A dignidade vem do latim dignitas, que significa o mérito, a qualidade, o prestígio do guerreiro vitorioso. A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 prevê que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e em direitos” (art. 1º). O inciso III do art. 1º da Constituição de 1988 mostra que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana. Não pode, portanto, o trabalhador ser assediado e atacado moralmente no trabalho, pois isso fere a sua dignidade”.*¹¹

Flávia Piovesan afirma que:

¹¹ PINTO, Sérgio Martins. *Assédio moral no emprego*. op.cit., p. 18.

"o valor da dignidade da pessoa humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A dignidade humana e garantias fundamentais vêm a construir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico ao sistema jurídico brasileiro. Os direitos e garantias fundamentais passam a ser direitos de uma especial força expansiva, projetando-se por todo o universo constitucional e servindo como critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional".¹²

Dessa forma, vejamos que o princípio da dignidade da pessoa humana é um dos princípios basilares do ser humano, e não podemos deixar que tal direito seja afrontado. A natureza normativa que envolve a interpretação e aplicação dos princípios constitucionais, das matérias não tem se feito acompanhar de um estudo teórico correspondente aos seus significados e equacionamentos constitucionais, porque a falta de compreensão de seu conteúdo vem propiciando a prevalência de critérios subjetivos e valorativos do julgador na aplicação do direito nessas situações. E isto vem propiciando que se retire e ignore a imperatividade do próprio princípio constitucional.

Assim, é necessário, que em nome do princípio da segurança jurídica que também é um princípio fundamental, seja ele efetivamente implantado, que o Poder Judiciário tome decisões que satisfaçam a um só

¹² Idem, p. 18.

tempo a exigência da segurança jurídica, de certeza do Direito de justiça e equidade.

CAPÍTULO II

O ASSÉDIO MORAL

2.1 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com a Autora Lilian Cristina da Silva os sujeitos do assédio moral podem ser três pessoas, sendo que, a primeira é o empregador; a segunda é o colega de trabalho da vítima; e a terceira é a própria vítima, para melhor explanação vejamos:

“a) O agressor na pessoa do empregador tem como principal agente o empregador devido seu papel de direção, controle e fiscalização, disciplina, cuja função é de advertir e demitir o empregado dentro dos limites estabelecidos pela lei. Conforme estabelece a lei, o empregado está subordinado ao empregador, submetendo-se ao poder de direção e obedecendo as ordens que lhes foram impostas, embora exista submissão da parte do empregador, isso não quer dizer que lhe é retirado à condição de ser humano e o devido respeito. Devido o empregador estar numa posição superior, ele passa a usar de manobras medíocres, perversas e muitas vezes silenciosas, fazendo com que a vítima sinta-se incapaz;

b) O agressor na pessoa do colega de serviço geralmente está no mesmo nível hierárquico, que consiste em tornar o ambiente de trabalho degradante. O ponto de partida pode ser uma simples rivalidade, competição, ou até mesmo diferenças de ideologias e pensamentos, de tal forma que gerará insatisfação para a vítima e afetará a qualidade do trabalho;

*c) A vítima do assédio moral consiste no empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando comprometer sua dignidade pessoal e profissional, que tem como consequência a perda da satisfação pelo trabalho, quedas de produtividade além dos danos à saúde mental e física do trabalhador, que em alguns casos poderá gerar afastamentos e incapacidade para desempenhar a devida função”.*¹³

Dessa maneira e extrai que o sujeito ativo do assédio moral pode ser um empregado qualquer da empresa, o chefe, o gerente, o diretor da empresa. Também o sujeito ativo pode ser um grupo de pessoas que pretende desestabilizar o chefe.

O assediador normalmente tem as seguintes características: ele pode ser invejoso, manipulador, inseguro, mal humorado, frustrado, crítico, sádico, tirano, e carreirista.

Já o sujeito ativo normalmente é a vítima do assédio.

Normalmente, o assédio moral é feito em relação a uma pessoa ou a poucas pessoas. Em tese, poderia ser feito em relação a um grupo de pessoas, se o objetivo fosse excluir todas essas pessoas da empresa, de forma que elas pedissem demissão ou fossem dispensadas.

Normalmente, a vítima do assédio moral pode ser: tímida, ter baixa escolaridade, grau de sensibilidade elevado, medrosa, servil.

2.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES

¹³ SILVA, Lilian Cristina da. Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso em set 2013.

O assédio moral é uma pratica que tem ocorrido nos dias de hoje.

Como bem conceituado pelo Ilustre doutrinador Sérgio Pinto, verificamos que o Assédio moral é *“uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta à dignidade do individuo, forma reiterada tendo por efeito a sensação de exclusão”*.¹⁴

E assim vejamos os elementos que caracterizam tal conduta.

4.1.1 - **Prejuízo** - é necessário que haja um prejuízo ou um dano ao empregado para caracterizar assédio moral. Em alguns casos pode não ocorrer prejuízo ou dano, pois a vítima absolve os atos do assediador.

4.1.2 - **Repetição** - é necessário que haja repetição, porque se o ato for praticado uma vez só não irá se caracterizar assédio moral.

Heinz Leymann afirma que o *"assédio moral se caracteriza ocorrendo pelo menos uma vez por semana e durante ao menos uma vez por semana e durante ao menos seis meses"* ¹⁵

A conduta precisa se prolongar no tempo, é necessário que haja constante progressão do assédio, ou seja, haver reiteração.

4.1.3 - **Intenção** – *“Deve haver intenção da pratica do assédio. Isso pode acontecer por ação certa para determinada pessoa, ou por omissão por parte do empregador que não pune o assediador”*.¹⁶

É necessário que o assediador tenha a intenção em agredir o assediado moralmente.

¹⁴ PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op.cit., p.17.

¹⁵ Idem, p. 19.

¹⁶ Ibidem, p.20.

4.1.4 - **Premeditação** – *“Este não é requisito básico para a caracterização, pois o individuo pode fazer ou começar a fazer uma ação contra a vítima de forma espontânea”*.¹⁷

4.1.5 - **Danos Psíquicos** - os danos psíquicos também não são elementos caracterizadores. Eles podem ocorrer ou não; pois o assediado é uma pessoa forte que absorve os ataques do assediador.

“Hirigoyen referência nos estudos sobre o tema, evidencia que o assédio moral no trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa, que possa gerar consequências físicas e psicológicas ao trabalhador, bem como à sua personalidade e dignidade”.¹⁸

Assim, podemos dizer que o assedio moral diz respeito a um tipo específico de dano patrimônio moral. Identifica-se na ocorrência de comportamentos comissivos ou omissivos que humilham, constrangem e desestabilizam o trabalhador, afetam a autoestima e a própria segurança psicológica, causando estresse ou outras enfermidades.

De acordo com a Revista dos Tribunais, são exemplos de procedimentos omissivos:

“a) a indiferença em relação ao outro; b) ignorar a vítima; c) tratamento desrespeitoso, humilhante; d) imposição de isolamento ao empregado; e) ausência de atribuição de serviços, inação compulsória; f) constranger, ameaçar; g) expor, a terceiros, a intimidade da vítima; h) cercear o exercício de mister

¹⁷ Ibidem, p. 20.

¹⁸ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op. cit., p. 26.

*habitual; i) restringir a atuação profissional; j) impor jogo de prendas, que resultam em exposição ao ridículo; entre tantas outras modalidades. Tem por finalidade, desestimular, desacreditar, deprimir, isolar, fragilizar a autoestima do assediado”.*¹⁹

2.3 COMPORTAMENTOS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral se constitui por práticas extremas de violência predominantemente psicológicas no trabalho, determinadas por variáveis individuais, grupais, organizacionais e sociais, de maneira que não pode ser relacionado a apenas um ato de violência.

Conforme como já citado acima, é necessário para se configurar o assédio moral os elementos caracterizadores já mencionados.

A organização do trabalho instiga o desenvolvimento de relações agressivas, utilizando-se dessas situações para assegurar o controle, a submissão e o desenvolvimento dos trabalhadores em prol da produção. Essa prática denomina-se estratégias de gestão de assedio moral organizacional, de maneira que ambas as formas, assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional podem ocorrer simultaneamente.

