

Revista Eletrônica

Tribunal Regional do Trabalho do Paraná

v.2 – n.16 Março 2013



Assédio Moral e Assédio Sexual **16** edição
Março

Ficha Técnica



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão

VICE-PRESIDENTE

Desembargador Altino Pedrozo dos Santos

CORREGEDOR REGIONAL

Desembargador Dirceu Buyz Pinto Júnior

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2012/2013

Desembargadora Marlene T. F. Sugumatsu- Diretora

Desembargadora Ana Carolina Zaina - Vice-Diretora

Juiz Paulo H. Kretzschmar e Conti – Coordenador

Juiz Eduardo Milléo Baracat - Vice-Coordenador

Desembargador Arion Mazurkevic

Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert

Juiz Cássio Colombo Filho

Juíza Valéria Rodrigues Franco da Rocha

Juiz Lourival Barão Marques Filho

Juiz Rafael Gustavo Palumbo

COMISSÃO DE PUBLICAÇÕES

Desembargora Marlene T. F. Sugumatsu-Diretora

Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert

Juiz Cássio Colombo Filho

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Angélica Maria Juste Camargo

Eloina Ferreira Baltazar

Joanna Vitória Crippa

Juliana Cristina Busnardo de Araújo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de Lima

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

Willians Franklin Lira dos Santos

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência

Serviço de Biblioteca e Jurisprudência

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

Assessoria de Uniformização de Jurisprudência

FOTOGRAFIA

Assessoria de Comunicação e acervos dos pesquisadores

APOIO À PESQUISA E REVISÃO

Maria Ângela de Novaes Marques

Márcia Bryzynski

DESIGN GRÁFICO

Patrícia Eliza Dvorak

Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos e Informações.

Edição temática: Assédio Moral e Assédio Sexual

Periodicidade Mensal

Ano II – 2013 – n. 16

Envie sua contribuição (sentenças, acórdãos ou artigos) para o e-mail escolajudicial@trt9.jus.br

Sumário

1. Apresentação.....	7
-----------------------------	----------

2. Artigos

2.1 O Assédio Sexual e Moral e a sua Prova na Justiça do Trabalho - José Affonso Dallegrave Neto.....	9
--	----------

2.2 Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores - Marcia Kazenoh Bruginski.....	29
---	-----------

2.3 O Assédio Moral e os Direitos de Personalidade do Trabalhador - Amaury Haruo Mori.....	42
---	-----------

2.4 Trabalho, Medo e Sofrimento: Considerações Acerca do Assédio Moral - Ana Paula Sefrin Saladini.....	72
--	-----------

2.5 O Assédio Moral no Direito do Trabalho - Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmid.....	89
--	-----------

2.6 Assédio Moral: Sujeitos, Danos à Saúde e Legislação - Euler Sinoir de Oliveira.....	128
--	------------

2.7 Sexo e Poder nas Relações de Emprego – uma breve análise sobre o assédio sexual - Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli e Silvana Souza Netto Mandalozzo	148
---	------------

3. Acórdãos

3.1 Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, publicado no DJe 15/05/2009, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho.....	159
---	------------

3.2 Acórdão da Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, publicado em 28/03/2011, Relatora Ministra Nancy Andrichi.....	164
---	------------

3.3 Acórdão da Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, publicado em 03/09/2007, Relatora Ministra Nancy Andrighi.....	167
3.4 Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, publicado no DJPR em 21/09/2012, Relator Desembargador Célio Horst Waldraff	171
3.5 Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, publicado no DJPR em 14/11/2006, Relator Desembargador Edmilson Antonio de Lima.....	184
3.6 Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, publicado no DJPR em 13/03/2012, Relator Desembargador Dirceu Buyz Pinto Junior.....	188

4. Sentenças

4.1 Sentença publicada em 30/11/2012, 6ª Vara do Trabalho de Londrina - Pr, Juiz Reginaldo Melhado.....	208
4.2 Sentença publicada em 25/01/2013, 10ª Vara do Trabalho de Curitiba - Pr, Juíza Patrícia de Matos Lemos.....	213
4.3 Sentença publicada em 18/01/2013, 3ª Vara do Trabalho de Londrina - Pr, Juiz Ronaldo Piazzalunga.....	217
4.4 Sentença publicada em 18/01/2013, 2ª Vara do Trabalho de Curitiba - Pr, Juíza Luciene Cristina Bascheira Sakuma.....	226
4.5 Sentença publicada em 14/12/2012, 3ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu - Pr, Juíza Angélica Candido Nogara Slomp.....	231
4.6 Sentença publicada em 23/11/2012, 4ª Vara do Trabalho de Curitiba - Pr, Juiz Bráulio Gabriel Gusmão.....	237
4.7 Sentença publicada em 14/12/2012, 22ª Vara do Trabalho de Curitiba- Pr, Juiz Paulo Possebon de Freitas.....	242

4.8	Sentença publicada em 08/02/2013, Vara do Trabalho de Pinhais - Pr, Juiz Lourival Barão Marques Filho.....	246
4.9	Sentença publicada em 17/09/2012, 3ª Vara do Trabalho de Paranaguá - Pr, Juiz Leonardo Vieira Wandelli.....	249

5. Ementas

5.1	RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL. REQUISITOS DO ARTIGO 216-A DO CÓDIGO PENAL. NÃO ATENDIMENTO.....	265
5.2	RECURSO DE REVISTA. [...] DANO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL - VALOR ÍNFIMO DA INDENIZAÇÃO.....	266
5.3	[...] ASSÉDIO SEXUAL. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO.....	266
5.4	INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. DISPENSA DE EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS DA AIDS E OUTRAS ENFERMIDADES. ATO ATENTATÓRIO ÀS GARANTIAS FUNDAMENTAIS.....	267
5.5	I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. COBRANÇA EXCESSIVA DO CUMPRIMENTO DE METAS. AMEAÇA DE DEMISSÃO E USO DE PALAVRAS DE BAIXO CALÃO. VALOR ARBITRADO.....	268
5.6	DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. ASSÉDIO SEXUAL E OFENSA.....	268
5.7	ASSÉDIO SEXUAL - LEI 10.224/2001 - ARTIGOS 1º, III, E 5º, X, DA CF...268	
5.8	DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. DESCRIÇÃO DOS FATOS NA PETIÇÃO INICIAL.....	269
5.9	ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS.....	269
5.10	ASSÉDIO MORAL - NÃO CONFIGURAÇÃO.....	269

6. Resenhas

6.1	A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho Christophe Dejours - Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal. Ferreira. 2 Ed. São Paulo: Cortez/Oboré; 1987.....	270
6.2	Acoso psíquico no ambiente de trabalho - Zeno Simm, São Paulo: LTr, 2008.....	273
6.3	Assédio: do Moral ao Psicossocial – Desvendando os Enigmas da Organização do Trabalho - Carlos Eduardo Carrusca Vieira, Juruá, 2008.....	275
6.4	Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: um Enfoque Multidisciplinar - Organizadoras: Theresa Cristina Gosdal e Lis Andrea Pereira Soboll. Autores: Adriane Reis de Araujo. André Davi Eberle, Débora Miriam Raab Glina, Lis Andrea Pereira Soboll, Lys Esther Rocha, Luciano Augusto de Toledo Coelho, Mariana Schatzmam, Maria Virgínia Filomena Cremasco, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Thereza Cristina Gosdal - LTr, 2009.....	278
6.5	Assédio Moral na Relação de Trabalho - Maria Aparecida Alkimin, Juruá, 2012.....	280
6.6	Assédio Moral no Âmbito da Empresa - Regina Célia Pezzuto Rufino, LTr, 2006.....	282
6.7	O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações do Trabalho: Doutrina, Jurisprudência e Legislação - Reginald Felker, LTr, 2010	284
7.	Súmulas do TST	286
8.	Bibliografia	287
9.	Vídeos	
9.1	Palestra do professor Christophe Dejours no Seminário "Saúde, subjetividade e trabalho na Empresa e na Instituição Judicial" Evento realizado pela Escola Judicial no dia 26 de agosto de 2011	295

Apresentação

Por volta de 1960 um médico sueco detectou uma espécie de comportamento hostil em uma escola, que perdurou por longo tempo e demonstrou potencial para afetar a vida da vítima nos aspectos físicos e emocionais. O fenômeno foi designado mobbing.

Desde a década de 1980, quando o professor e psicólogo Heinz Leymann associou esse mesmo comportamento ao que acontecia com alguns empregados em seus lugares de trabalho e passou a investigar e a divulgar o fenômeno; e desde que a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen lançou, em 1998, a obra de repercussão internacional *Le harcèlement moral*, o tema da violência perversa no cotidiano do espaço laboral desencadeou singular interesse entre os mais diversos setores da sociedade.

Compreender seu significado, extensão, formas de manifestação, perfis da vítima e do agressor, suas repercussões e formas de impedir sua prática ou reparar suas consequências passou a ser tarefa de médicos, psicólogos, administradores, assistentes sociais, professores e juristas, entre outros que atuam no campo das relações humanas, especialmente quando relacionadas com o trabalho.

O assédio moral, como se tornou conhecido no Brasil, analisado no contexto do espaço laboral indica, nas palavras de Marie-France Hirigoyen, toda conduta abusiva que se manifesta sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos ou outra forma capaz de provocar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, e, ainda, colocar em perigo seu emprego ou, no mínimo, degradar as condições ambientais do trabalho. Nessa perspectiva, o assédio moral, que se aproxima da ideia de psicoterror, agrega tanto o abuso de poder como a manipulação perversa e se mostra capaz de, efetivamente, deteriorar as condições físicas, psíquicas e emocionais da vítima no ambiente de trabalho.

O tema do assédio moral no trabalho não se completa se outra forma de perversidade, a do assédio sexual, não estiver alinhada aos mesmos estudos e preocupações, já que situações envolvendo trabalhadores, especialmente do sexo feminino, como vítimas de assédio sexual vem sendo assustadoramente reveladas em escala crescente.

A inquestionável relevância do tema não poderia passar despercebida pela Coordenação dos trabalhos de seleção e divulgação da Revista Eletrônica deste Tribunal, sempre atenta aos assuntos que movimentam a comunidade acadêmica e jurídica, que se vale deste importante meio de difusão de conhecimento. Assim, esta edição se abre a artigos, resenhas e julgados relacionados com os fenômenos do assédio moral e do assédio sexual, seja para retomar aspectos de sua conceituação originária, seja para acompanhar sua redefinição, ou, ainda, para explorar outras conexões e enfoques multidisciplinares.

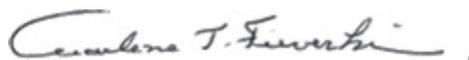
Nesta edição o assédio moral e o assédio sexual serão abordados nos seus aspectos conceituais e do ponto de vista da atividade judicial probatória, de suas implicações sobre os direitos de personalidade e sobre a saúde do trabalhador e, ainda, sob o enfoque das relações de poder que se manifestam nas relações laborais e seus possíveis abusos.

Em uma dimensão multidisciplinar, estudos de psicopatologia do trabalho dirigem o olhar do leitor à loucura do trabalho; no aspecto psicossocial, a organização do trabalho coloca-se em evidência, assim como as relações interpessoais e organizacionais, as relações de trabalho e o ambiente de trabalho.

A seriedade e profundidade dos estudos e o comprometimento social das decisões que se apresentam nesta edição remeterão o leitor a um universo indesejado: o da perversidade humana, da incapacidade de aceitar e compreender o outro, da crueldade e do abuso. Por outro lado, conduzirão, também, a perspectivas engrandecedoras e emancipatórias do ser humano, que se revelam desde a preocupação de estudar e se aprofundar no tema, até propostas de solução capazes de salvar um ser humano do colapso psíquico e emocional a que pode ser lançado se não forem adotadas medidas preventivas, repressivas e corretivas.

A todos os que contribuíram com mais esta edição da Revista Eletrônica do TRT 9ª Região, nossos mais profundos agradecimentos.

Curitiba, 04 de abril de 2013.



MARLENE T. FUVERKI SUGUMATSU

Diretora da Escola Judicial do TRT 9ª Região.

Artigos

O Assédio Sexual e Moral e a sua Prova na Justiça do Trabalho

JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE NETO

Mestre e Doutor em Direito pela UFPR; Advogado e professor da Escola da Magistratura Trabalhista do Paraná; Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e da Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho.



Assédio Moral
e Assédio Sexual

1. Assédio sexual e moral: conceito e alcance

Por *assédio* temos qualquer insistência impertinente junto de alguém com perguntas e pretensões¹. Também está presente a idéia de cercar alguém a fim de alcançar objetivos mesquinhos, através de meios espúrios. Na língua inglesa se utiliza o termo *bullying* para a prática de assédio moral. Contudo, a expressão consagrada é aquela usada na Alemanha e na Itália, *mobbing*; derivação do verbo *to mob* que traduz justamente a idéia de cercar, agredir, assediar, atacar, emboscar. Assim, *mobbing*, literalmente nos aproxima da idéia de agressão praticada por algum animal que, circundando ameaçadoramente um membro do grupo, provoca a fuga deste pelo pavor de ser atacado e morto².

Para o operador do Direito do Trabalho interessa tanto o estudo do assédio sexual quanto o moral manifestado no ambiente de trabalho.

O *assédio sexual* está tipificado como crime, por força da Lei nº 10.224/01 que acrescentou ao Código Penal o artigo 216-A:

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

Pena: detenção de 1 a 2 anos.

Dessa definição legal se extraem dois requisitos de configuração:

1 FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. *Pequeno dicionário brasileiro da língua portuguesa*. 9ª. Edição. RJ: Editora Civilização Brasileira S/A, pág. 125.

2 GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, pág. 33.

- a) constrangimento provocado por agente que age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima;
- b) ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual.

Como se vê do conceito legal antes transcrito, o agente é sempre o empregador ou um colega de trabalho que atua como superior hierárquico da vítima. Ressalvada tal condição subjetiva (atinente aos sujeitos ativo e passivo), nada obsta que agente e vítima sejam do sexo masculino ou feminino, nem mesmo que sejam hetero ou homossexuais. Entretanto, não se pode negar a influência de fatores culturais sobre o tema, os quais nos levam a constatar que, na maioria dos casos, o agente é do sexo masculino e a vítima do feminino³.

A despeito de existirem duas espécies de assédio sexual, apenas aquele oriundo de chantagem (*quid pro quo*), advindo do empregador ou superior hierárquico sobre a vítima subalterna⁴, é que se encontra positivado no sistema pátrio. A outra espécie, *assédio sexual ambiental*, constitui forma de intimidação difusa que implica distúrbio ao ambiente de trabalho, sendo irrelevante o elemento *poder* (hierárquico), podendo o agente ser um mero colega de trabalho do ofendido, sem qualquer ascendência sobre a vítima⁵.

Quanto ao *assédio moral*, importa registrar a falta de regulamentação legal como conduta criminal típica, apesar da existência de vários projetos de lei nessa direção⁶. Não obstante, é clara a possibilidade de reparar os danos materiais e morais decorrentes dessa ardilosa prática com fundamento no art. 1º., III, art. 3º., IV e, sobretudo, art. 5º, X, todos da Constituição Federal.

3 Segundo observam José Pastore e Luiz Carlos Robortella, “os fatores culturais continuam tendo grande peso na análise das causas de assédio sexual no Brasil. Cerca de 20% das secretárias entrevistadas na pesquisa citada julgam que, em todo assédio, *há sempre uma ponta de provocação por parte da assediada e consideram impossível prevenir o assédio sexual por parte dos homens brasileiros, por tratar da manifestação incontrolável do instinto masculino*”. PASTORE, José e ROBORTELLA, Luiz Carlos. *Assédio sexual no trabalho. O que fazer?* São Paulo: Makron Books, 1998, p. 31.