No livro de Ivonete Garcia e Suzana Toldo elas nos mostra um quadro exemplificativo (p. 40 e 41) extraído de Hirigoyen que agrupou as praticas de assédio moral em quatro subcategorias:

¹⁹ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Revista dos Tribunais. Brasília, v.73,n.2,p. 31.abr./jun. 2007. Disponível em: <http://aplicação.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyenpeduzzi.pdf?sequence=1>, Acesso em: 28/09/2013.

1) *“Deterioração proposital das condições de trabalho: Retirar da vítima a autonomia; Não lhe transferir mais as informações úteis para a realização de tarefas; Contestar sistematicamente todas as suas decisões; Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; Privá-la do acesso a instrumentos de trabalho; Retirar o trabalho que normalmente lhe compete; Dar-lhe permanentemente novas tarefas; Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências; Pressioná-la para que não faça valer seus direitos trabalhistas; Agir de modo a impedir que obtenha promoção; Atribuir a vítima tarefas incompatíveis com a sua saúde; Causar danos em seu local de trabalho; Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; Não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho; Induzir a vítima ao erro”.*²⁰

Dessa forma, na primeira subcategoria, podemos extrair todos esses exemplos que nos mostram as deteriorações dos assediadores em relação aos assediados, que na maioria das vezes são pessoas sem muito conhecimento que se deixam agredir por condutas agressivas dos seus superiores.

Vejamos a segunda subcategoria:

2) *“Isolamento e recusa de comunicação: A vítima é interrompida constantemente; Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; A comunicação com ela é unicamente por escrito; Recusam todo contato com ela, mesmo o visual; Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; Proíbem os colegas de lhe falar; Já não a*

²⁰ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op. cit., p. 40.

*deixam falar como ninguém; A direção recusa qualquer pedido de entrevista”.*²¹

Na segunda subcategoria, vemos que a uma certa tendência em excluir literalmente a vítima, fazendo com que a pessoa se sinta mais humilhada e desamparada. Até porque como uma pode exercer suas funções laborais no ambiente de trabalho, se este é um ambiente absolutamente sem comunicação, sendo que não há meios para uma amizade sadia dentro do ambiente de trabalho. A pessoa fica doente em se sentir inferiorizada e menosprezada de maneira direta.

Na terceira subcategoria, o atentado é contra a dignidade do assediado, e assim vemos:

*“Utilizam insinuações desdenhosas para qualifica-la; Fazem gesto de desprezo diante dela; É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; Espalham rumores a seu respeito; Atribuem-lhe problemas psicológicos; Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; Criticam a sua vida privada; Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; Atribuem-lhe tarefas humilhantes; É injuriada com termos obscenos ou degradantes”.*²²

Assim, vemos que se faz necessário que o assediado tenha iniciativa e fale para o assediador parar com tal ofensa, mas muitas vezes o assediado não tem coragem de desafiar o assediador e acaba deixando com que ele seja vítima de um dano irreparável na sua honra e imagem, pois como

²¹ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op. cit., p. 41.

²² Idem, p. 41,

falado e citado acima a intencionalidade é de extrema importância para caracterização do assédio moral. A vítima é muita das vezes omissa em relação a agressão que sofre por desconhecimento e medo de perder o emprego, pois o assediador a faz acreditar que é dependente daquele emprego, e que nenhuma outra empresa o contratará, pois cria defeitos e problemas psicológicos para a pessoa que na verdade não existem. E ainda, para acabar e denigrir mais o assediado, ou seja, a vítima o assediador a despreza e faz insinuações desdenhosas para desqualifica-los.

Dessa forma, é importante destacar que os comportamentos hostis de assédio moral não se reduzem às subcategorias mencionadas anteriormente, ou seja, há comportamentos que configuram o assédio moral.

*“Mesmo em casos de assédio interpessoal, é preciso ter claro que o mesmo só se concretiza por meio de uma cultura organizacional permissiva. Heloani sinaliza que, por se tratar de uma violência simbólica, nem sempre as ocorrências de assédio moral são facilmente percebidas, pois estas geralmente surgem de forma gradativa, de maneira que os assediados não identificam de imediato o que está acontecendo e, e, alguns casos, se questionam sobre o que podem ter feito para merecer a humilhação”.*²³

2.4 SENTIMENTOS DE CULPA E VERGONHA EM OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL

Por se tratar de violência psicológica o assediado muitas vezes nem percebe que está sendo vítima de assédio, pois a violência pode começar

²³ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op. cit., p. 43.

por brincadeira e de uma maneira sutil, fazendo com que a vítima não perceba. Muitas das vítimas tendem a relevar a agressão, acreditando que seja brincadeira. As vítimas temem em fazer denúncias e se sentem rebaixadas e acabam sentindo o abalo emocional quieta sem comentar com o seu próximo, pois acreditam que se falaram algo podem ser ainda mais vítimas do assédio e constrangidas de uma maneira geral.

Com o passar do tempo às agressões passam a serem maiores e intensas e os assediados se tornam objeto de um numero maior de agressões, fazendo com que sintam medo e vergonha do assédio moral que sofrem.

*“O sentimento de vergonha vem acompanhando, como condição essencial, dos sentimentos de inferioridade e de exposição. Ao ser observada, a pessoa passa de sujeito para objeto, alvo de olhares e juízos, numa posição vulnerável e de inferioridade. A vergonha evidencia a vulnerabilidade de estar no olhar do outro para ser julgado. Se o julgamento é negativo, a vergonha vem acompanhada de culpa, medo, sofrimento e atem relação direta com a identidade”.*²⁴

Com as constantes humilhações, o assédio moral traz varias confusões na vítima, pois em alguns casos por o assediador falar tanto que o assediado é uma coisa que não é ele acaba reproduzindo e se faz acreditar naquilo que o assediador está falando dele, pois ele acredita ser verdade, o que acaba gerando certa confusão na sua cabeça e na sua conduta. Com isso, o assediado acaba tendo uma baixa autoestima, e se culpa pelos erros

²⁴ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op. cit., p. 53.

corriqueiros que acontecem no decorrer do seu dia de trabalho, mesmo se tais erros não forem cometidos diretamente pela vítima.

*“Em casos iniciais de assédio moral, pode-se constatar uma etapa denominada de “mal estar”, cujo principal sintoma está relacionado a um sentimento de nulidade, ou seja, sentimento de “ser nada”. ”*²⁵

Assim, com a baixa autoestima, as emoções ficam mais afloradas no assediado que cada vez mais tem pensamentos tristes em decorrência do assédio que vem sofrendo, e ainda muitas vezes perdem o sentido da vida se sentindo culpados pelo que vem acontecendo, e muitas vezes se perguntam, o que fizeram para estar nestas condições passando pelo que estão passando.

“Quando a autoconfiança do individuo se rompe, surgem os pensamentos repetitivos e recorrentes. Ele não consegue encontrar uma saída ou buscar compreender os acontecimentos traumatizantes. Essa situação pode fortalecer a sensação de angustia, incerteza e inquietude, ao perceber que não consegue produzir como antes e passa a duvidar de sua capacidade profissional”.²⁶

Depois dessa fase, o mal estar o pensamento do assediado ficam mais centrados nos atos violentos, de maneira que a todo momento pensam em tais acontecimentos. O mal estar que o assediado sofre é tão grande que o assediado acaba se achando o verdadeiro culpado daquilo que está acontecendo.

²⁵ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op. cit., p. 54.

²⁶ Idem, p. 54.

“Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que é em outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro.”²⁷

Em decorrência do assédio moral sofrido nas relações de trabalho, os sintomas provocados no assediado, esclarece que o sofrimento é agravado pela sua ocultação, ou ainda culpabilização, solidão, medo e vergonha, de maneira que o mesmo não se sinta capaz de conversar com alguém sobre o que vem sofrendo e passando, ou seja, a vítima oculta a opressão que vem sofrendo, arcando com a própria culpa.

²⁷ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op. cit., p. 54

CAPÍTULO III

DISTINÇÃO E EVOLUÇÃO

3.1 DISTINÇÕES ENTRE ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL

O principal interesse das relações estabelecidas por meio de contrato de trabalho é que sejam alcançadas pelas partes os objetivos, dentro do respeito aos dispositivos e procedimentos previstos em leis, convenções, acordos coletivos de trabalho, regulamentos internos e usos e costumes em geral e da própria empresa, constituída pelo empregador, seus prepostos e empregados.

Visto que ainda não existe um posicionamento da doutrina a respeito do tema e nem mesmo dos magistrados faz necessário tal diferenciação, pois muitos operadores do direito pedem condenação de danos morais em face de assédio moral em consequência os julgados são proferidos sem nenhuma distinção. O dano psíquico está relacionado ao surgimento de doenças psicopatológicas e o dano moral relacionado à lesão de direitos de personalidade.

“O Dano moral é considerado pela doutrina como uma compensação, e não um ressarcimento, porém um dos principais argumentos para o reconhecimento de que a compensação exerce duas funções básicas; quais sejam a de caráter expiatório e compensatório, sendo que a primeira tem por

*finalidade de acarretar perda ao patrimônio do culpado, logo o sentido é punitivo que provoca uma diminuição do seu patrimônio material em decorrência de seu ato lesivo. No entanto, a função expiatória da compensação, não apenas pune o culpado, mas constitui num complexo pedagógico para o desenvolvimento das relações sociais. A função satisfatória do dano moral tem como objetivo propiciar vantagem ao ofendido, ou seja, o pagamento em dinheiro é um modo de dar satisfação a vítima que ao recebê-lo pode destinar como quiser”.*²⁸

Caracteriza-se dano moral quando uma pessoa se sente prejudicada em seus valores subjetivos, de âmbito moral.

Quando falamos em dano moral geralmente consideramos que o empregador é o causador e o empregado é a vítima. No entanto, o empregado também pode ser causador de danos morais ao empregador e em uma vez ocorrendo, poderá ser responsabilizado a indenizar o empregador pelo dano causado.

Da mesma forma que a honra, a boa fé, os valores subjetivos de âmbito moral sejam destinados à pessoa física, também à pessoa jurídica se aplicam tais valores no ponto em que estes valores são destinados à obtenção de crédito externo.

Já o assédio moral tem a obrigatoriedade de fazer-se prova do sofrimento e do efetivo prejuízo, e o dano moral constitui-se numa simples

²⁸ SILVA, Lilian Cristina da. Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso em set 2013.

conduta ilícita, deve considerar-se que o quantum indenizatório do assédio moral deve ser fixado num valor maior que o dano moral.

*“Ao analisar o dano moral na perspectiva de uma visão restritiva, somente o ofendido tem direito ao recebimento porque ele é atingido diretamente pelo assédio. Numa visão mais aberta, e a mais possível de aplicação no meio jurídico os familiares, também podem beneficiar-se da indenização no caso de morte do assediado, ou seja, a indenização é estendida aos sucessores, o que não ocorre no assédio moral, mesmo tendo a característica subjetiva, no caso do ofendido falecer, este não será estendido a sucessor. Em ambos, os indivíduos sofrem violação em seus direitos personalíssimos”.*²⁹

3.2 ASSÉDIO SEXUAL E DANO MORAL: APROXIMAÇÕES E DIFERENÇAS DO ASSÉDIO MORAL

Na obra de Ivonete Garcia e Suzana Tolfo que fala sobre assédio moral no trabalho, elas citam que:

“No ano de 1994, o filme Assédio Sexual, produzido pela Warner Bros, ilustrou um caso específico de assédio, vivido em uma organização, o qual serviu de alerta para muitos trabalhadores assediados e foi responsável pelo encaminhamento de processos que resultaram em indenizações, nos Estados Unidos. O filme por sua vez chamou a atenção para um tipo de violência antiga no ambiente de trabalho e que até então era

²⁹ SILVA, Lilian Cristina da. Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso em set 2013.

*tratada como um problema meramente individual”.*³⁰

Já se sabe que no Brasil o assédio sexual não é uma prática recente. E com a inserção da mulher no mercado de trabalho, essa exposição só veio a aumentar. Com o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, ela por si só veio ganhando a confiança e garantindo o seu espaço no mercado de trabalho, ocupando cargos semelhantes a dos homens. Nas situações envolvendo assédio sexual não se trata de questão de gênero masculino e feminino, mas sim do fato que o assediador tem de penalizar o outro.

*“Constata-se que o assédio moral traz em seu conteúdo a ideia de cerco, e em casos de assédio sexual não é diferente. Porém, ao adotar como base a categorização dos comportamentos hostis de assédio, descritos por Hirigoyen, na presente pesquisa considerou-se o assédio sexual como uma subcategoria de assédio moral, pois ao atentar contra a liberdade sexual do indivíduo, também atinge a dignidade psíquica do mesmo, o que configura assédio moral”.*³¹

O assédio sexual é crime definido pela Lei Federal nº. 10.224/01 e se caracteriza pelo ato praticado pelo superior hierárquico, que usa sua posição para obter favores sexuais dos subordinados.

Esta lei introduziu no Código Penal o art. 216-A que dispõe:

“Assédio sexual – art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

³⁰ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op.cit., p. 47.

³¹ Idem, p. 48.

Pena – detenção, 1 (um) a 2(dois) anos”. ³²

Os processos que chegam à Justiça do Trabalho buscando reparação por danos causados pelo assédio moral revelam que há basicamente três tipos de reparação:

“a) Rescisão Indireta do contrato de trabalho (justa causa em favor do empregado); b) Danos morais (que visa à proteção da dignidade do trabalhador); c) Danos materiais (casos em que os prejuízos psicológicos ao empregado tenham gerado gastos com remédios ou tratamentos)”. ³³

De outra forma, o dano moral pode ser conceituado como:

“lesão ou redução patrimonial, sofrida pelo ofendido, em seu conjunto de valores protegidos no Direito, seja quanto à sua própria pessoa – moral ou fisicamente – seja quanto a seus bens ou a seus direitos”, ou ainda como “a perda, ou a diminuição, total ou parcial, de elemento, ou de expressão componente de sua estrutura de bens psíquicos, físicos, morais ou materiais”. De acordo com o autor, o dano é um prejuízo a bens juridicamente protegidos, como: a vida, a liberdade, a saúde, a honra, o nome, a imagem, o crédito comercial e a propriedade”. ³⁴

Ivonete Garcia e Suzana Tolfo faz menção do doutrinador Lôbo em sua obra que ele nos diz que: *“a interação de dano moral e direito de*

³² BRASIL. Código Penal. In Constituição Federal. 13ed. Organização de texto por Luiz Roberto Curia, Livia Lispedes, Juliana Nicoletti. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 509 – 569 (Vade Mecum) .

³³ Guia Trabalhista. Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/danomoralnoemprego.htm>. Acesso em set 2013.

³⁴ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op. cit., p. 48 .

*personalidade é estreita, pois se deve questionar a existência de um sem o outro”*³⁵.

“O dano moral remete à violação do dever de abstenção a direito absoluto de natureza não patrimonial. Direito absoluto significa aquele que é oponível a todos, gerando pretensão à obrigação passiva universal. E direitos absolutos de natureza não patrimonial, no âmbito civil, para fins dos danos morais, são exclusivamente os direitos da personalidade. Fora dos direitos da personalidade são apenas cogitáveis os danos materiais”.³⁶

O assédio moral tem todo um conjunto de danos morais embutido em si próprio, mas nem todo dano moral consiste em assédio moral.

*“Dessa forma, pode-se afirmar que a prática de assédio moral ou sexual resultará numa obrigação de reparar danos morais, causados por atos discriminatórios violadores de direitos de personalidade, os quais estão relacionados de forma geral a direitos inatos e essenciais à realização da pessoa e de sua dignidade, englobando diferentes aspectos dentre eles a dignidade física e psíquica dos indivíduos.”*³⁷

Diante da breve caracterização, ela nos permite diferenciar o assédio moral e o dano moral, ficando evidente que este pode ser caracterizado por um só ato, e o outro é necessário que ocorra diversas vezes, ou seja, que seja com frequência e duração.

³⁵ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op. cit., p. 48.

³⁶ Idem, p. 48.

³⁷ Ibidem, p. 49.

3.3 EVOLUÇÃO E DISTINÇÃO DE DIFERENTES TERMINOLOGIAS DO ASSÉDIO MORAL

O Assédio moral é gênero. Suas espécies são: assédio moral e o assédio sexual.