4 É possível admitir o assédio sexual, como posto pelo legislador, também na esfera da administração pública, tendo como agente e vítima o servidor público, desde que o assediante seja superior hierárquico do assediado.

5 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001, p. 47.

6 Há pelo menos três projetos de lei de âmbito federal, um para o servidor público que visa introduzir o art. 177-A na Lei 8.112/90, e dois para o empregado celetista, PL n. 4742/201 que colima acrescer o art. 136-A no Código Penal e outro objetivando acrescentar o art. 203-A, também ao Código Penal, tipificando como crime a coação moral praticada por superior hierárquico que afete a dignidade da vítima ou crie condições de trabalho humilhante ou degradante.

Segundo Marie-France Hirigoyen, por assédio no local de trabalho compreenda-se toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa ou pôr em perigo seu emprego ou, em última análise, degradar o ambiente de trabalho⁷.

Na prática são quatro as principais formas de assédio moral⁸: a) provocação do isolamento da vítima no ambiente do trabalho; b) cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima; c) referências indiretas negativas à intimidade da vítima; d) ausência de justificativa (gratuidade) para discriminar negativamente a vítima.

Para Márcia Novas Guedes, *mobbing* ou assédio moral significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima⁹.

Após registrar que o assédio na empresa agrega dois elementos essenciais à sua manifestação, quais sejam o abuso de poder e a manipulação perversa, a jurista baiana traz interessante constatação:

“O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui uma escalada destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror”¹⁰.

7 HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução: Maria Helena Kühner, 2ª. Ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p. 65.

8 A sistematização foi adaptada do artigo de Isabel Ribeiro PARREIRA. O assédio moral no trabalho. In: *V Jornadas – Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coordenação: António Moreira. Coimbra: Almedina, 2003, págs. 218-220.

9 GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*, São Paulo: LTr, 2003, pág. 33.

10 GUEDES, Márcia Novaes. Ob. citada, pág. 35.

Na precisa observação de Cláudio Couce de Menezes, aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo, o processo é continuado e de regra sutil, pois a agressão aberta desmascara a estratégia insidiosa de expor a vítima a situações incômodas e humilhantes¹¹. O objetivo principal do assédio moral é o de criar uma prolongada situação artificial para excluir a vítima, guardando assim flagrantes traços discriminatórios e ilícitos¹².

António Garcia Pereira relaciona quatro formas corretas em que a vítima poderá utilizar como reação ao assédio moral. São elas: a) detecção precoce da existência de um processo de assédio; b) reunião do máximo possível de provas para demonstrar a existência do assédio; c) partilhar de toda a experiência vivenciada com o máximo possível de pessoas próximas; d) buscar orientação jurídica, médica e psicológica adequadas ao abuso¹³.

O prejuízo moral da vítima, de ordem psíquico-emocional, decorrente do ato malicioso e doloso do agente, enseja a presença dos três elementos da responsabilidade civil: ato culposo, dano e nexos causal. Com efeito, nos termos do art. 927 do Código Civil, os danos, material e moral, daí advindos são reparáveis. Não se negue que o forte abalo psicológico infligido à vítima ofende o seu direito de personalidade, máxime a sua honra e intimidade. Ademais, a submissão à constante tortura psicológica implicará sensível vulnerabilidade emocional da vítima perante seus colegas e familiares, afetando por conseguinte a sua imagem pessoal.

Logo, o art. 5º, X, da CF que assegura ampla tutela desses valores (honra, intimidade, imagem e vida privada), aplica-se em cheio à prática do assédio moral, sendo também o seu fundamento legal em colação com o art. 1º, III, da CF, que assegura proteção à dignidade da pessoa humana. Além de tais fundamentos jurídicos não se pode negar que toda prática de assédio (moral ou sexual) implica discriminação negativa e odiosa da vítima, o que é vedado pelo art. 3º, IV, da CF:

Art. 3º.: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
IV- promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

11 MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Assédio moral e seus efeitos jurídicos*. In: Genesis, Revista de direito do trabalho, n.131, Curitiba, novembro / 2003, pág.648.

12 NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. *O assédio moral no ambiente do trabalho*. Revista LTr, 68-08-925, Agosto de 2004.

13 PEREIRA, António Garcia. O assédio moral. Características e conseqüências. In: www.jutra.org. Acesso em 1/5/2008, pág. 3 e 4.

Tanto o assédio sexual como o moral são admitidos apenas na forma dolosa, vez que o assediante quando molesta a vítima o faz adrede, com o objetivo deliberado de se satisfazer sexualmente ou de destruir emocionalmente a vítima. O constrangimento necessário à caracterização do assédio se dá pelo comportamento reiterado do agente e pela postura indesejada e constrangedora da vítima.

Nesse sentido são os julgados sobre assédio moral e sexual, respectivamente:

“A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.” (TRT, 17ª. Região, Ac. 9029-2002, DOE: 15.10.2002)

“A caracterização do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho passa pela verificação de comportamento do empregador ou de prepostos, que abusando da autoridade inerente à função ou condição, pressiona o empregado com fins de obtenção ilícita de favores. Mas galanteios ou simples comentários de admiração, ainda que impróprios, se exercidos sem qualquer tipo de pressão, promessa ou vantagem, não configuram o assédio para efeitos de sancionamento civil.” (TRT, 3ª Reg. 4ª. Turma, RO 1533/200, Rel. Lucide D’Ajuda Lyra de Almeida, DJMG: 20-04-202, pág. 13)

No assédio sexual o agente visa dominar a vítima pela chantagem, colimando satisfazer algum desejo pessoal de ordem sexual. No assédio moral o assediante visa discriminar ou mesmo excluir a vítima do ambiente de trabalho, utilizando-se para tanto da execrável prática do psicoterror.

É comum que o assédio sexual constitua a razão para desencadear uma ação de abuso moral, transformando-se em vingança do agressor

rejeitado¹⁴. Observa-se que enquanto no assédio sexual o assediante sempre terá ascendência hierárquica sobre a vítima, no assédio moral é possível que a vítima seja o próprio superior hierárquico de um grupo de subalternos que, ardilosamente e em conjunto, trama a exclusão da chefia. Exemplo comum ocorre quando um grupo de jogadores profissionais de futebol se reúne com o objetivo de boicotar o técnico da equipe, visando a sua exclusão do clube.

Não se pode negar que a atitude do empregador ou preposto (ou mesmo o grupo de colegas de trabalho que maquinem em conjunto), visando constranger reiteradamente seu subalterno (ou colega) para obter espúria satisfação libidinosa (assédio sexual) ou mesmo para excluir ardilosamente a vítima do ambiente do trabalho (assédio moral), ofende em cheio a personalidade do assediante, além de violar a boa-fé e a confiança negocial esperada pelas partes nas relações obrigacionais (art. 422, CC).

2. Efeitos contratuais decorrentes da prática do assédio

É inegável que a manutenção de um ambiente de trabalho decoroso e hígido constitui dever contratual do empregador, tendo como fundamento a boa-fé objetiva própria das relações contratuais. Não se perca de vista a existência dos deveres anexos de conduta, em especial o de lealdade e de proteção ao patrimônio físico, psíquico e emocional do empregado. Ademais, o respeito à dignidade do trabalhador constitui princípio investido de valor supremo em nosso ordenamento jurídico, *ex vi* do art. 1º, III, e art. 170, *caput*, da Constituição da República.

Destarte, o assédio praticado pelo empregador, além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta a honra e a boa-fama do empregado, o qual fica autorizado a deixar o emprego para postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com esteio no art. 483, alíneas “d” e “e”, da CLT:

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

d – não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e – praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa-fama.

14 GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, pág. 39 e 41.

Corroborar esse entendimento a ementa ora transcrita:

“Considerando os fatos e circunstâncias constantes dos autos a respaldar a narrativa da inicial no sentido da prática de assédio sexual pelo gerente da reclamada, sem que esta tomasse providência acerca do noticiado pela autora, plenamente justificado o motivo da rescisão indireta do contrato de trabalho, com o conseqüente deferimento das verbas rescisórias pertinentes, bem como de indenização por danos morais”. (TRT 3ª Região, 4ª. T., RO 8703/2001, Rel. Vieira de Mello, DJMG: 15-09-2001, pág 10).

Oportuno registrar a observação feita por Alice Monteiro de Barros de que do assédio sexual resultam seqüelas de ordem psíquica, sendo, por isso, também possível “enquadrá-lo na hipótese do art. 483, *c*, CLT: rescisão indireta por ato patronal que coloca o empregado em *perigo manifesto de mal considerável*”¹⁵.

Sendo o assediante não a pessoa física do empregador, mas empregado superior hierárquico da vítima, a conduta ilícita do agente ensejará a rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa, com base no art. 482, *b e j*, da CLT:

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- j) ato lesivo da honra ou da boa-fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo e caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Nesse sentido vem se posicionando a jurisprudência:

“Assédio sexual. Tipificação como incontinência de conduta. Requisitos. O assédio sexual grosseiro, rude e desrespeitoso, concretizado em palavras ou gestos agressivos, já fere a civilidade mínima que o homem deve à mulher, principalmente

15 BARROS, Alice Monteiro de. *O assédio sexual no direito do trabalho comparado*. In: *Gênesis - Revista de Direito do Trabalho*, n. 70. Curitiba: Gênesis, 10/98, p. 513.

em ambientes sociais de dinâmica rotineira e obrigatória e que nestes ambientes (trabalho, clube, etc.) o constrangimento moral provocado é maior, por não poder a vítima desvencilhar-se definitivamente do agressor.” (TRT, 3ª. Reg. RO 2211/94, Rel. Maurício Godinho Delgado. DJMG: 23/04/94).

“Justa Causa. Mau procedimento. Constitui justa causa para a dissolução do contrato laboral a violação não consentida da privacidade de uma colega de trabalho.” (TRT, 12ª. Reg., RO 596/85, Rel. Câmara Rufino)

3. Responsabilidade direta e indireta da empresa

Quando o assediante for a própria pessoa física do empregador, indubitável que ele será o responsável direto pela reparação dos danos infligidos à vítima, recaindo na regra da responsabilidade civil subjetiva, vez que presentes os elementos dano, ato ilícito e nexa causal. Observa-se que o dano decorrerá da inexecução contratual do empregador (contratante) que ignorou o dever de respeito, proteção e lealdade em relação ao empregado (contratado). Nesse sentido rezam os art. 186, 187 e 927 do novo Código Civil:

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

Art. 187: Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927: Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Muitas vezes o assediante é um empregado investido de cargo hierarquicamente superior ao da vítima que, nessas circunstâncias, constrange-a de forma reiterada para se satisfazer sexualmente ou discriminá-la, causando-lhe inevitável dano moral. Nesse caso o empregador será responsabilizado pelo ato praticado por seu preposto

(assediante), consoante dispõe o art. 932, III, do novo Código Civil:

Art. 932: São também responsáveis pela reparação civil:

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Invoca-se aqui a *teoria da representação delitual* para fundamentar a responsabilidade do empregador pelo ato praticado por seu preposto. O preposto é visto aqui como espécie de *longa manus* de seu empregador no momento em que age no exercício de sua função¹⁶.

A responsabilidade do empregador por ato de seu empregado perante terceiro é sempre objetiva, seja pela presunção absoluta de culpa *in eligendo* e *in vigilando* (Súmula 341 do STF), seja pela dicção do art. 933 do Código Civil que responsabiliza o empregador “ainda que não haja culpa de sua parte”. O empregado assediado poderá, então, ingressar com ação trabalhista contra seu empregador, pleiteando, além da rescisão indireta, a reparação civil dos danos materiais e morais daí decorrentes:

“Ao empregador incumbe a obrigação de manter um ambiente de trabalho respeitoso, pressuposto mínimo para a execução do pacto laboral. A sua responsabilidade pelos atos de seus prepostos é objetiva (art. 1521, III, do CC e Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), presumindo-se a culpa. A prova dos atos atentatórios da intimidade da empregada é muito difícil, pois geralmente são perpetrados na clandestinidade, daí porque os indícios constantes do autos têm especial relevância, principalmente quando apontam para a prática reiterada do assédio sexual com outras empregadas. Tal conduta tem como consequência a condenação em indenização por danos morais (art. 5º, X, da CR/88) e a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, e, da CLT).” (TRT 3ª Reg., 5ª Turma, RO n. 4269/2002, Rel. Rogério Valle Ferreira, DJMG: 06-07-2002, pág. 14)

16 GOMES, Orlando. *Obrigações*. 12ª edição, Rio de Janeiro: Forense, 1998, pág. 165.

No caso específico de ocorrência de assédio sexual, além da superveniência de efeitos trabalhistas e civis, incidirá conseqüência criminal prevista no próprio art. 216-A, do Código Penal, qual seja a sujeição do assediante à pena de 1 a 2 anos de detenção. Com base no que dispõe a legislação penal¹⁷, o criminoso estará, no máximo, submetido à pena alternativa. Por óbvio que a condenação criminal refere-se exclusivamente à pessoa física do assediante que praticou o crime, não havendo, no particular, que cogitar da responsabilidade indireta do empregador prevista no art. 932, III, do Código Civil.

Em relação ao assédio moral, a despeito de ainda não haver tipificação penal específica, é possível, conforme o caso e a gravidade da situação, o assediante incorrer nas seguintes figuras delituosas previstas no Código Penal: crimes contra a honra (arts. 138 a 140); crimes contra a liberdade individual (arts. 146 a 149); crimes contra a proteção à inviolabilidade da correspondência e de outros meios de comunicação (arts. 151 a 154); perigo de vida e da saúde (arts. 130 a 136); induzimento ao suicídio (art. 122); lesão corporal e homicídio (arts. 129 e 122). Em tais situações o estatuto penal deve ser invocado a fim de acumular a ação penal com a ação civil indenizatória¹⁸.

Oportuno lembrar que, nos termos do art. 935 do novo Código Civil, a responsabilidade civil independe da criminal, não se podendo, contudo, questionar mais sobre a existência do fato ilícito ou sobre sua autoria, quando estas questões já estiverem decididas no juízo criminal.

4. Dano material e moral

No que concerne aos danos oriundos da responsabilidade civil impera o vetusto princípio romano da *restitutio in integrum* previsto no art. 944 do atual Código Civil: “a indenização mede-se pela extensão do dano”.

Quando se fala em dano, há que se balizar o dano material e moral, este também chamado extrapatrimonial. O primeiro é todo aquele suscetível de valoração econômica, abrangendo, tanto o dano emergente quanto o lucro cessante (art. 402 do CC). Aqui se incluem as despesas que a vítima teve com tratamento psicológico ou mesmo o prejuízo salarial demonstrado pela perseguição do assediante. Já o dano extrapatrimonial

17 A competência para apreciar os crimes de assédio sexual é dos Juizados Especiais (parágrafo único do art. 2º. da Lei nº. 10.259/01). Considerando que a pena para esse crime é de até dois anos de detenção, estará sujeitas à substituição por penas alternativas (Códigos Penal, artigos 43 e seguintes).

18 GUEDES, Márcia Novaes Guedes. Obra citada, págs. 109 e 110.

é aquele que resulta da violação do direito geral de personalidade, sendo presumida a dor daí decorrente (presunção *hominis*).