Nos dizeres de Sérgio Pinto ele nos diz que:

“o assédio sexual visa obter vantagens sexuais da vítima, mediante chantagem ou sedução. É tipificado como crime no Código Penal “constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego cargo ou função (art. 216-A)”³⁸.

Já o assédio moral objetiva destruir a vítima, não é tipificado como crime, diferenciando do assédio sexual, aqui a intenção é outra.

“Normalmente o objetivo do assédio moral é que o assediado saia da empresa, mediante pressões psicológicas e reiteradas sobre a vítima. Também pode ocorrer de o assédio moral ser praticado visando amedrontar outros empregados, servindo o procedimento de exemplo. Nessa situação essa é a chance do chefe se afirmar perante o seu grupo de trabalho. Entender que o objetivo do assédio é que o assediado saia espontaneamente da empresa implicaria a necessidade de provar a intenção de sair da empresa, que não é importante para o direito. No assédio moral não se busca vantagens de natureza sexual, mas apenas de excluir a vítima. Seu objetivo é

³⁸ PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op. cit., p. 22.

*ofender, humilhar, denegrir, degradar, isolar a vítima, violar a dignidade ou a integridade moral do trabalhador enquanto pessoa humana, ferindo um direito fundamental, um bem jurídico”.*³⁹

De acordo com Sérgio Pinto em sua obra *Assédio moral no emprego*, ele diz que difere o assédio moral do mobbing.

*“Neste a ideia central é de grupo, que pratica o ato. No assédio moral nem sempre um conjunto de pessoas pratica o ato, salvo na hipótese de assédio moral ascendente, em que os subordinados pretendem isolar o chefe”.*⁴⁰

*“O termo mobbing é derivado da palavra inglesa mob, a qual pode ser traduzida como turba ou multidão. Esse conceito foi utilizado pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de grupos de animais que visavam a expulsão de um intruso. Posteriormente, na década de 60, essa terminologia foi reproduzida pelo médico alemão, erradicado na Suécia, Peter Paul Heinemann para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças com relação a outras, dentro das escolas. Na década de 80, o psicólogo sueco Heyns Leymann identificou a existência do mesmo comportamento no ambiente de trabalho e passou a utilizar o termo mobbing para descrever comportamentos agressivos de grupos que visam a exclusão de um dos seus membros”.*⁴¹

³⁹ PINTO, Sérgio Martins. *Assédio moral no emprego*. op.cit., p. 22.

⁴⁰ Idem, p. 23.

⁴¹ GARCIA, Ivonete Steinbach. *Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social*. op. cit., p. 36.

Além do mobbing no assédio moral no trabalho destaca-se também o bullying.

*“O bullying é ligado ao assédio de crianças, principalmente na escola, como ocorre na Inglaterra. Raul de Pompéia mostra em O Ateneu o assédio moral na escola. O assédio moral ocorre no trabalho. Mostra o bullying como um ato arbitrário ou praticado como abuso de poder”.*⁴²

O bullying tem derivação da palavra inglesa bully, cuja tradução pode ser intimidar ou amedrontar.

*“O termo bullying foi proposto inicialmente por Olweus, em 1978, para descrever comportamentos hostis de crianças na escola e, embora muitos autores mantenham-se fiéis em aplicar o termo exclusivamente ao contexto escolar, o mesmo passou a ser empregado por alguns autores como sinônimo de mobbing, desde que Lazarus assim o fez em 1984”.*⁴³

Para Sérgio Martins existe mais dois termos a ser utilizados que também especifica o assédio.

“O bossing diz respeito ao assédio feito apenas de forma vertical, de cima para baixo, feito pelo chefe em relação ao subordinado, mas não em relação a outras situações.

O acoso psicológico ou assédio psicológico diz respeito apenas ao efeito psicológico nocivo em relação ao assediado. Isso existe no assédio moral, mas podem também existir

⁴² PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op. cit, p. 23.

⁴³ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op. cit., p. 37.

*outros efeitos, como físicos, familiares, econômicos etc.”.*⁴⁴

A denominação assédio moral foi utilizada pela primeira vez em 1998, por Hirigoyen, e foi adotada como referencia no estudo do assédio moral.

*“É relevante enfatizar que, para Hirigoyen, os termos mobbing, bullying e assédio moral não são sinônimos, pois o primeiro está relacionado a perseguições coletivas na organização e pode incluir agressões físicas; bullying é mais amplo, pois compreendem as chacotas, o isolamento e os comportamentos com conotações sexuais, bem como agressões físicas e, o assédio moral refere-se às agressões mais sutis, de modo que se torna mais difícil de caracterizar e provar”.*⁴⁵

Após a utilização de diversos sinônimos utilizados no Brasil, permaneceu o mais utilizado na área acadêmica e difundido no ano de 2000 pelos estudos de Margarida Barreto, ela, por sua vez seguiu a mesma definição dada por Hirigoyen.

⁴⁴ PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op. cit., p. 23.

⁴⁵ GARCIA, Ivonete Steinbach. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. op. cit., p. 37.

CAPÍTULO IV

LEGISLAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

No Brasil, ainda não existe legislação específica que ampare o trabalhador da esfera privada e os servidores federais, existem sim legislações municipais e estaduais que tem por objetivo a prevenção dos ataques de assédio moral.

Mesmo com a ausência de lei específica, nada tem impedido que o ofendido busque a tutela jurídica, pois os Tribunais tem manifestado sobre o assunto e o Poder Judiciário reconhece sua pertinência. Os Tribunais Regionais do Trabalho da 17^a e da 15^a são os pioneiros em reconhecer e punir a pratica do assédio moral nas relações de trabalho.

“Atualmente há pelo menos 11 (onze) projetos de lei tramitando no Congresso Nacional referente o assunto. Nos quais destacam-se os seguintes: a) Projeto de Lei Federal nº. 5.970/2001 (introduz disposições aos artigos 483 e 484 da CLT); b) Projeto de Lei Federal nº. 2.593/2003 (introduz alíneas ao art. 483, da CLT); c) Projeto de Lei Federal nº. 2.369/2003 (define, proíbe o assédio moral, impõe dever de indenizar e estabelece medidas preventivas e multas); d) Projeto de Lei Federal nº. 5.887/2001 (tipifica como crime a conduta enquadrada como assédio moral, introduzindo alínea “A” ao art. 146 do Código Penal, impondo pena de detenção de três meses a um ano e multa); e) Projeto de Lei Federal nº. 4.742/2001 (também introduz o tipo no Código Penal); f) Projeto de Lei Federal nº. 4.591/2001 (introduz alterações na Lei

8.112/1990, proibindo aos servidores públicos a pratica de assédio moral contra seus subordinados, com a fixação de penalidades disciplinares)”.⁴⁶

Em se tratando de legislações municipais já há leis coibindo a prática do assédio moral, “*aos servidores da administração pública local, como é o caso de Campinas, Iracemápolis e Guarulhos, no estado de São Paulo, e de Natal (RN). E na legislação estadual, a Lei nº. 3.921/2002, do Rio de Janeiro*”,⁴⁷ proíbe, no âmbito dos três Poderes do Estado, a administração direta, autárquica, fundacional, e indireta, o exercício de qualquer atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho.

“No plano infralegal, o Decreto nº. 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social), em seu Anexo II, considera como agente etiológico ou fator de risco de natureza ocupacional condições difíceis de trabalho e o desacordo com patrão ou colegas de trabalho, o que pode vir a caracterizar, para fins previdenciários, doença ou acidente do trabalho que devem ser combatidos pela empresa, com a utilização dos meios para a adoção das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador; cumprimento das normas de segurança e higiene do trabalho; prestação de informações pormenorizadas, às autoridades competentes, dos riscos da operação a executar e do produto a manipular; bem como se sujeitar à fiscalização do Ministério da Previdência e Assistência Social e dos sindicatos obreiros, nos termos do art. 19, parágrafos, e seguintes, da Lei nº. 8.213/1991.

⁴⁶ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Revista dos Tribunais. Brasília, v.73,n.2,p. 31.abr./jun. 2007. Disponível em: <http://aplicação.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyenpeduzzi.pdf?sequence=1>, Acesso em: 28/09/2013.

⁴⁷ Idem, p. 30.

*É possível inserir, hipóteses de assédio moral na previsão legal”.*⁴⁸

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 483 dá ao empregado varias hipóteses de extinção do contrato de trabalho, por descumprimento das obrigações por parte do empregador. O Código Civil prevê em seu artigo 186, *“que quem cometer dano seja por omissão voluntaria , negligencia ou imprudência, ainda que exclusivamente moral, também comete ato ilícito”.*⁴⁹

Nessa perspectiva de análise da CLT,

*“o amparo ao assediado tem sido insuficiente, mesmo por que mostra a proteção somente para os hierarquicamente inferiores, ou seja, o assédio moral descendente, logo teria como punição a rescisão contratual indireta, portanto o assédio moral ascendente ou aquele advindo dos próprios colegas de trabalho ficariam sem proteção jurídica, que como consequência forçaria a vitima optar pela submissão ou mesmo um pedido de demissão”.*⁵⁰

4.1 ASSÉDIO DISCRIMINATÓRIO

4.1.1 CONCEITO

⁴⁸ Ibidem, p. 30.

⁴⁹ BRASIL. Código Civil. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 20/11/2013.

⁵⁰ SILVA, Lilian Cristina da. Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso em set 2013.

De acordo com o ilustre doutrinador Sérgio Pinto vejamos:
“Isonomia vem do grego isos: igual + nomos: lei. Compreende a lei igual para todos. São as pessoas governadas pela mesma lei”.⁵¹

Discriminar vem do latim *discriminare*. Tem o sentido de diferenciar, discernir, distinguir, estabelecer diferença, separar. Discriminação significa tratar diferentes os iguais. Ela pode ser direta, indireta, positiva e oculta.

“A discriminação direta é clara, explícita. A discriminação indireta acentua ou mantém a discriminação. São decorrentes do direito americano da teoria do impacto desproporcional (disparate impact doctrine), que é feita por medidas legislativas. A discriminação oculta é proveniente do direito Francês, em que há intenção em ocultar a discriminação, que é disfarçada por meio de instrumentos neutros. E a discriminação positiva é feita por meio de políticas públicas, como do sistema de cotas nas universidades, do sistema de cotas nas empresas para deficientes, aprendizes, etc”.⁵²

4.1.2 DIREITO INTERNACIONAL

A Declaração Universal dos Direitos Humanos diz que : “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos” (art. 1º). E o artigo 2º nos diz que “todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente declaração, sem nenhuma distinção de

⁵¹ PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op. cit., p.41.

⁵² Idem, p. 41.

raça, cor, sexo, língua ou religião, de questão política, nacional ou social, ou qualquer outra situação”.

*“A convenção nº. 111 da OIT, de 1958, trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação. O Brasil aprovou a referida norma internacional, pelo Decreto Legislativo nº. 104, de 24 de novembro de 1964, depositando o instrumento de ratificação em 26 de novembro de 1965. A promulgação foi feita no Decreto nº. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Estabelece em seu art., 1º que a nacionalidade não deve alterar a igualdade de oportunidade para obtenção de emprego ou ocupação, bem como o tratamento a ser dispensado nessa ocasião. Considera a Convenção nº. 111 discriminação: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem racial, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificado pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existiam, e outros organismos adequados (art. 1º,1). As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação (art. 1º,2)”.*⁵³

A convenção 156 da OIT veda a discriminação ela trata sobre a igualdade de oportunidade de tratamento para aos trabalhadores de ambos os sexos.

A Carta dos Direitos da União Europeia aprovada em 07/12/2000 proíbe todo e qualquer tipo de discriminação (art. 21, 1), e proíbe também a discriminação de nacionalidade (art. 25,2).

⁵³ Ibidem, p. 42.

4.1.3 DIREITO NACIONAL

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação.

O artigo 5º da Carta Magna diz: *“todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”*.⁵⁴ É o princípio da isonomia ou da igualdade formal perante a lei. A igualdade material é a que abrange o tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais.

De acordo com o art. 5º, I, da Constituição Federal de 1988 homens e mulheres são iguais e possuem direitos e obrigações. Dessa forma, se outro artigo prever a desigualdade, este artigo não será tido como inconstitucional. *“A lei ordinária não pode discriminar, mas a Constituição pode criar regras diferenciadas para homens e mulheres, pois temos como exemplo o artigo 201 § 7º que trata de tempo de aposentadoria de contribuição diferente para homem e mulher”*.⁵⁵

Nesse entendimento, não devemos fazer distinção de nacionais e estrangeiros.

“A Convenção Nº. 111 da OIT, de 1958, estabelece em seu artigo 1º que a nacionalidade não deve alterar a igualdade de oportunidade para obtenção de emprego ou ocupação, bem como o tratamento a ser dispensado nessa ocasião. Poder-se-ia argumentar que as disposições dos artigos 352

⁵⁴ PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op. cit., p. 44.

⁵⁵ Idem, p. 44.

*a 371 da CLT seriam incompatíveis com a Convenção nº. 11 da OIT, pois a lei posterior revoga a anterior, sendo que as disposições da referida norma são incompatíveis com aqueles comandos legais da CLT, tendo a norma internacional, depois de ratificada, força de norma supralegal, segundo o STF”.*⁵⁶

Em razão do princípio da igualdade contido no artigo 5º da Constituição Federal não se pode tratar os estrangeiros de forma diferente, em razão do próprio princípio, pois também pode haver assédio moral em relação ao estrangeiro.

O artigo 1º da Lei nº. 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa a efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. *“A mulher não pode ser discriminada no trabalho. É crime a exigência de qualquer atestado de saúde ou exames de gravidez (art. 2º, I, da Lei nº. 9.029/95)”.*⁵⁷

De acordo com o Ilustre Sérgio Martins em sua obra Assédio moral no trabalho ele nos faz a menção do art. 373-A da CLT que mostra a impossibilidade de discriminação nas seguintes hipóteses, assim vejamos:

“ I) publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referencia ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim exigir; II) recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III) considerar o sexo, a idade, a cor ou a situação familiar como variável determinante para fins

⁵⁶ Ibidem. 45 e 46.

⁵⁷ Ibidem, p. 47.

de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV) exigir atestado de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V) impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concurso, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.”⁵⁸

O princípio da igualdade não é absoluto, tem conceito aberto e dinâmico. O empregado não é igual ao empregador.

*“O estabelecimento de diferenciações que visem promover o princípio da igualdade de oportunidades em sentido material, através do estabelecimento de compensações a grupos de cidadãos que se mostrem em situação desfavorecida, desde que tais diferenças sejam materialmente fundadas e assentem em propósitos de justiça distributiva.”*⁵⁹

Martins cita ainda o pensamento de Guilherme Machado Dray que nos diz:

*“discriminar no âmbito da formação de um contrato individual do trabalho consistira, no mesmo sentido, na distinção, exclusão ou preferência feita por uma entidade empregadora em detrimento ou em favor de algum trabalhador, em função de um dos indicados fatores de diferenciação e desde que dela resulte a destruição ou o desvirtuamento do princípio geral da igualdade de oportunidades de acesso ao emprego”.*⁶⁰

⁵⁸ Ibidem, p. 47.

⁵⁹ Ibidem, p. 48.

⁶⁰ Ibidem, p. 48.

Assim, vemos que o objetivo da diferenciação é para igualar os desiguais de acordo com o princípio da razoabilidade.

4.2 DIREITO COMPARADO E LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

No direito comparado, também, a ausência de disciplina legal não tem impedido que a jurisprudência de, com fundamento nos princípios constitucionais e normas gerais, enquadrar como assédio moral condutas da natureza da que estamos a tratar e impondo punições correspondentes.

“O Parlamento da União Europeia adotou Resolução, 2001, instando os Estados membros a prestar atenção ao problema do assédio moral no local de trabalho e a considera-lo nas respectivas legislações nacionais, considerando que, à época, 8% dos empregados da União Europeia afirmavam ter sido vítimas de assédio moral no local de trabalho, nos últimos doze meses. O item 10, da Resolução A5-0283/2001 dispõe:

“10. Pede aos Estados membros que, com vistas a lutar contra o assédio moral e assédio sexual no lugar de trabalho, revisem a legislação existente e a complementem, assim como examinem a definição de assédio moral e elaborem uma definição uniforme”.⁶¹

4.2.1 ALEMANHA

⁶¹ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Revista dos Tribunais. Brasília, v.73,n.2,p. 29.abr./jun. 2007. Disponível em: <http://aplicação.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyenpeduzzi.pdf?sequence=1>, Acesso em: 28/09/2013.