“Danos morais. Assédio sexual. Demonstrada a conduta de conotação sexual não desejada, praticada pelo chefe, de forma repetida, acarretando conseqüências prejudiciais ao ambiente de trabalho da obreira e atentando contra a sua integridade física, psicológica e, sobretudo, a sua dignidade, resta caracterizado o assédio sexual, sendo devida a correspondente indenização por danos morais.” (TRT, 17ª. Região, RO 1118/97, Ac. 02/07/98, Rel. Carlos Rizk)

Acerca da proteção aos direitos da personalidade, o art. 5º, X, da Constituição Federal dispõe:

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

Todo o rol contido nos incisos deste artigo 5º da Constituição Federal é tido como cláusulas pétreas, não podendo ser revogado nem mesmo por Emenda Constitucional, consoante estatui o art. 60, § 4º, IV, da CF/88. Ainda: nos termos do parágrafo 2º, do mesmo art. 5º, da CF, a interpretação de tais garantias individuais deve ser a mais larga possível, máxime porque a tutela à dignidade da pessoa humana é valor supremo adotado pela República brasileira (art. 1º, III, da CF).

Da mesma forma, a indenização do dano decorrente da prática de assédio moral e sexual - porque diretamente imbricado à dignidade do homem - há que ter função não apenas compensatória em relação à presumida dor moral da vítima, mas também um papel pedagógico, acoimando o assediante em valor que o desestimule a reincidência do ato ilícito:

“Em matéria de dano moral, o valor da indenização há de ser suficiente tanto para facilitar a que o ofendido obtenha lenitivos para sua dor, não pela quantificação em termos materiais, como também, porque, mercê da indenização respectiva, poderá cercar-se de

condições de sobrevivência mais compatíveis com sua dignidade de pessoa humana, tornando-a mais apta ao enfrentamento diuturno de sua deficiência. Além disso, tal condenação tem o efeito pedagógico, no sentido de tornar a sociedade efetivamente mais humana, colocando-a sob a égide dos princípios éticos impeditivos e dissuasivos de condutas quais a que teve a ré.” (TAMG, 1ª. Câ. Civil, Ap. Civil n. 213.381-9, julgado em 11/06/96)

A importância desse tema inspirou o legislador do novo Código Civil a introduzir o capítulo II de sua Parte Geral, intitulado *dos direitos da personalidade*. Em seus artigos 11 a 21, o Código amplia o rol do art. 5º, X, da CF, protegendo a integridade psicofísica, o nome e a palavra, além de prever expressamente a tutela inibitória para impedir ou fazer cessar ato contrário à vida privada da pessoa física¹⁹. Não há dúvida de que tal regramento se aplica ao direito do trabalho por força do parágrafo único do art. 8º da CLT.

5. A prova no processo do trabalho

Quando se fala em produção de prova em juízo, está se dizendo da formação do convencimento e da convicção por parte do juiz acerca da existência de fatos relevantes do processo²⁰. Com efeito a prova é sempre dos fatos e não do direito, até porque o direito cabe ao juiz conhecer (*iura novit curia*)²¹.

19 Sobre o tema da tutela aos direitos da personalidade, consultar Luiz Eduardo GUNTHER e Cristina Maria Navarro ZORNING, *O direito da personalidade do novo código civil e o direito do trabalho*, capítulo da obra coletiva: *O impacto do novo código civil no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, págs. 124 a 135. Sobre o tema da tutela inibitória, consultar Paulo Ricardo POZZOLO. *A ação inibitória no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

20 CHIOVENDA, GIUSEPPE. *Instituições de Direito Processual Civil*. Vol. 3, 3ª edição, Editora Bookseller, Campinas, 2002, pág. 109.

21 Ao julgador cabe conhecer o direito federal, devendo o direito estadual, municipal ou estrangeiro ser provado pela parte interessada nos termos do art. 337 do CPC. É verdade que são raros os direitos trabalhistas oriundos de normas que não sejam da União Federal, vez que é ela quem detém a competência privativa para legislar sobre direito do trabalho, nos termos do art. 22 da CF. Contudo, é possível em alguns casos especiais que uma norma municipal irradie efeitos sobre o contrato de trabalho. Um exemplo disso é a previsão de feriado previsto em lei municipal para efeitos de RSR ou mesmo, na órbita processual, para efeitos de comprovação de prorrogação de prazo recursal por parte do recorrente interessado. A propósito deste casuismo, invoque-se a Súmula 385 do TST: “Cabe à parte comprovar, quando da interposição do recurso, a existência de feriado local ou de dia útil em que não haja expediente forense, que justifique a prorrogação do prazo recursal”.

Com base no regramento processual e na melhor doutrina sobre o tema é possível apontar três classes de fatos sujeitos a prova judicial. Com outras palavras, a prova em juízo deve incidir sobre fatos controvertidos, aqueles afirmados por uma parte e contestados especificamente pela outra (art. 302 e 334 do CPC); fatos relevantes ao deslinde dos pedidos e desde que não-notórios (art. 334, CPC) e, finalmente, sobre fatos pertinentes à *litiscontestatio*:

LIMITES DA *LITISCONTESTATIO* - OBEDIÊNCIA. Estabelecida a lide, é defeso às partes procederem qualquer alteração no pedido inicial ou na impugnação deste, sob pena de se admitir inovação, prática vedada pelo ordenamento jurídico vigente CPC, interpretação sistemática dos artigos 183, 293, 321 e 517 . Afastando-se desta esfera, implicará em julgamento extra ou ultra petita, ex vi dos artigos 128 e 460 do CPC, além de ferir, frontalmente, o princípio da ampla defesa e do contraditório, como contemplado pela Carta Suprema art. 5º, LV. Pretensão rescisória rejeitada em face da r. decisão turmária que negara provimento ao apelo obreiro. (TRT-PR-AR-00291-2001- Ac.11858-2002 – Rel. Rosemarie D. Pimpão, DJPR: 03-06-2002)

O sistema processual pátrio, em matéria de prova, adota o Princípio do Livre Convencimento Motivado nos Autos, também chamado de Princípio da Persuasão Racional. Assim, com espeque no art. 131 do CPC, ao magistrado cabe formar o seu convencimento, de forma livre e pessoal, mas desde que com fundamento nos elementos que constam nos autos.

Art. 131 do CPC: “O juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento”;

Oportuno invocar a parêmia “quod non est in actis nos est in mundo”, vale dizer: o que não consta nos autos não consta no mundo. A este princípio some-se o princípio do dispositivo que pugna pela imposição à parte interessada o ônus de provar os fatos alegados. Com

efeito, ao autor cabe demonstrar os fatos constitutivos do seu direito e ao réu os fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito em disputa (art. 818 da CLT combinado com o art. 333 do CPC).

Eis o arranjo legal que disciplina o tema da prova judicial. Contudo, a estas regras gerais cabe tecer algumas observações profícuas e peculiares do processo do trabalho.

Em primeiro lugar é preciso lembrar que o chamado ônus da prova consiste em meras regras de julgamento, as quais somente serão úteis no caso de ausência de produção de provas. Com outras palavras, o magistrado vai formar o seu convencimento e prolatar a decisão de acordo com as provas constantes dos autos, independente de quem as produziu. Somente quando restar ausente qualquer prova nos autos é que o julgador aplicará, então, as regras de distribuição do ônus, indeferindo o pedido quando ausente a prova do fato constitutivo. Da mesma forma o pedido restará acolhido, quando presente a prova do fato constitutivo e ausente qualquer prova acerca das alegações do réu de algum fato impeditivo, modificativo ou extintivo.

Diante disso é possível dizer que a teoria do ônus da prova é antes a “teoria das conseqüências da prova frustrada”. Ainda é possível dizer que o ônus da prova é sempre um “ônus processual imperfeito”, tendo em vista a possibilidade dele se desincumbir com a prova produzida pela parte ex-adversa. Afim de balizar com o chamado “ônus perfeito”, registre ser este aquele em que se exige da parte o ônus de recorrer sempre que ela pretenda a reforma do julgado *a quo*, vez que ao tribunal não cabe a reforma em prejuízo do próprio recorrente (*non reformatio in pejus*).

Em que pese a força destes argumentos que consagraram a teoria da distribuição rígida do ônus da prova (art. 333, CPC), a moderna concepção de processo atribui poderes mais amplos para o julgador, mormente para prestigiar a efetividade dos direitos em disputa. Com efeito, a distribuição do *onus probandi* deixa de ser rígida e generalizada e torna-se dinâmica e concreta, movendo-se e invertendo-se a partir da presença de alguns elementos, tais como: a identificação de um sujeito hipossuficiente ou contratualmente vulnerável; a verossimilhança das alegações; a natureza jurídica do direito postulado como proeminente e fundamental; as presunções *hominis* e a aptidão da parte para a produção daquela determinada prova documental.

Com base nesses critérios objetivos, vistos separados ou em conjunto, o julgador pode (e deve) inverter o ônus da prova sempre com o escopo de tutelar a efetividade do processo e os direitos fundamentais da vítima postulante.

A prova em juízo da prática do assédio sexual e moral é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, em manifesta conduta pusilânime, "age às portas fechadas".

O processo do trabalho é terreno fértil para esta nova tendência de efetividade, seja porque os direitos trabalhistas *sub judice* são enquadrados como direitos sociais, espécie do gênero direitos fundamentais, seja pela ampla liberdade que o legislador conferiu ao magistrado ao editar art. 765, da CLT:

Art. 765. Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Sobre o tema, assinale a atenta observação de Mauro Schiavi:

"Com efeito, há muito o juiz o juiz deixou de ser um convidado de pedra na relação jurídica processual. Na moderna teoria geral do processo, ao juiz cabe zelar pela dignidade do processo, pela busca da verdade real³⁰ e por uma ordem jurídica justa.

Isso não significa dizer que o juiz está desconsiderando o princípio do dispositivo, ou as regras do ônus da prova previstas nos artigos 818, da CLT e 333, do CPC, ou ao princípio de igualdade de tratamento às partes (artigo 125 do CPC), está apenas garantindo a dignidade da justiça, da aplicação justa e equânime da lei e uma ordem jurídica justa. O entendimento acima ganha corpo no Direito Processual do Trabalho que tem o princípio do inquisitivo no que tange à iniciativa probatória do juiz (artigo 765, da CLT)."²²

Essa amplitude do poder probatório do magistrado trabalhista ganha relevo quando se está diante de uma ação indenizatória por dano moral decorrente de assédio ou qualquer ofensa a um direito de personalidade. É que nessas demandas estão em jogo dois elementos cardeais. Um de ordem material, qual seja a efetividade de um direito fundamental (art. 5º, X, da CF), e outro de ordem processual, a previsão de arbitramento do julgador (art. 475-C, II, do CPC).

6. Prova judicial do assédio

²² SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. SP: LTr, 2008, pág. 473.

A prova em juízo da prática do assédio sexual e moral é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, em manifesta conduta pusilânime, “age às portas fechadas”. Mediante essa situação, o meio eficaz, disponível à vítima, geralmente é a gravação das conversas abusivas, devendo o julgador admiti-la sem maiores receios. E nem se cogite da invalidade dessa prova supostamente obtida “por meios ilícitos” (art. 5º. LVI, CF), sob pena de beneficiar o réu em detrimento da vítima assediada.

Não se perca de vista que quando se está diante de uma colisão de direitos fundamentais, o critério de preferência e sacrifício deve ocorrer à luz do princípio da proporcionalidade. Assim, na lição de Gomes Canotilho: “meios e fins são colocados em equação mediante um *juízo de ponderação*, a fim de se avaliar se o meio utilizado é ou não desproporcional em relação ao fim. Trata-se, pois, de uma questão de *medida* ou *desmedida* para se alcançar um fim: pesar as desvantagens dos meios em relação às vantagens do fim”²³. No adágio popular pode-se dizer que o juiz deve ponderar “dos males o menor”. Desse modo, ante a gravidade que representa a lesão oriunda do assédio, justifica-se a aceitação de qualquer meio de prova (inclusive gravação de conversa), pois conforme adverte Robert Alexy, quanto mais intensiva é uma intervenção em direito fundamental, tanto mais graves devem ser as razões que a justificam²⁴.

Nesse sentido o STJ acertadamente apresenta o seguinte entendimento:

“A gravação da conversa de um dos interlocutores não configura interceptação, sendo lícita como prova no processo penal, aplicando-se, nesse caso, o princípio da proporcionalidade, que permite o detrimento de alguns direitos para que prevaleçam outros de maior valor. (STJ, RHC, 7216/SP, 5ª. T., RT n. 755/580)”

Em igual sentido se posicionou a SDI do Tribunal Superior do Trabalho:

“GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. Aceitação no processo judiciário do trabalho, de gravação de diálogo telefônico mantido pelas partes e oferecida

23 CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 1989, p 315/316. O constitucionalista português observa que alguns autores pretendem derivar o princípio da proporcionalidade do princípio do *Estado de direito*, enquanto outros acentuam que ele apresenta conexão com os *direitos fundamentais*.

24 ALEXY, Robert. *Colisão de direitos fundamentais no estado de direito democrático*. Baden, 1985, p. 78.

por uma delas, como prova para elucidação de fatos controvertidos em juízo, não afronta suposto direito líquido e certo da outra parte, a inviolabilidade do sigilo das comunicações telefônicas, porque essa garantia se dá em relação a terceiros em não aos interlocutores. Recurso ordinário a que se nega provimento, para ser confirmado o acórdão regional, que negou a segurança requerida” (TST, SDI, Ac. n.: 1564 – ROMS n. 11134– Rel. Ministro Ermes Pedro Pedrassani, DJ: 27.9.1991, p. 13394)²⁵

Ainda sobre o tema, a regra do art. 383 do CPC dispõe que qualquer reprodução mecânica faz prova dos fatos representados, se aqueles contra quem foi produzida lhe admitir a conformidade. Havendo impugnação acerca da autenticidade da reprodução, o juiz ordenará a realização de exame pericial, nos termos do parágrafo único do supracitado dispositivo legal.

O julgador deve ser sensível no momento de coligir a prova do assédio, seja para não cometer injustiça diante de uma suposta acusação leviana e infundada, mas, sobretudo, para fazer justiça à vítima que, além de sofrer grave dano moral, se vê prejudicada na produção de tão difícil prova, máxime pela argúcia do assediador que geralmente tenta agir sem deixar indícios.