No sistema Alemão os direitos fundamentais são invioláveis, ou seja, não se pode deixar que qualquer pessoa seja desrespeitada e fique impune, sem penalidade, pois todos tem direito de personalidade, é isso que os Tribunais Alemães vem decidindo ao longo de vários processos que envolvem o assédio moral. E também na legislação Alemã para configurar o Assédio moral é necessário que haja repetição e duração dos ataques, além de que as ofensas sejam constantes e intencionais.

*“ A dignidade do homem é intocável. Respeitá-la e protegê-la é uma obrigação de todos os poderes estatais (art. 1º., 1, da Constituição). O povo alemão declara que os direitos fundamentais, invioláveis e inalienáveis, são a base de toda sociedade humana, bem como a paz e a justiça do mundo (art. 1º,2). Todos têm o direito ao livre desenvolvimento de sua personalidade, desde que não violem o direito de outrem e não atentem contra a ordem constitucional e os costumes (art. 2º.)”.*⁶²

4.2.2 ÁUSTRIA

Na Áustria não há legislação específica que trata do assunto, apenas foi determinado que as empresas criassem normas, para que o funcionário nãoa seja vítima do assédio. *“A reforma do introduzida, em janeiro de 2002, determinou a obrigação das empresas com mais de 50 trabalhadores de prestar consultas por psicólogos para prevenir problemas psicossociais no local de trabalho”.*⁶³

4.2.3 BÉLGICA

⁶² PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op. cit., p. 103.

⁶³ Idem, p. 104.

No sistema Belga existe lei específica que trata do assédio moral. A lei é de 04/08/1996, mas foi alterada em 2002 para que constasse a proteção contra o assédio moral e o assédio sexual no trabalho.

O código penal da lei Belga tipifica o assédio moral como crime e impõe de 15 dias a dois anos de prisão e/ ou multa de 50 a 300 francos.

*“A Bélgica tem lei de 11 de junho de 2002 sobre a proteção dos trabalhadores contra violência física, psíquica e sexual, do assédio moral e do assédio sexual no trabalho”.*⁶⁴

Assim, com a alteração da lei a alínea 2 do parágrafo 1º do art. 4º da lei de 4 de agosto de 1996, foi alterada pela lei 11 de junho de 2002 , para que constasse a defesa da vítima e para não deixar que o empregador humilhasse e desmoralizasse o funcionário.

4.2.4 FRANÇA

O sistema Frances tem lei específica que protege a vítima de assédio moral. O sistema Frances é bem rígido e o Tribunal local tem aplicado a lei de acordo com cada caso, as condenações variam de acordo com a conduta do empregado e empregador. A dignidade do trabalhador é tratada de forma rígida, o sistema Frances não admite que o empregado seja vítima de assédio moral e tão pouco que a sua honra e personalidade sejam atingidas ou sequer ofendidas.

“Na França, a denominada Lei de modernização Social, de 17 de janeiro de 2002, alterada por lei de 3 de janeiro de 2003, disciplinou o assédio moral, individual e coletivo, tipificado como crime, no artigo 122-

⁶⁴ Ibidem, p. 105.

*49 do Código Penal, sujeito à sanção de prisão e multa”.*⁶⁵

4.2.5 SUÉCIA

Na Suécia o assédio moral já foi considerado como crime em 1993. O sistema sueco é rígido e não deixa que o funcionário seja vítima de assédio moral, e tão pouco que o empregador saia ileso dessa situação, pois para eles se cometeu a conduta é necessário que o empregador pague por aquilo, pois o funcionário não pode ser motivo de piada ou chacota. *“Na Suécia, a Lei Básica de Prevenção de Riscos, de 1993, contém normas em especial de prevenção ao assédio moral”.*⁶⁶

4.2.6 PORTUGAL

O sistema português e a sua legislação portuguesa tem que a dignidade da pessoa está em primeiro plano. Todos os cidadãos tem dignidade e são tratados de maneira igual, não admitindo qualquer tipo de preconceito seja qual for o motivo, ou a razão. Pois como já dito a legislação portuguesa preza pela dignidade da população portuguesa.

O empregado e empregador devem se respeitar de maneira recíproca, para que tenham um ambiente de trabalho sadio e harmonioso.

“O art. 1º da Constituição da República Portuguesa dispõe que “Portugal é uma República soberana baseada na dignidade da pessoa humana”. Pedro Montano afirma que “a dignidade humana constitui o valor absoluto da pessoa”.

⁶⁵ Ibidem, p. 109.

⁶⁶ Ibidem, p. 117.

A integridade moral e física das pessoas é inviolável (art. 25, nº. 1, da Constituição)”.⁶⁷

4.2.7 ESTADOS UNIDOS

Na legislação norte americana é mais difícil se comprovar que é ou foi vítima de assédio moral, pois a Corte Americana só pune se devidamente comprovado e caracterizado que houve uma conduta abusiva por parte do empregador, e a conduta tem que ter sido abusiva e também intolerável.

*“O Civil rights act de 1964 proíbe a discriminação no emprego em razão de raça, cor, sexo e origem. É “ilegítima qualquer pratica de trabalho adotada pelo empregador para dispensar ou colocar o trabalhador em tratamento discriminatório em relação à retribuição, condições, termos ou tratamento privilegiado por causa de sua raça, cor de pele, religião, sexo ou mesmo nacionalidade”.*⁶⁸

4.3 PROVAS

De acordo com Vicente Grecco Filho ele afirma que *“a prova é todo elemento que pode levar conhecimento de um fato a alguém”*.⁶⁹ Tem por finalidade o convencimento do juiz, sobre os fatos narrados na inicial, ela é feita diante do juiz.

“A prova do assédio será do empregado, por se tratar de fato constitutivo do seu direito (art.

⁶⁷ Ibidem, p. 113.

⁶⁸ Ibidem, p. 109.

⁶⁹ FILHO, GRECCO Vicente, Direito processual civil brasileiro, 16. Ed. São Paulo: Saraiva,2003,v.2,p.182.

818 da CLT e inciso I do art. 333 do CPC). É uma prova difícil de ser feita, pois geralmente as manifestações ocorrem quando estão presentes apenas assediador e assediado”.⁷⁰

“Não se pode falar em inversão do ônus da prova, no sentido de que o empregador deveria fazer prova de que não praticou o assédio, pois haveria prova impossível muitas vezes de ser feita. Não há previsão legal nesse sentido na legislação processual trabalhista”.⁷¹

Todos os meios de prova serão admitidos em direito desde estejam de acordo com o art. 332 do CPC.

As testemunhas provarão os fatos do assédio moral que tenham efetivamente presenciado.

“Os indícios e presunções são meios de prova, para demonstrar o assédio de acordo com o art. 212 do Código Civil, IV”.⁷²

Se necessário passar por perícia, ela poderá indicar se o trabalhador sofre com problemas psíquicos em razão da relação de serviço, e explicar se tem nexo de causalidade ou não.

Enfim, é necessário que a prova seja conclusiva no sentido de demonstrar se houve ou não assédio moral contra o empregado. É necessário que tenha certeza que o trabalhador foi vítima do assédio.

4.4 VISÕES JURISPRUDENCIAIS

Vejamos alguns exemplos de como a jurisprudência vem se posicionando sobre o assédio moral:

⁷⁰ PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op. cit., p. 97.

⁷¹ Idem, p. 98.