Nessa direção vem se posicionando a jurisprudência:

“Dano Moral, Assédio sexual. Prova. O assédio sexual é um ato que, pela sua própria natureza, se pratica secretamente (Luiz de Pinho Pedreira da Silva). Portanto, a prova direta dificilmente

25 Em aresto elucidativo de lavra de Alice Monteiro de Barros, assinala: “Robustamente demonstradas pela prova as ofensas gravíssimas dirigidas pela representante da empresa à empregada, a hipótese autoriza não só a rescisão indireta do contrato de trabalho como também a condenação da empresa em dano moral. A gravação clandestina dos diálogos mantidos entre a empregada e os seus superiores no local de trabalho, nos quais essas ofensas eram sistematicamente praticadas, é perfeitamente legal e legítima, pois, apesar do desconhecimento dos ofensores, não se trata de interceptação de conversa alheia, pois foi feita por um dos interlocutores, em local de acesso ao público, sobre fato (o trabalho), da vida social dos envolvidos. A hipótese, portanto, não caracteriza afronta à inviolabilidade da vida privada ou da intimidade de quem quer que seja, resguardado pelo artigo 5o, X, da Constituição Federal (Precedentes do TST, no TST – SDI ROMS n. 11.134/90, publicado no DJ de 27.9.91, p. 13394 e do STF nos HC 75.338, publicado no DJ de 25.9.98, pp. 00011 e RE n. 212.081, publicado no DJ de 27.3.98, pp. 00023). Além de não se caracterizar prova ilícita, trata-se, no caso, do exercício do direito de defesa por parte da empregada, como meio legítimo de que ela dispunha.” (TRT 3a Região. RO 01.262-2002-111-03-00-7 - (Ac. 2A T) – Rela Juíza Alice Monteiro de Barros. DJMG 20.2.04 p. 11)

existirá. Por conseguinte, os Tribunais têm levado em conta a conduta similar do agente, como forma de prova indireta. Comprovado que o agente agiu da mesma maneira em relação a outras possíveis vítimas, demonstrando um comportamento desvirtuado da normalidade, o assédio sexual restará admitido. No caso dos autos, entretanto, a conduta reiterada do agente, não restou comprovada. Não há qualquer elemento de prova, mesmo a indireta que corrobore as assertivas da reclamante razão pela qual se pode atribuir ao empregador a responsabilidade que a autora pretende lhe imputar, Recurso ordinário a que se nega provimento.” (TRT, 3ª. Reg., 3ª. T., RO 8051/98, Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, DJMG; 26/06/99, pág. 08)

Exigir prova robusta e inconcussa da vítima de assédio é o mesmo que rejeitar sua pretensão de reparação de dano moral:

“Exigir prova cabal e ocular para vislumbrar o assédio sexual é simplesmente impossibilitar a prova em Juízo, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo.” (TRT, 2ª Reg., 10ª. T., Ac. N. 20010503530-2001, Relatora Vera Marta P. Dias, DOE SP, PJ, TRT 2ª. 31/08/2001)

Ao magistrado será possível a utilização das máximas de experiência para a apreciação jurídica (subsunção) dos fatos, nomeadamente quando a aplicação do direito depender de juízos de valor²⁶, como são os casos de assédio sexual e *mobbing*²⁷. Da mesma forma, nestas hipóteses, considerando o caráter contratualmente vulnerável da vítima, a sua hipossuficiência e a dificuldade de produzir prova sobre fatos que se cometem longe do olhar das testemunhas (*qui clam comittit solent*), ao juiz será recomendável que inverta o ônus da prova, determinando que ao

26 SANTOS, Moacir Amaral. *Comentários ao Código de Processo Civil*, Vol. IV, 6ª. Edição, Rio de Janeiro: Forense, 1994, pág. 42.

27 É fundamental que o magistrado esteja em sintonia com o valor supremo de proteção à dignidade da vítima, pois do contrário teremos decisões com fundamentos manifestamente dissociados do quadro axiológico constitucional: “*Não existindo promessa de vantagem ou ameaça de prejuízo, em câmbio de sexo, não se pode cogitar de assédio sexual, no âmbito das relações de trabalho, pois o intuito de sedução, que é inato ao ser humano, por si só não implica reparação, em caso de resistência, uma vez que a subsistência da espécie humana – abstraída a hipótese da clonagem – depende dos acasalamentos. Recurso ordinário acolhido parcialmente.*” (TRT, 6ª. Região, RO 41302, Ac. 01075/2002-906-06-00-7, 1ª. Turma, DJ: 14/05/02)

agente recaia o encargo de comprovar a inexistência de qualquer prática de assédio no ambiente de trabalho.

7. A dispensa da prova da dor em concreto

Enquanto os danos materiais são aqueles suscetíveis de valoração econômica buscando uma reparação equivalente ao retorno do status quo ante, os danos morais são todos os que violam o direito geral de personalidade, não sendo suscetíveis de apreciação pecuniária e que, por isso, devem ser arbitrados pelo juízo, conforme preceitua o art. 946, do CC, combinado com o art. 475-C, II, do CPC²⁸.

No exercício da advocacia venho constatando inúmeras sentenças que rejeitam o pedido de dano moral, sob o argumento de “falta de prova da dor ou sofrimento” por parte da vítima²⁹. Nada mais equivocado.

Não se pode negar que o dano moral existe *in re ipsa*, o que vale dizer: ele está ínsito no próprio fato ofensivo. Assim, a vítima do assédio moral ou sexual precisa apenas fazer prova do fato em si, ou seja, demonstrar que foi ofendida em sua honra, imagem e/ou intimidade. A dor e o constrangimento daí resultantes são meras presunções *hominis* que prescindem de prova.

“DANO MORAL – PROVA – O dano moral, a despeito de poder ser aferido do exame de situações fáticas externas, em verdade, é interno, é íntimo, é pessoal; traduz a dor, a angústia, o sofrimento, a insatisfação figadal, e diversos outros abalos psíquicos, impassíveis de serem demonstrados por prova direta. Esses sentimentos, por serem íntimos, inviabilizam a constatação segura de sua ocorrência. É possível, contudo, afirmar peremptoriamente ser comum à espécie humana padecer de desconfortos da

28 Art. 946, CC: Se a obrigação for indeterminada, e não houver na lei ou no contrato disposição fixando a indenização devida pelo inadimplente, apurar-se-á o valor das perdas e danos na forma que a lei processual determinar. Art. 475-C, do CPC: Far-se-á a liquidação por arbitramento quando: II – o exigir a natureza do objeto da liquidação.

29 Acerca dessa equivocada postura judicante, concordo integralmente com a insurgência registrada pelo magistrado e professor Sebastião Geraldo de Oliveira: “Entendemos equivocada a postura de alguns magistrados que colocam como pressuposto da indenização a prova de que o lesado passou por um período de sofrimento, dor, humilhação, depressão etc. Ora, é desnecessário demonstrar o que ordinariamente acontece (art. 334, I, do CPC) e que decorre da própria natureza humana” In: *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 2ª. edição, São Paulo: LTr, 2006, pág. 191.

alma, quando sujeita a determinadas situações: É o que se passa, normalmente, com aquele que perde um ente querido, que se vê colocado em situação vexatória, que encontra sua intimidade devassada, que tem sua capacidade laborativa reduzida. *Assim, provada a existência de fato que normalmente ofende a pessoa em seu âmago, atingindo-lhe o direito que tem de viver em harmonia, na plenitude de sua capacidade física e psíquica, presume-se o dano moral.*" (TRT 3ª R. – RO 00754-2003-086-03-00-0 – 8ª T. – Relatora Denise Alves Horta – DJMG 28.08.2004 – p. 18)

Logo, as circunstâncias agravantes ou atenuantes provadas em audiência e que envolveram a ofensa ao direito de personalidade da vítima de assédio podem apenas ser usadas como parâmetros de majoração ou redução no arbitramento do valor, mas jamais para acolher ou rejeitar o pedido de dano moral, o qual é sempre presumido da simples violação de um direito geral de personalidade.

Artigos

Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores

MARCIA KAZENOH BRUGINSKI

Mestre em Ciências Jurídicas com ênfase em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de Lisboa. Especialista em Ciências Jurídicas pela Universidade Católica Portuguesa. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Professora do Departamento de Direito Privado do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.



Assédio Moral
e Assédio Sexual

1. Introdução

O presente estudo objetiva revelar o conceito, as espécies e os elementos caracterizadores do assédio moral¹, no contexto da organização laboral pós-industrial.

O tema possui relevância visto que toda a origem histórica do trabalho e do Direito do Trabalho conta com a narrativa de abusos contra o trabalhador. O termo trabalho está historicamente vinculado a algo ruim, doloroso, desagradável e degradante. Aponta a doutrina que a palavra vem do latim *tripalium*, uma espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais.²

Destaca-se a época denominada de Revolução Industrial e suas abusividades praticadas pelos capitalistas: jornadas extenuantes, exploração do trabalho da mulher e do menor, ambiente laboral insalubre e perigoso etc.³

E foi justamente o cenário de exploração do operário durante a Era Industrial que fez surgir o ordenamento laboral. Ou seja, a raiz do Direito do Trabalho está na luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

Frise-se que os excessos cometidos pelo empregador não se limitavam aos pontos antes referidos. Agressões psicológicas com o fito de perseguição e exclusão, também compõem o rol de desrespeitos aos trabalhadores.

1 Conforme informa Vólia Bonfim Cassar, o assédio moral pode ser também denominado de “*bossing, mobbing, bullying, harcèlement, manipulação perversa, terrorismo psicológico, psicoterrosimo.*” (CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012, p. 913)

2 CASSAR, 2012, loc. cit.

3 Ibid, p. 12.

Basta pensar nos escravos, indivíduos menosprezados ao extremo, cujo labor era ainda mais exigido do que atualmente. O chicote não atingia só o corpo, frágil e esguio, mas também a alma daquelas pessoas. Direito à dignidade? Direito à vida? Direito a viver com dignidade? Que nada! Só mesmo direito de ficar calado, sem nem gemer, como que aceitando passivamente a constante humilhação sofrida.

Obviamente que o contexto da violência perpetrada e a justificativa da escravatura não são os mesmos de hoje, porém e em verdade, a agressão psicológica contra o trabalhador só ganhou nome e sobrenome na Sociedade Pós-Industrial: assédio moral.

Há que se ressaltar que, o assédio moral não é moléstia típica da atualidade laboral, embora configure, nos dias de hoje, um “problema de amplitude global”.⁴

O que ocorreu é que, com a globalização e a Revolução Tecnológica⁵, deu-se uma transformação significativa no contexto do terrorismo psicológico no ambiente laboral e também do *modus operandi* do empregador, conforme ensinamento de Sérgio Pinto Martins:

“Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, a ser cobrado por metas, resultados, etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também o assédio moral.”⁶

Nada obstante, os efeitos sentidos pelos trabalhadores permanecem iguais aos de toda a história: dor, angústia, humilhação e revolta, o que justifica a importância do estudo do assédio moral, figura que afronta o dever constitucional de respeito à dignidade da pessoa humana.⁷

4 RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 39

5 Com relação à evolução histórica da organização do trabalho e as razões do assédio moral no contexto pós-industrial, também chamado de neoliberal, cf. MANSUR JUNIOR, Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 36, n. 137, p. 240-288, jan/mar. 2010.

6 MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012, p. 33

7 O art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, assim prevê: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;”

Ainda, o Brasil padece de legislação federal específica sobre o assédio moral ⁸, o que respalda o estudo aprofundado dos elementos configuradores da violência psíquica praticada no ambiente de trabalho, a fim de facilitar a diferenciação da figura em relação a outros fenômenos que permeiam o cotidiano da relação de trabalho.

1. CONCEITO E ESPÉCIES

Segundo Vólia Bomfim Cassar, o assédio é “o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa” ⁹. Enquanto o assédio moral é por ela caracterizado em face de “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico” ¹⁰.

Sérgio Pinto Martins, ensina que assediar significa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Assédio quer dizer cerco, limitação” ¹¹. Já o assédio moral, segundo o mesmo autor, consiste em:

“uma conduta ilícita, de forma repetitiva, 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.” ¹²

Observa-se que a conceituação de Sérgio Pinto Martins trata do trabalhador, referindo-se a ele enquanto vítima do terror psicológico. Porém, impera registrar que nada impede que a violência psicológica seja do trabalhador em face da sua chefia.

8 Todavia e como bem salienta José Affonso Dallegrave Neto: “Não obstante, é clara a possibilidade de reparar danos materiais e morais de correntes dessa ardilosa prática com fundamento no art. 1º, III; art. 3º, IV e, sobretudo, art. 5º, X, todos da Constituição Federal.” (DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 265.)

9 CASSAR, 2012, p. 912.

10 CASSAR, loc. cit.

11 MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

12 MARTINS, loc. cit.

Incontestavelmente, o empregador é o principal agente causador de violência psicológica no local de trabalho, na medida em que possui o poder diretivo traçado pelo art. 2º da CLT e o empregado está a ele subordinado juridicamente (art. 3º da CLT). O que ocorre no assédio é que as atitudes do agressor extrapolam o poder patronal e atingem a pessoa do empregado e não a sua atividade.¹³

O empregador, ao usar de sua superioridade hierárquica para constranger um subordinado, pratica o assédio vertical ou descendente. No ensinamento primoroso de Sônia Mascaro do Nascimento, “o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como, para esquivar-se das consequências trabalhistas”.¹⁴

A referida autora exemplifica a sua assertiva apontando o caso do empregador que tenta convencer o empregado a pedir o seu desligamento para não ter que pagar as verbas rescisórias inerentes a uma dispensa imotivada. E pode agir utilizando de vários subterfúgios, como “retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sinta-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.”¹⁵

Outro tipo de assédio é o horizontal, praticado por um grupo de empregados do mesmo nível. O fenômeno pode, inclusive, decorrer de ato patronal, consistente no estímulo à rivalidade entre seus empregados. Ou seja, o empregador estimula conflitos internos com o fito de “se livrar de alguém incômodo, jogando uma pessoa contra a outra, com intuito de pressioná-la a pedir demissão”.¹⁶

O *mobbing* horizontal leva, por exemplo, à submissão do sujeito a comentários agressivos sobre a sua vida pessoal, boicote a um projeto de trabalho, discriminação política, religiosa, dentre outras.¹⁷

Por fim, há o assédio ascendente, praticado pelos subordinados contra o chefe, que, assim como nas demais modalidades, pretende tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando o superior hierárquico a tomar a iniciativa, por qualquer meio, de deixar o cargo ocupado ou, até mesmo, da dissolução do contrato de trabalho.

13 DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 269.

14 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado. **Revista O Trabalho**, São Paulo, n. 143, p. 4810, jan. 2009.

15 NASCIMENTO, loc. cit.

16 RAMOS, 2012, p. 47.

17 NASCIMENTO, loc. cit.

As vítimas mais comuns do terror psicológico, segundo apontamento doutrinário, são os empregados estáveis, já que a sua condição impede a dispensa sem justa causa, bem como os trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou de doença.

Nas três modalidades as condutas são abusivas, pois praticadas direta ou indiretamente visando a afetação do estado psicológico da vítima, causando-lhe dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica, colocando em perigo o emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Ganha também relevância a descrição dos perfis das vítimas e dos agressores, inclusive para se permitir a correta compreensão dos motivos do assédio moral praticado.¹⁸

As vítimas mais comuns do terror psicológico, segundo apontamento doutrinário¹⁹, são os empregados estáveis²⁰, já que a sua condição impede a dispensa sem justa causa, bem como os trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou de doença.

Por fim, de acordo com Luiz Gomes Ramos e Rodrigo Galia, citando Reginald Felker, o assediador tem um perfil psicológico aterrador, consistente no prazer pela prática do rebaixamento dos demais e em outros aspectos, conforme se pode observar:

“[...] o assediador é alguém que não pode existir senão pelo rebaixamento dos outros, pois tem necessidade de demonstrar poder e para ter uma boa autoestima. Dissimula sua incompetência. Em suma, trata-se de alguém que, em última análise, é covarde, impulsivo, tem uma fala vazia e não escuta. Não assume responsabilidade, não reconhece suas falhas, não valoriza os demais. É arrogante, desmotivador, amoral, plagia ou se apropria do trabalho de outros, é cego para o aprendizado.”²¹

Assim e da forma vista, o assédio moral tem a “característica peculiar de discriminação, exclusão propositada, intenção do assediador de minar as resistências psicológicas da vítima.”²²

18 MAEOKA, Érika. A violência na Administração Pública e o princípio da eficiência: o assédio moral e a avaliação periódica de desempenho. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 101, n. 921, p. 92, jul. 2012.

19 NASCIMENTO, 2009, p. 4810.

20 No mesmo sentido, Érika Maeoka destaca que a estabilidade, traça característico de quem trabalha na Administração Pública, é apontada com um fator desencadeante do assédio. AEOKA, Érika. *Ibid*, p. 100.

21 FELKER, 2007, *apud* RAMOS, 2012, p. 52

22 BRITO, Jonas Santada. Assédio moral e sexual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**, São Paulo, n. 4, p. 79, jan/abr, 2010.

3. REQUISITOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

Várias são as formas de se praticar assédio moral, como desprezar o empregado, deixando-o isolado no ambiente laboral; determinar o cumprimento de metas impossíveis de serem realizadas, levando-o ao descrédito pessoal; a determinação de cumprimento de tarefas alheias à sua função, como limpar sanitários; a “inatividade forçada”²³; a exposição a situações vexatórias etc.