⁷² BRASIL. Código Civil. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 20/11/2013.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – com jurisdição Espírito Santo:

“ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.” (TRT 17ª R., RO nº 1315.2000.00.17.00.1, Ac. nº 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionizio, DJ de 20.08.2002, publicado na Revista LTr 66-10/1237).⁷³

Destaca-se o seguinte Acórdão do TRT DA 3ª Região (jurisdição no Estado de Minas Gerais), relatado pela juíza e professora Alice Monteiro de Barros, pela abordagem teórica e analítica da figura em estudo:

“ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo ‘assédio moral’ foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também

⁷³ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Revista dos Tribunais. Brasília, v.73,n.2,p. 33.abr./jun. 2007. Disponível em: <http://aplicação.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyenpeduzzi.pdf?sequence=1>, Acesso em: 28/09/2013.

conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), *terror psicológico* ou *assédio moral* entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. 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 frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns seis meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego’* (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Na Davenport e outros, intitulada *Mobbing: Emotional Abuse in The American Work Place*). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão.” (TRT-RO-01292-

2003-057-03-00-3, 2ª T., Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, DJ 11.08.2004).⁷⁴

O julgado a seguir transcrito revela hipótese em que foi sugerido ao empregado ser ele portador de doença mental:

“ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO PELOS DANOS DELE DECORRENTES.

Quando o empregador obriga o seu empregado a submeter-se a exame psiquiátrico além do regular e periódico, sugerindo que ele seja portador de doença mental, acatando indicação do superior hierárquico motivada na suspeita de um comportamento ‘arredio e calado’ que é atribuído ao obreiro, este empregador ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica do empregado. A função natural da realização de exames médicos pelo empregado tem por objetivo salvaguardar a sua saúde, em cumprimento às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador instituído na CLT. Nesse compasso, a indicação de exame psiquiátrico extraordinário consiste em ato desviado da sua função natural, que excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé, pelos costumes e pela finalidade social para se transformar em instrumento cujo propósito é de degradar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução normal do contrato, tornando o ato abusivo e, portanto, ilícito. O exercício abusivo do direito e o consequente ato ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também denominado mobbing ou bullying, e enseja justa reparação da lesão dele decorrente, que vai atuar como lenitivo dos sentimentos de indignação e angústia suportados pelo

⁷⁴PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Revista dos Tribunais. Brasília, v.73,n.2,p. 33.abr./jun. 2007. Disponível em: <http://aplicação.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyenpeduzzi.pdf?sequence=1>, Acesso em: 28/09/2013.

*ofendido.” (TRTRO- 00227-2004-020-03-00-5, Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima, DJ 07.08.2004).*⁷⁵

A ementa abaixo refere hipótese, julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em que o dano moral configurou-se pela despedida decorrente de recusa do empregado em aderir ao Plano de Desligamento Voluntário:

“ASSÉDIO MORAL. ADESÃO PDV. DANO MORAL CONFIGURADO.

Adesão ao PDV deve ser espontânea, de acordo com a conveniência do trabalhador, livre de pressão. O reclamante não aderiu ao PDV, tendo sido colocado em ‘licença remunerada’, por trinta dias, prorrogada sucessivamente até culminar com o desligamento imotivado. Nesse ínterim, recebeu vários ‘convites’ a aderir ao Plano. Evidente que a licença, palestras, cartilhas, ‘Disque – PDV’, demonstrativo das verbas, formulários de inscrição etc., tinham o propósito de ‘convencer’ o reclamante a aderir ao PDV. No entanto, desses expedientes, mais o contexto da prova oral coligida, infere-se atitudes que extrapolam a mera divulgação e ciência ao pessoal do programa demissional. O modus operandi desse ‘processo de convencimento’ transcende aspectos informacionais, enveredando-se pela seara da pressão psicológica, do assédio moral, com a finalidade de obter ilicitamente a adesão ao PDV, mormente quando o intento não é conseguido, o ferroviário acaba sendo descartado, como se fosse ‘um dormente de trilhos’. Dano moral configurado. Sentença mantida” (TRT-RO-02170-2003-001-15-00-4,

⁷⁵ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Revista dos Tribunais. Brasília, v.73,n.2,p. 35.abr./jun. 2007. Disponível em: <http://aplicação.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyenpeduzzi.pdf?sequence=1>, Acesso em: 28/09/2013.

Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini, DJ 16.09.2005).⁷⁶

E ainda, vejamos julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

“ASSÉDIO MORAL. XINGAMENTOS. PALAVRAS DE BAIXO CALÃO. Para que se configure dano moral, mister que haja lesão aos oriunda de um ato ilícito, a tal ponto de atingir-lhe a honra, a dignidade, os valores íntimos. Constitui dever do empregador preservar e zelar pela dignidade do trabalhador. Os poderes diretivo e hierárquico que detém em relação ao empregado não podem ser exercidos a despeito dos direitos individuais assegurados constitucionalmente. Xingamentos e palavras de baixo calão utilizadas por superior hierárquico na lida com o empregado subordinado e na frente dos demais colegas direitos da personalidade do indivíduo, de trabalho revelam constrangimento e humilhação, ofensa à dignidade, aos valores íntimos e à honra do empregado”.(TRT-RO 01212008620075010062, Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva, DJ 05.11.2011).⁷⁷

Dessa forma, vimos que para a legislação brasileira e também para alguns países onde não existe lei específica que trata de assédio moral, o que vale é a decisão jurisprudencial de diversos Tribunais, pois como não tem lei específica, vale a decisão com outros julgados, pois na maioria das vezes o tema é tratado com o mesmo rigor em diversos países incluindo o Brasil.

⁷⁶ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. Revista dos Tribunais. Brasília, v.73,n.2,p. 35.abr./jun. 2007. Disponível em:

<http://aplicação.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyenpeduzzi.pdf?sequence=1>, Acesso em: 28/09/2013

⁷⁷ SILVA, Flávio Ernesto Rodrigues. **Assédio moral**. Jurisprudências. Disponível em: <http://www.trtes.jus.br/portal/#>. Acesso em 21 nov. 2013.

E ainda, frisa-se pelo fato que as decisões jurisprudenciais são apenas para que o juiz tenha um norte de como ele poderá proceder para analisar cada caso em questão, pois como vimos cada caso é um caso.

CAPÍTULO V

CRIMES DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL

Ameaça - O Código Penal no art. 147, diz que “*quem ameaçar alguém com palavras, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, lhe causar mal injusto e grave – pena de detenção de 01 ano a seis meses ou multa*”.⁷⁸

Neste crime a liberdade individual que é o abem protegido pela norma, podendo ser físico ou psíquico, a vítima ameaçada se sente intimidade com medo de tudo e de todos, em especial da pessoa que está causando e fazendo a ameaça. É necessário que haja o dolo, com o propósito de intimidar a vítima. A tentativa é inadmissível, salvo se for por escrito.

Lesão corporal - “*A lesão corporal importa não só ofender a integridade corporal de uma pessoa, mas também a sua saúde (art. 129 do Código Penal). A pena é de detenção de três meses a um ano*”.⁷⁹

O crime de lesão corporal está tipificado no Código Penal no artigo 129, a ofensa neste caso é direta a integridade corporal ou a saúde do indivíduo, ou ainda a saúde física do assediado. Este crime pode ser praticado por ação ou omissão do assediador. Para sua configuração é necessário que a

⁷⁸ BRASIL. Código Penal. In Constituição Federal. 13ed. Organização de texto por Luiz Roberto Curia, Livia Lispedes, Juliana Nicoletti. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 509 – 569 (Vade Mecum) .

⁷⁹ PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op. cit, p. 95.

lesão atinja algum membro do corpo da vítima, mesmo que seja de modo temporário essa alteração.

A lesão corporal pode ser leve, grave, gravíssima, seguida de morte ou privilegiada.

Induzimento, instigação ou auxílio ao suicídio – Art. 122 do Código Penal.

“Em razão do ato praticado pelo assediador, o assediado pode tentar o suicídio. Induzir ou instigar alguém a suicidar-se ou a prestar-lhe auxílio para que o faça é crime previsto no artigo 122 do Código Penal. Instigar tem o sentido de estimular. A pena é de reclusão de dois a seis anos, se o suicídio se consuma, ou reclusão de um a três anos, se da tentativa de suicídio resulta lesão corporal de natureza grave. Há aumento da pena se o crime é praticado por motivos egoísticos (art. 122, parágrafo único, I, do Código Penal)”.⁸⁰

O bem jurídico descrito no art. 122 do Código penal, é a vida, é a proteção do direito a vida. Neste crime a vontade do agente está dentro da cabeça do agente, que quer induzir, instigar ou auxiliar outra pessoa, ou seja, a vítima a uma dessas três condutas. A vontade do agente deve ser seria. Se no caso a vítima sofra apenas tentativa de suicídio apenas lesão de natureza leve, a pessoa que o induziu não terá cometido crime, pois neste crime não se pune a tentativa.

Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo eminente – Neste caso, a tipificação deste crime é expor a vida de outrem, em razão de coloca-la em perigo eminente, um perigo atual limitado a alguém de modo individual.

⁸⁰ PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op. cit., p.95 .

Trata-se de um crime subsidiário, no sentido de que só é provocado se o evento perigoso se caracteriza com exatidão.

Este crime está disposto no artigo 132 do Código Penal, assim vejamos:

*“Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente é crime definido no artigo 132 do Código Penal. A pena é de detenção de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave. Exige-se perigo direto e iminente à vítima, não sendo suficiente a mera possibilidade (RTJ SP 124/569)”.*⁸¹

E por fim, mas não menos importante o constrangimento ilegal, que está tipificado no Código Penal artigo 146, assim vejamos:

*“Constrangimento ilegal é a utilização de violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou fazer o que ela não manda (art. 146 do Código Penal). A pena é de detenção de três meses a um ano ou multa. As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas”.*⁸²

Dessa forma, vejamos que o legislador se preocupou em principalmente proteger os indivíduos de toda e qualquer tipo de ofensa, seja ela moral, física, emocional, e etc.

Este tipo penal é como espécie de defesa, ou autodeterminação a liberdade de cada indivíduo, pois ninguém é obrigado a fazer aquilo que não

⁸¹ PINTO, Sérgio Martins. Assédio moral no emprego. op. cit., p. 96.

⁸² Idem, p. 96.

quer ou não lhe convêm. Ninguém pode se sentir constrangido com a ação de outra pessoa. É um crime subsidiário, e admite a forma tentada.

A competência dos crimes descritos acima é da Justiça Comum, serão julgados em uma vara criminal. Não será competência da Justiça do Trabalho julgar esses crimes. A competência da Justiça do Trabalho é para julgar e punir o Assédio moral em decorrência da relação de emprego ou trabalho, mas se em decorrência da relação de emprego acontecer algum dos crimes descritos acima, terá que entrar com outra ação em vara competente para ser julgada. Pois a punição para quem comete o assédio moral na relação de trabalho, ou seja, o assediador terá na verdade que pagar uma indenização para a vítima dessa humilhação.

6.0 COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

O meio mais eficaz para se combater o assédio moral decorrente da relação de trabalho é fazendo a denúncia, ou entrando com ação na Justiça do Trabalho, pedindo a rescisão indireta do contrato de trabalho, pois se o assediado, ou a vítima não tomar nenhuma atitude em relação à violência moral, física e verbal que vem sofrendo, é claro que o assediador, cada vez mais vai continuar com as ofensas e as agressões, pois achara que tudo é e está na mais perfeita ordem, pois o assediador muitas vezes quando é o sujeito ativo do assédio nem percebe que está praticando essa violência ao seu próximo.

Os bancários e os funcionários da administração Pública tem cartilha informativa dizendo como é que pode ser feito o combate e a prevenção contra o assédio moral.

*“Muitas vítimas de assédio moral só percebem que sofreram o processo doloroso do assédio quando este já foi executado, sua capacidade laborativa foi minada e já vivencia uma série de problemas somáticos, psíquicos e emocionais. O sintoma é aquilo que emerge, é o que aparece. E os sintomas mais comuns nas vítimas de assédio moral são: baixa-estima, nervosismo, stress, insônia, taquicardia, perturbações gastrointestinais, falta de desejo sexual, consumo indiscriminado de drogas lícitas e ilícitas, esgotamento físico e psíquico. Sintomas que podem levar a diagnósticos como depressão, ansiedade, síndrome do pânico, transtorno obsessivo compulsivo, paranoia, etc. No trabalho a vítima de assédio moral geralmente apresenta queda na produtividade e na qualidade do serviço, falta de motivação, atrasos, licenças médicas, isolamento do grupo e ambivalência dos sentimentos - como mecanismos de defesa”.*⁸³

Daí a verdadeira importância da vítima procurar uma ajuda, fazer a denuncia e se precaver dessa situação, porque como já dito anteriormente, muitas vezes a vítima é excluída do grupo de trabalho e tão pouco pode falar com os colegas no ambiente de trabalho, o que torna mais difícil a sua comunicação com os outros e uma possível ajuda, pra tomar coragem e denunciar o assediador.

⁸³ LOBATO, Arthur. A Importância da Prevenção no Combate ao Assédio Moral. Disponível em: http://www.sinjus.com.br/modulos.php?nome=artigos&arquivo=visu_not&id_not=12219. Acesso em 22.11.2013.

Assim, vemos que o melhor a se fazer para não ser vítima de assédio moral, falarmos com as pessoas próximas sobre o que está acontecendo conosco. E ainda, não podemos nos esquecer de frisar que muitas pessoas deixam de buscar seus direitos por falta de informação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do trabalho, demonstrou-se que o Assédio Moral é a violação da dignidade do trabalhador, e a dignidade do trabalhador é um princípio fundamental de natureza constitucional e universal, e que em decorrência do assédio, ele atinge também os direitos de personalidade do empregado, gerando consequências muitas vezes irreparável, que afeta a saúde do trabalhador, bem como todo o ambiente de trabalho.

O Assédio Moral, antes de ser um fenômeno que perturba e invade o dia a dia do trabalhador, deve ser considerado como uma ferida social, que perturba a vida de forma geral das pessoas, pois é na vivência que as pessoas tendem a manifestar o instinto perverso e o intuito de manipular o outro, seja pela prática de abuso de poder seja por maldade e competitividade desumana.

O objetivo deste trabalho é fazer com que a sociedade saiba quais são seus direitos, e a quem recorrer no caso de ser vítima do Assédio. É orientar a população para que essa prática do empregador não mais aconteça em face de seus empregados, e ainda é para o empregado saber que ele pode contar com a Justiça para ver seus direitos personalíssimos sendo protegidos, pois estes tem proteção constitucional.

Na sociedade em que vivemos, existe uma tendência em afirmar que não há erro sem culpa, porém é preciso considerar que geralmente o

objetivo dos assediadores é justamente fazer com que o erro que lhe é atribuído seja por ele mesmo endossado, fazendo perceber que o culpado não só para quem está de fora, mas também para ele mesmo.

Assim, em decorrência dessa culpa o sentimento de culpa e vergonha no trabalhador começa a aflorar, e este está diretamente ligado a sua infelicidade e o desamor que surge em decorrência dessa conduta.

Por fim, cabe parabenizar os trabalhadores que tem coragem e denunciam os empregadores que agem de maneira errônea.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BASTOS, João José Caldeira. **Crime de perigo para a vida ou a saúde de outrem**. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/11597/crime-de-perigo-para-a-vida-ou-saude-de-outrem#ixzz2lL4K0iXj>. Acesso em nov 2013.

BRASIL. Código Civil. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm Acesso em: 20/11/2013.

BRASIL. **Código Penal**. In **Constituição Federal**. 13ed. Organização de texto por Luiz Roberto Curia, Lívia Lispedes, Juliana Nicoletti. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 509 – 569 (Vade Mecum) .

GARCIA, Ivonete Steinbach. **Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social**. Ivonete Steinbach Garcia, Suzana da Rosa Tolfo. Curitiba: Juruá, 2011.

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

Guia Trabalhista. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/danomoralnoemprego.htm>. Acesso em set 2013.

LOBATO, Arthur. **A Importância da Prevenção no Combate ao Assédio Moral.** Disponível em: http://www.sinjus.com.br/modulos.php?nome=artigos&arquivo=visu_not&id_not=12219. Acesso em 22.11.2013.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral.** Revista dos Tribunais. Brasília, v.73,n.2,p. 31.abr./jun. 2007. Disponível em: <http://aplicação.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2309/mariacristinairigoyenpeduzzi.pdf?sequence=1>, Acesso em: 28/09/2013.

PINTO, Sérgio Martins. **Assédio moral no emprego.** São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Flávio Ernesto Rodrigues. **Assédio moral.** Jurisprudências. Disponível em: <http://www.trtes.jus.br/portal/#>. Acesso em 21 nov. 2013.

SILVA, Lilian Cristina da. **Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral.** Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso em set 2013.