Todavia, nem todo conflito ou situação de estresse vivido pelo empregado caracteriza o assédio moral, por isso a importância de se atentar para o correto enquadramento do fenômeno. Diz Sérgio Pinto Martins que “o fato do empregado exercer função estressante não implica que é assediado moralmente”²⁴, bem como:

“o empregador pode fazer revistas nos empregados, monitorar *e-mails*, mudar o empregado de função, fazer avaliações de desempenho, impor metas, fazer cobranças. Isso decorre do poder de direção do empregador e não significa assédio moral.”²⁵

De fato e considerando o panorama atual da organização produtiva, altamente competitivo e que pede um trabalhador polivalente e multifuncional, além de altamente intelectualizado, certamente que irritações, frustrações e nervosismo, fazem parte do cotidiano de concorrência empresarial e, muitas vezes, são fatores que decorrem do simples exercício da função, ou ainda, da personalidade de cada trabalhador.

A análise do Judiciário em casos concretos é igualmente cautelosa, ressaltando a diferença entre meros dissabores e o terror psicológico no ambiente laboral, conforme segue:

23 RAMOS; GALIA, 2012, p. 48.

24 MARTINS, 2012, p. 23-24

25 MARTINS, loc. cit.

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: A natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico- emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral. (TRT 3ª R.; RO 2155-70.2011.5.03.0134; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013; Pág. 175)

DANOS MORAIS. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. As alegações de abuso do poder diretivo, ou da configuração de assédio moral, trazidas pela autora, em sua peça de ingresso, não podem ser confundidas com o estresse, a pressão profissional, a sobrecarga de trabalho, as exigências modernas de competitividade e qualificação. Não podem ser confundidas, tampouco, com fatores que recaem indiscriminadamente sobre um grupo de pessoas, sem caracterizar intenção de humilhar, desmoralizar, perseguir um alguém em particular. Na hipótese dos autos, a reclamante não logrou se desvencilhar, a contento, do encargo probatório que sobre si recaía, a respeito dos fatos constitutivos do seu direito

(art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC). Não há prova robusta que permita afirmar ter ocorrido atitude ilícita por parte da reclamada, nem atos de perseguição, humilhação, discriminação ou constrangimento sobre a obreira. (TRT 3ª R.; RO 1044-22.2012.5.03.0003; Rel. Des. Jorge Berg de Mendonça; DJEMG 18/02/2013; Pág. 215)

E mais, não raras vezes o superior hierárquico acaba por repreender o empregado por falta de diligência deste no desempenho de suas atividades, o que é perfeitamente normal e não pode ser tido como assédio moral. Ora, o empregador tem poder de contratar, fiscalizar, punir ou dispensar determinado empregado e se tais poderes forem exercidos sem cunho intimidatório, tem-se o exercício normal de um direito.

A contrário sensu, quando há repetida pressão psicológica exercida pelo empregador visando compelir o empregado a pedir o seu desligamento da empresa, ou ainda, afetar a sua autoestima, configurado está o assédio moral.

Os mais variados conceitos apontados pela doutrina apresentam pontos em comum considerados elementos delineadores do assédio moral. Sérgio Pinto Martins ensina que a caracterização do assédio moral exige: conduta abusiva, ação repetida, postura ofensiva à pessoa, agressão psicológica, com finalidade de exclusão do trabalhador e dano psíquico emocional^{26, 27}

26 MARTINS, 2012, p. 33-34

27 Também a jurisprudência aponta requisitos configuradores do assédio moral: "ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. No Direito do Trabalho, o assédio moral tem sido caracterizado como "uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções" (Sônia A. C. Mascaro Nascimento, "O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho", Revista LTr 68-08/922-930). Nem toda forma de agressão psicológica à pessoa, porém, configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. Assim, na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Mesmo não restando configurado o assédio moral, porém, o agressor não está livre da punição, desde que o seu ato abusivo seja danoso à personalidade da vítima, atentando contra a sua saúde mental. De todo modo, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado "dano moral" (TRT 3ª R.; RO 688/2008-099-03-00.0; Nona Turma; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 14/04/2010)

Já para Rodolfo Pamplona Filho, o assédio moral possui quatro elementos: a) conduta abusiva; b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração da conduta; d) finalidade de exclusão. Mencionado autor não aponta o dano psíquico como elemento imprescindível de enquadramento da figura.²⁸

Em sentido contrário (e na mesma linha de Sérgio Pinto Martins), Sônia Mascaro do Nascimento considera que a configuração do assédio moral demanda a constatação de doença psíquico-emocional (dano propriamente dito) através de perícia médica, justamente, segundo aduz, para não se generalizar o instituto e assim, separar o efetivo terror psicológico de outras doenças psicológicas nascidas das relações laborais^{29,30}.

Entretanto, é consensual que o assédio moral requer uma conduta abusiva, agressiva e vexatória, pois tenciona o constrangimento do agente passivo e a afetação negativa de sua autoestima.

Ainda, as agressões devem ser reiteradas e regulares, ou seja, com repetição no tempo. Frise-se, tempo “suficientemente longo para que cause um impacto real e de verdadeira perseguição pelo assediador”.³¹

Logo, atos isolados não são capazes de configurar assédio moral, consoante orientação também da atual jurisprudência sobre o assunto, *in verbis*:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRESSUPOSTOS. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos do empregado, o assédio moral rende ensejo ao dever de indenizar, decorrente da responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou omissiva do empregador, a existência de dano real à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do agente e os danos

28 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <www.amatra5.org.br/php/arquivos/assedio.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2013.

29 NASCIMENTO, 2009, p. 4813.

30 Impera registrar que este elemento, ou seja, dano psíquico é objeto de divergência doutrinária. Para uma melhor compreensão da questão, cf. MANSUR JR., Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 36, n. 137, p. 240-288, jan/mar. 2010.

31 NASCIMENTO, 2009, p. 4811.

experimentados. Se a prova produzida nos autos, contudo, não demonstra a repetição sistemática de conduta abusiva do superior hierárquico, direcionada à minar a estabilidade psíquica do trabalhador, com clara intenção de exclusão do indivíduo, inviável se torna o reconhecimento de prática de assédio moral. Recurso da reclamante conhecido e, no mérito, não provido. (TRT 10ª R.; RO 0000014-03.2012.5.10.0020; Relª Desª Heloisa Pinto Marques; DEJTDF 19/10/2012; Pág. 159) (sem grifos no original)

Outro aspecto essencial para a qualificação do assédio moral é o intuito de quem pratica. Assim, é preciso ter a intenção de segregação, para que então a vítima ou sujeito passivo do assédio desista do cargo ou do emprego.

Todavia, cabível o alerta dos Tribunais de que o assédio moral nem sempre visa à demissão do empregado, podendo objetivar apenas manter o trabalhador sob tortura psicológica. É o que se vê do posicionamento jurisprudencial de relatoria da Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leita, do E. TRT da 17ª Região, que evidencia também a dificuldade probatória da figura³². Transcreve-se:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DETRABALHO. DISCRIMINAÇÃO. REPARAÇÃO CIVIL POR DANOS MORAIS. A prática do assédio moral não é de fácil comprovação, pois, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, registrando-se que o assédio moral no ambiente de trabalho não visa apenas à demissão do emprego, apesar de configurar o objetivo mais freqüente. Pode apenas revelar a intenção de constranger, humilhar, isolar o empregado, ou seja, apenas manter o subordinado sob tortura psicológica. Assim, comprovada a existência de indícios suficientes para demonstrar a sua prática, devida a reparação civil por danos morais. (TRT 17ª R.; RO 141800-50.2010.5.17.0007; Relª Desª Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi; DOES 14/03/2012; Pág. 114) (sem grifos no original)

32 Gustavo Henrique Schneider Nunes aborda com precisão a questão da dificuldade probatória do assédio moral em: NUNES, Gustavo Henrique Schneider. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência**, São Paulo, v. 27, n. 1, cd. 2, p. 21-25, jan. 2013.

A exigência do real propósito de degradar as condições de trabalho do empregado como condição configuradora do assédio moral pode também ser extraído da jurisprudência abaixo, oriunda da 3ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A intenção da ré em denegrir a imagem do autor, imputando-lhe conduta desidiosa, leva à materialização da figura jurídica do assédio moral, ato ilícito que sujeita o empregador ao dever de reparação. (TRT 12ª R.; RO 0000201-94.2011.5.12.0018; Terceira Turma; Relª Juíza Maria de Lourdes Leiria; DOESC 06/06/2012) (sem grifos no original)

Alerta José Affonso Dallegrave Neto³³ para a necessidade da atitude do agressor ser dolosa, ou seja, com o objetivo deliberado de destruir emocionalmente a vítima. Na culpa, esclarece o autor, há a conduta, mas não se objetiva o resultado, enquanto que no dolo, “há uma tríplice coincidência da vontade de agir, da intenção de prejudicar e do resultado obtido.”³⁴

Extrai-se, da conceituação traçada por Sônia Mascaro do Nascimento, mais uma condição caracterizadora do assédio moral, qual seja, que a agressão ocorra durante a jornada de trabalho do empregado e no exercício das suas funções.³⁵

E para além do traçar doutrinário dos elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho, a jurisprudência acrescenta mais um elemento para a configuração do assédio moral: a intensidade da “violência psicológica”³⁶, conforme se vê do aresto abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. DO DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL. Quanto à indenização por danos morais, decorrentes dos alegados constrangimentos sofridos decorrentes de cobranças de metas, a doutrina e a jurisprudência têm apontado como elementos caracterizadores do assédio moral, a intensidade

33 DALLEGRAVE NETO, 2010. p. 268.

34 DALLEGRAVE NETO, loc. cit.

35 NASCIMENTO, 2009, p. 4809.

36 Mencionado requisito é também apontado por Mauricio Mansur Junior. (MANSUR JÚNIOR, 2010, p. 259)

da violência psicológica, o seu prolongamento no tempo (tanto que episódios esporádicos não o caracterizam) e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, com a intenção de marginalizá-lo, pressupondo um comportamento premeditado, que desestabiliza, psicologicamente, a vítima. O direito à reparação do dano nasce a partir do momento em que ocorre a lesão a um bem jurídico extrapatrimonial, como a vida, a honra, a intimidade, imagem etc. No caso em questão não restou evidenciada a conduta ilícita da reclamada, eis que não comprovada nos autos a forma vexatória de cobrança de metas. (TRT 2ª R.; RO 0001126-31.2012.5.02.0472; Ac. 2013/0166981; Décima Segunda Turma; Rel. Des. Fed. Paulo Kim Barbosa; DJESP 08/03/2013) (sem grifos no original)

Por todo o exposto, inegável a relevância do estudo dos elementos configuradores do assédio moral, sobretudo, como modo de fixação de limites entre o exercício legal do poder diretivo pelo empregador e a prática censurável do terrorismo psicológico.

4. CONCLUSÃO

Como dito na introdução, a violência no ambiente de trabalho não é algo novo, todavia, há uma preocupação mais recente, tanto doutrinária como dos Tribunais, em traçar um conceito preciso da figura, bem como, estruturar os elementos marcantes do psicoterror no trabalho.

De tal sorte que o assédio moral passou então a ser visto como uma violência específica com singularidades, assim como, passou também a ser enfrentado pelos Tribunais.

Além da individualização da figura, há uma inquietação universal com a principal consequência do terrorismo psicológico, qual seja, a agressão da saúde mental e física da vítima, que pode apresentar desde depressão, até chegar ao suicídio. Como alerta o Desembargador do trabalho, Carlos Francisco Berardo, a exposição contínua do trabalhador a situações vexatórias pode ser inclusive causa de sua incapacidade laborativa.³⁷

37 BERARDO, Carlos Francisco. Assédio moral e assédio sexual. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região*, São Paulo, n. 4, p. 72, jan/abr. 2010.

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, fundamentos constitucionais, embasam o direito do trabalhador a ser respeitado e a ter um ambiente de trabalho saudável, em todos os aspectos, sobretudo, o emocional.

Portanto, a identificação correta das características do assédio moral acaba por permitir um combate mais efetivo a esse modo de violência dirigida ao trabalhador e, por consequência, resgatar o respeito nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BERARDO, Carlos Francisco. Assédio moral e assédio sexual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**, São Paulo, n. 4, p. 69-78, jan/abr. 2010.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRITO, Jonas Santada. Assédio moral e sexual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**, São Paulo, n. 4, p. 79-84, jan/abr. 2010.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MAEOKA, Érika. A violência na Administração Pública e o princípio da eficiência: o assédio moral e a avaliação periódica de desempenho. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 101, n. 921, p. 81-117, jul. 2012.

MANSUR JUNIOR, Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 36, n. 137, p. 240-288, jan/mar. 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. Assédio Moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral no direito comparado, **Revista O Trabalho**, n. 143, p. 4809-4821, jan. 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <www.amatra5.org.br/php/arquivos/assedio.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2013.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

Artigos

O Assédio Moral e os Direitos de Personalidade do Trabalhador *

AMAURY HARUO MORI

Juiz do Trabalho no Estado do Paraná, Mestrando em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, com Curso de Especialização em Direito do Trabalho pela Unibrasil, e Curso de Especialização em Direito Processual Civil pelo Instituto de Ciências Sociais do Paraná/IBEJ.

* Relatório apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina de Direito Civil III do Curso de Mestrado em Ciências Jurídicas do ano letivo 2006-2007, da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, avaliado e aprovado pelo Professor Doutor Pedro Pais de Vasconcelos.



Sumário: 1. Delimitação do tema. 2. Assédio moral na relação jurídica de emprego. 2.1. Conceito. 2.2. Atitudes que podem configurar o assédio moral. 2.3. Distinção de situações próximas. 2.4. Espécies. 2.5. Causas. 2.6. Conseqüências. 3. Direitos de personalidade e o assédio moral. 3.1. Direito à vida. 3.2. Direito à integridade física e psíquica. 3.3. Direito à inviolabilidade moral. 3.4. Direito ao livre desenvolvimento da personalidade. 3.5. Direito à honra. 3.6. Direito à privacidade. 3.7. Direito à imagem. 4. Proteção jurídica. 4.1. Meios de proteção ou de reação ao assédio. 4.2. Responsabilidade do empregador. 4.2.1. Por atos próprios. 4.2.2. Por atos de seus empregados ou representantes legítimos. 4.3. Abusos – falsa alegação de assédio moral. 5. Conclusão.

1. Delimitação do tema

Esta pesquisa tem por objetivo evidenciar um problema antigo, há muito pouco tempo identificado¹, e que está, pelos seus efeitos, intimamente relacionado com os direitos de personalidade da pessoa humana. Trata-se do assédio moral.

O fenômeno ocorre em diversos contextos sociais, e se concretiza com muita freqüência no ambiente das relações de emprego, nas quais o trabalhador se encontra juridicamente subordinado pela autoridade

1 No início da década de 1990, conforme REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, *Assédio Moral no Âmbito da Empresa*, São Paulo: LTr, 2006, p. 56. Neste sentido, também, MARIA REGINA GOMES REDINHA, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Edição da FDUL, Coimbra: Coimbra, 2003, pág. 833.

e direção do empregador². Delimita-se o estudo dentro deste contexto, ou seja, da relação do assédio moral com os direitos de personalidade do trabalhador.

A importância jurídica do tema reside na necessidade de efetiva proteção da dignidade humana do trabalhador pelo direito positivo, com a firme convicção de que “a pessoa humana constitui o fundamento ético-ontológico do Direito³”. O ordenamento jurídico não pode permitir que uma pessoa seja moral e fisicamente desrespeitada no lugar onde ganha o meio para sua subsistência. Ademais, torna-se importante ressaltar que o trabalho é, para além de um meio de subsistência do ser humano, um modo de satisfação e realização pessoal⁴, no seu desenvolvimento físico, intelectual e moral.

A importância prática do tema revela-se nas inúmeras ocorrências de ofensas aos direitos de personalidade por assédio moral, nesta espécie de relação jurídica. As pessoas, em geral, dependem do trabalho para sobreviver, sendo que a grande maioria destas pessoas é parte de um contrato de trabalho. Portanto, a maior parte das pessoas, durante a maior parte de suas vidas, está sujeita a um possível assédio moral. A doutrina confirma esta assertiva com a apresentação de estatísticas alarmantes que revelam que pelo menos dezoito milhões de europeus já foram vítimas de assédio moral⁵.

A problemática está na adequada identificação do fenômeno, bem como na análise da forma pela qual o assédio moral promovido pelo empregador interfere nos direitos de personalidade do trabalhador, e dos meios de proteção jurídica com os quais pode a vítima se socorrer. A divisão sistemática do trabalho segue esta ordem, destinando uma parte para cada um destes aspectos do problema.

Com efeito, o consenso sobre a importância jurídica e prática do tema não é suficiente para resolver o problema da identificação jurídica do fenômeno, diante da circunstância especial verificada na relação jurídica de emprego onde, como se disse, uma das partes tem o direito

2 Conclusão que decorre da própria definição de contrato de trabalho, prevista no artigo 10º do Código do Trabalho.

3 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, Coimbra: Almedina, 2006, pág. 6.

4 DIOGO LEITE DE CAMPOS, *Lições de Direitos da Personalidade*, 2ª edição, Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 1992, págs. 105 a 107.

5 Conforme MARIA REGINA GOMES REDINHA, *Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho*, obra citada, pág. 834.

de administrar o empreendimento e ali exercer uma autoridade, e a outra parte obriga-se a prestar serviços de forma juridicamente subordinada. Até que ponto o ato de poder do empregador representa um ato legítimo ou ilícito? E ademais, sendo uma situação que não se pode desconsiderar, como se resolve a questão do abuso de direito pela falsa alegação de assédio moral? Os problemas se resolvem pelo estudo das condições e características do assédio moral, da forma como este fenômeno atinge determinados direitos de personalidade do trabalhador, e dos meios de proteção oferecidos à vítima pela ordem jurídica.

Com o espírito crítico e aberto a argumentos novos, estas questões são suscitadas com esperança de que as respostas possam de alguma forma contribuir para o debate em prol do aprimoramento da adequada defesa da dignidade humana do trabalhador.

2. Assédio moral na relação jurídica de emprego

2.1. Conceito

O fenômeno do assédio moral tem sido objeto de estudos interdisciplinares, nomeadamente da Medicina, da Psicologia, da Sociologia e do Direito⁶, o que demonstra a importância do tema sob análise. O assédio importa em evidente e inculcável afronta à dignidade do ser humano, que igualmente constitui objeto de muitos estudos filosóficos que o consideram sobre a perspectiva da centralidade do homem em relação ao universo⁷. Este trabalho procura focalizar o tema sob a ótica jurídica, de modo a verificar como a inter-relação do Direito Civil com o Direito do Trabalho⁸ contribui para a solução da problemática. Não obstante, é preciso considerar o conhecimento interdisciplinar existente para identificação do fenômeno, com vista à efetiva proteção jurídica do ser humano, enquanto trabalhador.

Conforme ressalta a doutrina⁹, o assédio somente foi especificamente regulamentado pelo Direito do Trabalho em Portugal

6 Conforme MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 833.

7 Por todos, GIOVANNI PICO DELLA MIRANDOLA, Discurso Sobre a Dignidade do Homem, título original *Oratio de Hominis Dignitate*, traduzido por Maria de Lurdes Sirgado Ganho e Luís Loia, Lisboa: Edições 70, 1996.

8 JOSÉ DE OLIVEIRA ASCENSÃO, O Direito – Introdução e Teoria Geral, 13ª edição refundida, Coimbra: Almedina, 2005, págs. 343 e seguintes, sobre a divisão do Direito Privado em Direito Privado Comum ou Civil e direitos privados especiais, relacionando dentre estes o Direito do Trabalho.

9 ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, Do Assédio no Local de Trabalho, Questões Laborais, número 28, Ano XIII, págs. 241-258, Coimbra: Coimbra, 2006, págs. 241 e 242.

com a entrada em vigor de seu atual Código do Trabalho, sendo que antes poucos e dispersos dispositivos legais se limitavam a dispor sobre o dever do empregador de proporcionar boas condições de trabalho, em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade. Havia previsão de aplicação de sanções aos trabalhadores que provocassem ou criassem risco de desmoralizar os companheiros, além da legal constituição da justa causa para rescisão do contrato por atos que importassem em ofensa à integridade física do trabalhador, à sua liberdade, honra ou dignidade.

O número 2 do artigo 24º do atual Código do Trabalho define o assédio como todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no número 1 do artigo 23º, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O número 1 do artigo 23º do Código proíbe o empregador de praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Portanto, o Código equipara o assédio ao ato de discriminação (número 2 do artigo 24º) tanto que também dispõe que constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador (número 1, do mesmo artigo).

O artigo 32º da Lei 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, amplia os fatores de discriminação indicados no Código para incluir o território de origem, a língua, a raça, a instrução, a situação econômica e a origem ou condição social (número 1). Ainda, o número 2 do mesmo artigo faz a distinção entre discriminação direta e indireta. No primeiro caso, trata-se do próprio tratamento diferenciado dado a pessoas que se encontram em situações comparáveis. No segundo caso, trata-se da situação em que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra, mas objetivamente injustificada e realizada através de meio inadequado ou desnecessário para alcançar um fim, ainda que legítimo, seja suscetível de colocar em posição de desvantagem pessoas em situações comparáveis. Finalmente, o número 3 do mesmo artigo dispõe que constitui discriminação uma ordem ou instrução que tenha a finalidade de prejudicar pessoas em razões dos fatores já mencionados. Apesar da ampliação promovida pelo Regulamento, entende-se adequada a interpretação de que os fatores indicados no número 1 do artigo 23º do

Código do Trabalho são meramente exemplificativos, admitindo-se que o comportamento indesejado para caracterizar o assédio moral não esteja sequer relacionado com um fator específico expressamente indicado.

Entretanto, a definição adotada pelo Código do Trabalho e pelo seu Regulamento merece a crítica de caracterizar a ocorrência do assédio moral apenas quando o comportamento estiver relacionado com um fator de discriminação em relação ao trabalhador. Mas o assédio moral não se limita às situações discriminatórias, como poderá ser percebido no desenvolvimento deste trabalho.

De fato, a doutrina reconhece classificação que separa o assédio moral simples do assédio moral discriminatório¹⁰. As motivações do assédio são diversas e variadas, e podem mesmo não ter natureza discriminatória. Entretanto, o artigo 24º do Código do Trabalho não permite o reconhecimento do assédio moral simples.

As definições doutrinárias de assédio moral são geralmente mais amplas do que a adotada pelo Código do Trabalho, constituindo-o como qualquer conduta repetida ou sistematizada, consistente em gestos palavras, comportamentos e atitudes, que atentem contra a dignidade ou a integridade psíquica e física do trabalhador, que ameace seu emprego ou degrade o ambiente de trabalho¹¹.

Estas definições doutrinárias reunidas, fundamentadas no conhecimento interdisciplinar mencionado, permitiria também conceituar o assédio moral pelo comportamento de uma ou de várias pessoas em perseguição a uma outra pessoa, realizada de forma organizada e prolongada no tempo, geralmente com o objetivo de afastar a vítima e forçá-la a romper a relação de emprego. Com este procedimento, atinge-se a dignidade e a honra da vítima. Esta se sente acuada, isolada e rebaixada moralmente¹². Estes sentimentos repercutem-se em sua saúde física e psíquica, e impedem o livre desenvolvimento de sua personalidade¹³.

Outro ponto a ser evidenciado no dispositivo está na parte final do número 2 do artigo 24º do Código do Trabalho, quando considera

10 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, Assédio Moral no Trabalho, Separata da Obra “V Congresso Nacional de Direito do Trabalho”. Coimbra: Almedina, 2003, págs. 232/234; e ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, Do Assédio no Local de Trabalho, obra citada, págs. 251/252.

11 Segundo a definição apresentada por MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, pág. 17.

12 Conforme MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 834.

13 MARIA REGINA GOMES REDINHA, pág. 842.

(...) toda e qualquer diferença nas condições de trabalho deve ter uma justificativa legítima. Se esta justificativa não existe, há assédio moral, discriminatório ou simples.

assédio todo o comportamento indesejado pela vítima praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Pode-se concluir, quando o dispositivo se refere ao ato praticado com o objetivo ou o efeito de causar os danos indicados, que restará caracterizado o assédio se os efeitos se verificarem, ainda que o assediador não tenha por objetivo causá-los. Muito embora parte da doutrina questione a juridicidade do assédio não intencional, prevalece na doutrina o entendimento, em termos sociológicos, que não se exige a intenção do assediador para caracterizar o assédio moral, bastando que tenha consciência dos fatos lesivos e dos possíveis resultados¹⁴.

Quanto a esta questão, poder-se-ia argumentar que não existe discriminação ou assédio moral sem intenção daquele que atenta contra a dignidade da contraparte. Entretanto, após refletir sobre esta particularidade no número 2 do artigo 24º do Código do Trabalho, chega-se à conclusão de que toda e qualquer diferença nas condições de trabalho deve ter uma justificativa legítima. Se esta justificativa não existe, há assédio moral, discriminatório ou simples. Este problema se relaciona com a questão do ônus da prova, sendo que o número 3 do artigo 23º do Código do Trabalho fornece uma solução adequada, que deve ser aplicada não apenas na hipótese de assédio discriminatório. O empregado tem o ônus de fundamentar o alegado assédio, enquanto o empregador deve demonstrar que as diferenças nas condições de trabalho têm alguma justificativa legítima.

O entendimento defendido tem a vantagem de obrigar o empregador a sempre pautar conscientemente suas decisões e atitudes no preceito da dignidade da pessoa do trabalhador, na busca por um ambiente de trabalho seguro e sadio.

Outra questão que diferencia o conceito doutrinário interdisciplinar do conceito legal de assédio é a frequência do comportamento. Nota-se que a lei não exige um comportamento persecutório organizado, sistematizado e prolongado no tempo. Todo o comportamento que tenha por objetivo ou efeito afetar a dignidade da pessoa pode ser considerado assédio, mesmo quando praticado por ocasião do acesso ao emprego, quando ainda não há presença habitual do candidato na empresa. Também aqui a definição legal é mais abrangente, e parece mais acertada. Um único ato, capaz de atingir a dignidade do trabalhador, deve ser considerado assédio, permitindo que a proteção jurídica chegue mais cedo, antes de consolidados efeitos danosos irreversíveis pelo decurso de

14 ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, obra citada, pág. 253.

longo tempo. Ainda na questão conceitual, ressalta-se que o assédio moral também é conhecido sob outras denominações e expressões, podendo ser mencionadas o “mobbing”, o terror ou terrorismo psicológico, o acoamento. Ainda se encontram outras denominações utilizadas pela doutrina para este fenômeno como, por exemplo, “bullyng”, “harassment”, “whistleblowers” ou “ijime”¹⁵.

Não obstante, há doutrina diferenciando estas diversas denominações¹⁶ em razão dos diversos conteúdos e das distintas formas de abordagem nos vários países. Segundo esta doutrina, “harassment”, surgido em 1976, “ganhou mais relevo com o assédio sexual”, com conotações de violências físicas e um conceito mais amplo de perseguição entre pessoas com o objetivo de ataque. O termo “mobbing”, introduzido por Heinz Leymann, refere-se a atuações hostis e freqüentemente repetidas no ambiente de trabalho em relação a uma pessoa, após um conflito degenerado. O termo “bullyng”, utilizado há muito tempo na Inglaterra, refere-se a ofensas brutais e tirânicas, introduzida por Lazarus na psicologia do trabalho em 1984. O termo “whistleblowers” refere-se àqueles que na Inglaterra “denunciavam as disfunções do sistema e que sofriam as represálias”, as quais visavam calar quem não observava as regras do jogo. O termo japonês “ijime” representava inicialmente a forma legítima de integração em um grupo, sendo que o Japão aderiu ao termo “harassment” quando o assédio moral no trabalho se tornou brutal. Segundo esta doutrina, as sutis agressões ocorridas no assédio moral não são físicas nem discriminatórias, condições que o diferenciam do “mobbing” e do “bullyng”. Por sua vez, o “mobbing” está relacionado com perseguições coletivas e violência também física relacionada com organizações. Enquanto o “bullyng” abrange ofensas mais amplas (como burlas, marginalizações, agressões físicas, condutas de abuso sexual ou discriminatório) em perspectiva individual, procedendo mais de superiores hierárquicos.

Com o objetivo de melhor identificar o fenômeno do assédio moral, para além das definições apresentadas, o estudo buscará nas seções seguintes evidenciar as atitudes que podem configurá-lo, realizar uma

15 ALEXANDRE PANDOLPHO MINASSA, Assédio Moral no Ambiente Laboral, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2003, pág. 6.

16 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, Assédio Moral no Trabalho, obra citada, págs. 223/224.

distinção das situações mais próximas, e apresentar as espécies possíveis do assédio moral.

2.2. Atitudes que podem configurar o assédio moral

Infelizmente, o âmbito da relação de emprego é um campo fértil para a prática de uma diversidade de atos que importam em assédio moral. A doutrina tem buscado catalogar diversos comportamentos que caracterizam este preocupante fenômeno. Em um dos relevantes estudos sobre a matéria¹⁷, encontram-se tais comportamentos agrupados da seguinte forma:

- a) comportamentos incidentes sobre a capacidade de comunicação da vítima, como por exemplo, realizar críticas injustificadas ao seu trabalho e desempenho, ou ignorar suas reclamações;
- b) comportamentos que afetam os contatos sociais da vítima na empresa, como por exemplo, isolar a vítima dos demais colegas, ou dificultar o convívio e a interação dela com os colegas e subordinados;
- c) comportamentos que afetam a reputação pessoal ou profissional da vítima, como por exemplo, difundir rumores depreciativos ou difamatórios, ou colocar a vítima em situações humilhantes ou embaraçosas;
- d) comportamentos que atingem o estatuto ocupacional, como por exemplo, empobrecimento ou esvaziamento das tarefas, a colocação em situação de inatividade, retirada dos instrumentos de trabalho, contínuo e injustificado controle da atividade e aplicação de sanções disciplinares abusivas;
- e) comportamentos imediatamente lesivos da saúde físico-psíquica, como a atribuição de trabalhos perigosos, arriscados ou de impossível realização.

Outro importante estudo¹⁸ apresenta quatro formas de atuação do agressor que se concretizam em assédio moral. A primeira delas é provocar o isolamento da vítima, reconhecendo que “os principais alvos são pessoas sós e sem apoio”. Quebrados os laços com os colegas, a vítima tem

17 Classificação desenvolvida por MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 839.

18 Realizado por ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, págs. 218/220.

dificuldade de pedir auxílio ao grupo que se afastou. A segunda forma de atuação é utilizar o trabalho como pretexto para o ataque. Sendo assim, o superior exige a realização perfeita de determinadas tarefas sem oferecer a estrutura adequada, atribui tarefas absurdas ou inúteis, evidencia exageradamente os erros cometidos pelo trabalhador, e exige quantidade e rapidez de determinado trabalhador sem atribuir qualquer tarefa a outro. A terceira forma de concretização do assédio moral implica em fazer referências à intimidade da vítima ao tempo em que realiza críticas ao próprio trabalho, ou fazer a vítima recordar-se de fatos particulares que magoem. É uma forma de constrangimento e ataque à auto-estima e à confiança do trabalhador. Finalmente, a quarta forma consiste na ausência de fundamento ou na gratuidade da atitude do assediador. Por esta forma o empregador adota atitudes contraditórias e sem sentido, por vezes elevando o moral do trabalhador e ato sucessivo marginalizando-o, impedindo o trabalhador de compreender o que se passa.

Diante da diversidade de atos e de formas de concretização do assédio moral, conclui-se que o seu conceito legal deve ter a amplitude suficiente para abranger todas as infinitas possibilidades fáticas de comportamento persecutório, igualmente eliminando a atual limitação conceitual aos comportamentos relacionados com fatores de discriminação, conforme crítica já apresentada. Naturalmente, a lei não pode prever todas as situações de fato da vida, mas pode estabelecer critérios gerais para definição e identificação prática do assédio moral.

Pelos próprios comportamentos indicados pela doutrina como configuradores do assédio moral, justifica-se também o posicionamento anteriormente defendido quanto à retidão da lei que não exige a frequência do comportamento para caracterização do fenômeno. Com efeito, conforme definições interdisciplinares apresentadas, para a configuração do assédio moral não bastam atos isolados. Exigem-se atitudes frequentes durante determinado período de tempo. Estes atos nem sempre são perceptíveis, e buscam desgastar a resistência da vítima. Entretanto, há comportamentos mencionados que, isoladamente, são suficientes para caracterizar o assédio, especialmente o assédio discriminatório.

2.3. Distinção de situações próximas

A identificação do fenômeno exige um trabalho de distinção em relação às situações próximas. O assédio moral não se confunde com algumas figuras como estresse profissional, os conflitos pontuais e o próprio assédio sexual, muito embora possam ter as mesmas conseqüências para

a vítima. Considerando a definição legal de assédio, torna-se importante tratar também da sua relação com a discriminação.

O excesso de serviço, o ambiente ou as condições de trabalho oferecidas pelo empregador podem causar ao trabalhador o estresse profissional¹⁹, assim considerado um conjunto de reações do organismo a agressões decorrentes destes fatores. O trabalhador, através de um processo de exagerada autocobrança na realização de suas tarefas, também pode ser responsável pelo seu próprio estresse. Em qualquer situação, estas reações compreendem traumatismos psicológicos, físicos e psicossomáticos semelhantes aos proporcionados pelo assédio moral²⁰. Daí a importância da distinção. Há autores que os distinguem argumentando que o estresse constitui uma consequência não perversa do trabalho, tratando-se de uma espécie de assédio profissional em que não se verifica a humilhação ou a falta de respeito para com o trabalhador²¹. Outros autores²² sustentam que a distinção reside na intenção de prejudicar, lesar ou, de qualquer forma, molestar o trabalhador, que não existiria no estresse profissional, moléstia que pode atingir, indiscriminadamente, todo e qualquer trabalhador. A reflexão a respeito das duas situações leva a conclusão de que a diferença está, na realidade, na respectiva natureza do estresse e do assédio moral. O estresse é uma consequência de determinadas condições de trabalho, enquanto o assédio constitui uma causa tanto do estresse como de outras consequências que serão a seguir indicadas. Daí porque não se pode confundir estresse profissional com assédio moral. De fato, o estresse pode ser resultante de atitudes lícitas do empregador que exige produtividade e qualidade na prestação de serviços, ou de atitudes ilícitas quando há abuso no exercício deste direito. A licitude das exigências do empregador depende, também neste caso, da existência de uma justificativa legítima que a fundamente.

Os conflitos pontuais tampouco se confundem com assédio moral. A doutrina os distingue argumentando especialmente que aqueles constituem fatos isolados, enquanto este ocorre com frequência e duração prolongada no tempo²³. O assédio é caracterizado pela repetição dos atos praticados, distinguindo-se de atitudes agressivas ocasionais, ainda que estas também possam ter consequências graves para a vítima²⁴. O conflito

19 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, pág. 215.

20 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 838.

21 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, pág. 215..

22 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 838.

23 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 838.

24 ALEXANDRA MARQUES SEQUEIRA, obra citada, pág. 251.

é declarado e aberto, enquanto o assédio é constituído por atos ocultos e subterrâneos, não verbalizados nem manifestados²⁵. O ambiente laboral pode ser campo de diversos conflitos, o que é historicamente próprio da relação de trabalho, mas enquanto o assédio sempre conduz a efeitos prejudiciais, o conflito pode eventualmente conduzir ao progresso das relações²⁶. Pela definição legal, entretanto, não se pode concluir que o conflito pontual e o assédio moral se distingam pela frequência com que ocorrem. A distinção, para além da intenção do empregador, está na ausência de efeitos danosos à dignidade do trabalhador ou ao ambiente de trabalho. Na apreciação das razões das partes deve-se perquirir da existência de uma justificativa legítima para a defesa de determinado ponto de vista que cause o conflito pontual.

O número 3 do artigo 24º do Código do Trabalho estabelece que constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos no número anterior, ou seja, de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Pelo Código, o comportamento que constitui este assédio especial não está necessariamente relacionado com o sexo da vítima ou com a sua orientação sexual, mas com o seu carácter sexual. A finalidade do assediador não se limita a afastar a vítima ou forçá-la a romper o vínculo de emprego. No assédio sexual o ofensor busca obter vantagens de natureza sexual sobre a vítima. O assédio moral e o assédio sexual frequentemente estão associados, a distinção nem sempre é nítida, e o assédio sexual pode facilmente resultar em assédio moral²⁷. Ao não conseguir seu intento, o ofensor pode passar então a assediar a vítima moralmente.

Finalmente, resta tratar da relação entre a discriminação e o assédio moral. Pela definição do Código do Trabalho, a discriminação está intimamente ligada à caracterização do assédio moral. Exige-se que o comportamento indesejado pela vítima esteja relacionado com um dos fatores discriminatórios. De fato, a discriminação pode ser causa do assédio moral, atuando o ofensor em razão de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, território de origem, língua, instrução, situação económica, origem ou condição social. Entretanto, o assédio moral não ocorre exclusivamente em razão da discriminação do trabalhador, como será esclarecido na

25 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, pág. 215.

26 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 838.

27 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 839.

análise das causas deste fenômeno, e que justifica a crítica sobre o conceito restritivo da lei.

2.4. Espécies

O assédio moral não pode ser limitado à hipótese mais comum, que é a aquela cometida pelo empregador em relação a um determinado empregado. Há várias espécies que são agrupadas pela doutrina²⁸ da seguinte forma: a) espécie vertical, que pode ser descendente e ascendente; b) horizontal; c) combinada ou mista.

Conforme esclarece a doutrina mencionada, o assédio vertical ocorre ao longo da cadeia hierárquica. Ele é descendente quando o agressor é superior hierárquico da vítima e ascendente quando a vítima é o próprio superior hierárquico. O assédio horizontal ocorre entre colegas de trabalho, de mesma hierarquia. O assédio combinado ocorre quando os agressores são os superiores hierárquicos juntamente com os colegas de trabalho da vítima em relação a esta, ou entre o subordinado e seus colegas em relação ao superior hierárquico. Deve ser relevada, ainda, a atuação passiva de alguns agentes que contribuem para o isolamento e a exclusão da vítima. Estes agentes são conhecidos por “side mobbers” e, por omissão, nada fazem para ajudar a vítima de assédio moral.

Estatisticamente²⁹, dos assédios verificados, 58% são verticais descendentes, 12% são horizontais, 29% são mistos ou combinados, e apenas 1% são verticais ascendentes. Verifica-se como prevalecem os casos de assédio moral praticado por superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados, o que decorre naturalmente da posição de direção da empresa exercida por aqueles.

Contudo, demonstrado que o assédio moral não se limita à espécie vertical descendente, justifica-se vez mais não ser cabível a limitação conceitual do Código do Trabalho ao assédio oriundo de comportamento relacionado com fatores de discriminação.

2.5. Causas

A origem do assédio moral é remota e sua ocorrência tem se intensificado de acordo com o progresso e as exigências da sociedade moderna. Leciona-se que o assédio moral surgiu concomitantemente

28 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, págs. 77/80, e MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 836.

29 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, pág. 225.

ao surgimento do trabalho, mas agravou-se com a competição agressiva entre os trabalhadores e com a busca de melhores condições laborais e de salário, oriundas da regulamentação e da estruturação social do trabalho³⁰. A política econômica que vislumbra apenas a produção e o lucro³¹ desconsidera valores como o da dignidade da pessoa humana.

A intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objetivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e o anonimato da direção da empresa e a precariedade dos vínculos também são considerados pela doutrina³² como principais causas do assédio moral.

A relação de emprego é marcada por conflitos naturais. De um lado, o empregador, detentor dos meios materiais de produção, bem como da autoridade e do poder de direção da empresa. Nestas condições, também administra a mão-de-obra dos trabalhadores que contrata. De outro lado, os empregados, que admitem trabalhar por conta alheia mediante uma retribuição econômica. Mais do que isto, trabalham para não só manter seus empregos garantidores de sua sobrevivência e a de sua família, como para evoluir social e profissionalmente. Os empregadores buscam, naturalmente, um retorno para o investimento de seu capital. Os empregados buscam a retribuição pela disposição de sua força de trabalho e dedicação. Há, ainda, entre os trabalhadores, conflitos entre si mesmos, dentro do mesmo nível hierárquico e entre níveis hierárquicos distintos. São fenômenos que transparecem pela simples observação, e que são analisados sobre as diversas óticas da ciência.

Este quadro é suficiente para perceber a influência das causas já relacionadas para o fenômeno do assédio moral. A competição entre trabalhadores gera a inveja, o ciúme e a rivalidade, assim como o medo de errar, de não agradar ou não corresponder às expectativas da empresa³³ que lhe garantam a manutenção do posto de trabalho.

Destes conflitos podem surgir o interesse e a necessidade de afastar concorrentes, marginalizando-os. E neste mister, alguns adotam comportamentos que configuram o assédio moral, agredem a dignidade

30 Conforme IRANY FERRARI e MELCHÍADES RODRIGUES MARTINS, *Dano Moral – Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho*, 2ª edição, São Paulo: LTr, 2006, pág. 76.

31 HÁDASSA DOLORES BONILHA FERREIRA, *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, Campinas: Russel, 2004, pág. 37.

32 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 833.

33 ISABEL RIBEIRO PARREIRA, obra citada, pág. 217.

da pessoa humana e criam um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Demonstra-se, desta forma, que a simples discriminação não é o único fator exigido para a caracterização do assédio moral.

2.6. Conseqüências

As conseqüências do assédio dependem das condições individuais de cada pessoa. Notoriamente, as pessoas não são iguais e, portanto, não sofrem da mesma forma, nem processam igualmente os estímulos recebidos do exterior. Não obstante, é importante notar que as conseqüências do assédio moral não atingem apenas o trabalhador.

O assédio gera conseqüências para o trabalhador, para o empregador, para o Estado e para toda a sociedade³⁴. O trabalhador sofre danos morais, danos à saúde física e psíquica, bem como danos nas suas relações pessoais.

Dentre os danos à saúde física e psíquica, podem ser mencionados o desenvolvimento do estresse pós-traumático, a perda de auto-estima, as síndromes depressivas³⁵, o sentimento de fracasso e inutilidade, que em grau mais avançado podem atentar contra a vida da vítima, pelo suicídio³⁶.

Estas situações podem estar ligadas à quebra do rendimento no trabalho e à dependência de fármacos ou álcool, chegando à redução da empregabilidade³⁷, situações que naturalmente geram danos nas relações pessoais do trabalhador. No ambiente de trabalho e nas relações sociais, o assediado passa a agir com insegurança e temeridade³⁸, cometendo erros que passam a ser considerados imperdoáveis para os colegas, alterando seu comportamento até o ponto de reagir de forma agressiva. Estas reações passam a justificar a inicial perseguição promovida pelo assediador, que passa a reunir aliados, condição que colabora cada vez mais com o isolamento da vítima. Outro círculo de relacionamento afetado é o familiar, pela oscilação de humor e alterações de comportamento³⁹.

34 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, págs. 81 e seguintes.

35 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 833 e 840.

36 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, pág. 81.

37 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 833 e 840.

38 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, pág. 86.

39 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, págs. 87 e 88.

O afastamento dos colegas, dos amigos e da família constitui um estágio avançado de prejuízos pessoais à vítima do assédio moral.

O empregador também sofre as conseqüências da prática do assédio moral em suas dependências, por si mesmo ou por seus prepostos. A perda da produtividade do trabalhador assediado naturalmente afeta a produtividade da própria empresa, que depende do trabalho humano. O ambiente de trabalho é prejudicado e torna-se impróprio ao progresso empresarial. Além disto, o empregador sofre com o custo da substituição do trabalhador e com a rotatividade da mão-de-obra⁴⁰. Este custo relaciona-se não apenas com as indenizações pela cessação do contrato de trabalho, mas com o treinamento de substitutos e com as indenizações por danos patrimoniais e extrapatrimoniais que causar às vítimas. Ainda deve ser mencionado que a publicidade sobre fatos relacionados com assédio moral aos colaboradores da empresa prejudicará a sua imagem perante a sociedade e o próprio mercado.

Mais ainda, estudos demonstram que o fenômeno é causador de altos custos sociais, como a redução da produtividade, o absentismo, as doenças, as licenças médicas e as aposentadorias por invalidez⁴¹. A sociedade e, através dela, o Estado, acabam por suportar os custos dos benefícios previdenciários e dos tratamentos necessários à recuperação das vítimas. Sem pretender esgotar as conseqüências que se relacionam e geram uma cadeia de acontecimentos sucessivos, percebe-se que o comportamento agressivo, muitas vezes motivado pelo uso dos fármacos e do álcool já mencionados, também são causas de atos criminosos que atingem não apenas o círculo mais estreito da vítima assediada, mas toda a sociedade.

Todas estas conseqüências danosas mencionadas servem para demonstrar e fundamentar a relação do assédio moral com diversos direitos de personalidade do trabalhador, que restam por ele violados.

3. Direitos de personalidade e o assédio moral

Há, no contrato de trabalho, um envolvimento da personalidade do trabalhador no vínculo de emprego, em razão da dificuldade de se estabelecer uma distinção clara entre a prestação de trabalho e a pessoa

40 REGINA CÉLIA PEZZUTO RUFINO, obra citada, pág. 84.

41 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 840.

do prestador, situação que, aliada ao caráter continuado da relação jurídica e ao grau de indeterminação da prestação de trabalho ao longo do contrato, tornam particularmente vulneráveis os direitos de personalidade do trabalhador⁴².

As conseqüências do assédio moral mencionadas no item anterior facilmente demonstram como o fenômeno interfere nestes direitos de personalidade. Não é objetivo deste trabalho um estudo profundo sobre todos estes direitos de personalidade. Tampouco seria isto possível, seja pela sua amplitude, seja pelos inúmeros problemas científicos que cada um deles pode suscitar. De modo a respeitar a delimitação do tema, com a profundidade permitida pela limitação imposta ao relatório, realiza-se a identificação dos direitos de personalidade sob o reflexo dos danos que podem decorrer da prática do assédio moral pelo empregador, ou seja, do assédio vertical descendente.

Para melhor sistematizar o trabalho, segue-se a classificação de PEDRO PAIS DE VASCONCELOS⁴³, segundo a qual os principais direitos de personalidade compreendem o direito à vida, à integridade física e psíquica, à inviolabilidade moral, à identidade pessoal e ao nome, ao livre desenvolvimento da personalidade, à honra, à privacidade e à imagem.

Entretanto, deixa-se de tratar de direitos que não comportem, a princípio, alguma relação com o assédio moral, como por exemplo, o direito à identidade pessoal e ao nome.

3.1. Direito à vida

O direito à vida ocupa uma posição capital no sistema dos direitos de personalidade⁴⁴, sendo considerado, de todos, o mais importante⁴⁵. A vida realmente é um bem jurídico fundamental, na medida em que se constitui na origem e suporte de todos os demais direitos⁴⁶. Neste sentido, dispõe o número 1 dos artigos 66º e 68º do Código Civil que a personalidade adquire-se no momento do nascimento completo e com vida, e cessa com a morte.

42 Conforme lição de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, Coimbra: Almedina, 2006, pág. 363.

43 *Direito de Personalidade*, obra citada, págs. 68 a 85.

44 FRANCISCO AMARAL, *Direito Civil – Introdução*, 3ª edição, Rio de Janeiro - São Paulo: Renovar, 2000, pág. 256.

45 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, obra citada, pág. 68.

46 FRANCISCO AMARAL, obra citada, pág. 256.

Por sua importância, o direito à vida é mencionado em primeiro lugar. Contudo, deve-se reconhecer que apenas em último grau o assédio moral acaba por violar este direito de personalidade. Realmente, foi mencionado nas conseqüências relatadas pela doutrina que o assédio pode levar o trabalhador ao suicídio, em razão de desenvolvimento de estresse pós-traumático, da perda da auto-estima e de síndromes depressivas. Ademais, dentre as atitudes que podem configurar o assédio moral, mencionou-se a injustificada exigência da prática de trabalhos perigosos e arriscados, sem a devida estrutura ou sem condições de segurança. Ainda que não seja a intenção do empregador, neste caso, ele acaba por colocar em risco a vida do trabalhador.

3.2. Direito à integridade física e psíquica

O direito à integridade física e psíquica protege tanto o corpo como o espírito humano em relação a terceiros⁴⁷. Pela delimitação do tema, não se pode resolver aqui a problemática sobre as teorias que consideram o conceito unitário de integridade e, de outro lado, a existência de dois tipos distintos de direito, um direito à integridade do homem como ser e o direito à integridade física⁴⁸. Para o estudo da relação do assédio moral com os direitos de personalidade do trabalhador, o relatório limita-se à identificação dos conceitos e à forma como esta relação se constitui.

O direito à integridade assegura a proteção “do ser biológico e das suas diversas funções” inclusive contra atuações que possam atingir aspectos circundantes ou ambientais, diferenciando-se do direito à vida na medida em que aqui não se encontra em causa a imediata sobrevivência do homem⁴⁹. Não se tratam, portanto, apenas de agressões pessoais físicas, mas todas as ofensas à saúde da pessoa e à sua qualidade de vida, inclusive ofensas ambientais.

A integridade física e psíquica, em sua ampla vastidão, abrange não apenas a saúde física como a psíquica⁵⁰ do ser humano. Trata-se de um direito expressamente consagrado no artigo 18 do Código do Trabalho.

As práticas que caracterizam o assédio moral geram conseqüências que atingem a saúde física e psíquica do trabalhador, conforme já mencionado,

47 DIOGO LEITE DE CAMPOS, obra citada, pág. 71.

48 ELIMAR SZANIAWSKI, Direitos de Personalidade e sua Tutela, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, págs. 274-275.

49 ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, Tratado de Direito Civil Português, Parte Geral, Tomo III, Pessoas, Coimbra: Almedina, 2004, pág. 131.

50 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, Direito de Personalidade, obra citada, pág. 72.

e assim atingem o direito de personalidade do trabalhador. A depressão, a perda da auto-estima, o sentimento de fracasso e inutilidade são exemplos destas conseqüências.

Atos do empregador que deliberadamente afetem o ambiente de trabalho, com o objetivo de desgastar a resistência e, assim, a permanência do trabalhador, bem como a exigência de trabalhos que coloquem injustificadamente em risco a saúde física do empregado, constituem assédio moral e ofendem a personalidade do trabalhador.

3.3. Direito à inviolabilidade moral

O direito à inviolabilidade moral compreende⁵¹ “a autonomia moral, a liberdade religiosa de convicção e de culto, o respeito pelos mortos e pela sua memória, o respeito pela honra, pela privacidade e pelo pudor”, ou seja, a proteção dos valores éticos da pessoa enquanto seres morais. Este direito também consiste na proteção concedida à pessoa no tocante à sua liberdade, recato, imagem e nome⁵².

Desrespeita o direito à inviolabilidade moral, por exemplo, o empregador que discrimina o empregado por conta de sua crença religiosa. O comportamento indesejado relacionado com a religião do trabalhador caracteriza o assédio, na forma do artigo 24º do Código do Trabalho.

Constitui obrigação das partes de um contrato de trabalho guardar reserva quanto à intimidade da vida privada (artigo 16º, número 1, do Código do Trabalho), sendo que este direito abrange o acesso e a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas (número 2 do mesmo artigo).

3.4. Direito ao livre desenvolvimento da personalidade

O direito ao livre desenvolvimento da personalidade compreende⁵³ “a garantia de meios e condições existenciais e convivenciais, tanto naturais como sociais, suficientes para todo o homem se poder desenvolver” e “a salvaguarda do poder de autodeterminação de cada homem e de

51 Conforme lição de PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, obra citada, pág. 72.

52 FRANCISCO AMARAL, obra citada, págs. 264 e 265.

53 Conforme lição de RABINDRANATH VALENTINO ALEIXO CAPELO DE SOUSA, *O Direito Geral de Personalidade*, Coimbra: Coimbra, 1995, pág. 353.

auto-constituição da sua personalidade individual”. Transportando esta lição para o campo das relações de trabalho, pode-se concluir que o trabalhador, enquanto titular deste direito e na execução do contrato, tem o poder jurídico “de afirmar e de promover o desenvolvimento de sua concreta personalidade”, e o empregador, enquanto contraparte, possui o dever jurídico de abster-se de “impedir, de dificultar, de perturbar ou, por qualquer modo, de prejudicar tal desenvolvimento da personalidade”.

É própria do ser humano a possibilidade de se desenvolver livremente, naquilo que é e no que virá a ser⁵⁴, observando como limite o direito das demais pessoas.

O comportamento indesejado do empregador, ou de seus prepostos, que afete a dignidade do trabalhador, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (artigo 24 do Código do Trabalho), característico do assédio moral, tolhe o direito ao livre desenvolvimento da personalidade. São exemplos destes comportamentos, aqueles que afetam a capacidade de comunicação da vítima, que afetam os seus contatos sociais, que esvaziam ou empobrecem as suas tarefas afetando-lhe o direito ao trabalho.

3.5. Direito à honra

Conforme mencionado, o direito à honra também está inserido no âmbito da inviolabilidade moral⁵⁵. Trata-se de um direito que abrange desde logo a projeção da dignidade humana, e, em sentido amplo, abrange também o bom nome e a reputação, o simples decoro e o crédito pessoal⁵⁶. A importância da honra é evidenciada pela doutrina como um dos bens mais preciosos da personalidade⁵⁷.

A honra pode ser considerada em um aspecto objetivo (também denominado social) e em um aspecto subjetivo (ou pessoal)⁵⁸. O primeiro aspecto refere-se ao sentimento de respeito e de consideração que a pessoa tem por si mesma. No segundo aspecto, trata-se do respeito e da

54 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, obra citada, pág. 75.

55 Como também menciona PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, obra citada, pág. 76.

56 RABINDRANATH VALENTINO ALEIXO CAPELO DE SOUSA, obra citada, pág. 301.

57 ADRIANO DE CUPIS, *Os Direitos da Personalidade*, tradução de Adriano Vera Jardim e Antonio Miguel Caeiro, Lisboa: Livraria Morais Editora, 1961, pág. 112; RABINDRANATH VALENTINO ALEIXO CAPELO DE SOUSA, obra citada, pág. 301; e PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Direito de Personalidade*, obra citada, pág. 76.

58 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Teoria Geral do Direito Civil*, 3ª edição, Coimbra: Almedina, 2005, pág. 60;

consideração que cada pessoa merece ou que efetivamente tem na sua comunidade. Atos próprios ou de terceiro podem contribuir para a perda ou diminuição da honra, tanto objetivamente quanto subjetivamente. Interessam neste trabalho os atos de terceiro, nomeadamente do empregador, que constituam assédio moral.

Por certo, trata-se de um dos direitos de personalidade mais atingidos pelo assédio moral no ambiente de trabalho, que busca diminuir a resistência da vítima e força-se a romper a relação de emprego, atingindo a dignidade do trabalhador.

Todos os comportamentos mencionados como caracterizadores do assédio moral afetam, portanto, a honra do trabalhador, nomeadamente, as críticas injustificadas ao trabalho e ao desempenho, a indiferença, o isolamento do trabalhador em relação aos seus colegas, os atos que afetam a reputação pessoal ou profissional da vítima e os que atingem seu estatuto profissional, bem como os fatores de discriminação.

3.6. Direito à privacidade

O direito à privacidade, que também é conhecido por outras denominações, especialmente “direito de estar só”, direito ao “resguardo” e “direito à intimidade”, busca proteger a privacidade da pessoa em seus múltiplos aspectos, nomeadamente pessoais, familiares e negociais⁵⁹. É um direito que encontra fundamento na dignidade da pessoa, que lhe reserva um espaço de privacidade onde pode estar à vontade, protegido da curiosidade alheia⁶⁰. Também se define resguardo como “o modo de ser da pessoa que consiste na exclusão do conhecimento pelos outros daquilo que se refere a ela só”⁶¹.

Todos estão obrigados a guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem (número 1 do artigo 80º do Código Civil), sendo que a extensão desta reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas (número 2 do mesmo artigo).

Também nas relações de emprego, as partes do contrato estão obrigadas a guardar reserva quanto à intimidade da vida privada da contraparte (número 1 do artigo 16º do Código do Trabalho). O direito

59 CARLOS ALBERTO BITTAR, Os Direitos da Personalidade, 5ª edição, Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001, pág. 106.

60 PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, Direito de Personalidade, obra citada, pág. 79.

61 ADRIANO DE CUPIS, Os Direitos da Personalidade, obra citada, pág. 129.

à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas (número 2 do mesmo artigo).

Assim, comportamentos indesejados pelo trabalhador que importem na devassa da sua vida privada ou que importem em publicação pelo empregador de fatos particulares que não precisam ser conhecidos pelas demais pessoas da empresa ou fora dela, importam em assédio moral e ferem o direito de personalidade do empregado.

3.7. Direito à imagem

De acordo com o número 1 do artigo 79º do Código Civil, o retrato de uma pessoa não pode ser exposto, reproduzido ou lançado no comércio sem o consentimento dela e, depois da sua morte, sem o consentimento do cônjuge sobrevivente ou qualquer descendente, ascendente, irmão, sobrinho ou herdeiro, especialmente se do fato resultar prejuízo para a honra, reputação ou simples decoro da pessoa retratada (número 3 do mesmo artigo). Não se exige autorização da pessoa retratada se assim o justifiquem a sua notoriedade, o cargo que desempenhe, exigências de polícia ou de justiça, finalidades científicas, didáticas ou culturais, ou quando a reprodução da imagem vier enquadrada na de lugares públicos, ou na de fatos de interesse público ou que hajam decorrido publicamente (número 2, *idem*).

Assim, a utilização não autorizada da imagem do trabalhador, com o objetivo ou o efeito de afetar-lhe a dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, configura assédio moral e ofende o direito à imagem.

4. Proteção jurídica

Conforme já declinado, o assédio moral afeta diversos direitos de personalidade. Com base nesta premissa, buscam-se identificar disposições normativas a nível internacional, constitucional e da legislação ordinária adotadas para proteção jurídica destes direitos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos proclama os direitos à igualdade em dignidade e em direitos (artigo 1º), à igualdade e não discriminação (artigos 2º e 7º), ao reconhecimento da personalidade jurídica (artigo 6º), ao direito de ação (artigo 8º), à proteção da lei contra

intromissões arbitrárias ou ataques à honra e reputação; à liberdade de pensamento (artigo 18º), à liberdade de opinião e expressão (artigo 19º), ao direito ao trabalho e às condições eqüitativas e satisfatórias de trabalho.

A Constituição da República Portuguesa garante a inviolabilidade da integridade física e moral das pessoas (artigo 25º/1) e os direitos ao livre desenvolvimento da personalidade, ao bom nome e reputação, e à proteção legal contra quaisquer espécies de discriminação (artigo 26º/1). Também prevê o direito à igualdade no seu artigo 13º. Especificamente, em relação ao trabalhador, o artigo 59º, número 1, da CRP garante a todos os trabalhadores o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal, assim como o direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.

O Código do Trabalho dispõe expressamente sobre alguns direitos de personalidade, especialmente o direito à integridade física e moral (artigo 18º). O número 1 do artigo 22º estabelece que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho. O número 2 deste artigo dispõe sobre o princípio da igualdade, repetindo as disposições do artigo 13 da CRP. O artigo 23º do Código proíbe o empregador de qualquer discriminação, direta ou indireta, em relação a seus trabalhadores.

Ao tratar especificamente do assédio, o artigo 24º do Código do Trabalho dispõe que o assédio a trabalhador ou a candidato a emprego constitui discriminação (número 1). Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, que seja praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador (número 2). Ainda, o número 3 do artigo 24º do Código dispõe que constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito mencionado no número 2.

Quanto às obrigações das partes, os artigos 93 e 119º do Código do Trabalho estabelecem que as partes devem agir com boa fé, tanto na formação como durante o contrato de trabalho. O número 2 do artigo

119º estabelece que as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. Na forma do artigo 120º do Código, o empregador deve respeitar o trabalhador (al. "a") e proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral (al. "c"). O artigo 121º do Código, por sua vez, dispõe que o trabalhador deve respeitar o empregador, seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa (número 1, al. "a").

Finalmente, o artigo 122º do Código do Trabalho dispõe sobre as garantias do trabalhador. Este não pode ser despedido, sofrer outras sanções ou ser tratado desfavoravelmente por causa do exercício de seus direitos (al. "a"). O empregador não pode obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho (al. "b"), tampouco exercer pressão sobre o trabalhador que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros (al. "c"); diminuir retribuição, salvo autorização do Código ou de instrumentos de regulamentação coletiva (al. "d"), baixar a categoria do trabalhador (al. "e"), transferir (al. "f") ou ceder (al. "g") trabalhadores, salvo nos casos especialmente previstos.

O artigo 34 da Lei 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho dispõe que é inválido qualquer ato que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a atos discriminatórios.

O artigo 70º/1 do Código Civil estabelece que a lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade. O número 2 do artigo 70 do Código dispõe que, independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, a pessoa ameaçada ou ofendida pode requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já cometida.

4.1. Meios de proteção ou de reação ao assédio

No assédio moral vertical, descendente, o trabalhador pode reagir ao assédio moral de formas diversas, mas que podem ser cumulativas entre si. Desta forma, pode requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de cessar o assédio e atenuar os efeitos da ofensa já cometida; requerer a nulidade dos atos do empregador;

requerer a resolução do contrato de trabalho por comportamento faltoso do empregador; e requerer o pagamento de indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos.

A primeira forma de reação encontra amparo na tutela geral da personalidade, prevista no número 2 do artigo 70 do Código Civil, cujas providências não prejudicam a responsabilidade civil a que haja lugar. Não obstante, esta reação pode não surtir o efeito esperado, sobretudo nas empresas de menor porte, e nas relações de emprego que estejam já prejudicadas pelos efeitos do assédio moral. Se de um lado, o ajuizamento de ação desta natureza, pode efetivamente resolver o problema, de outro poderá prejudicar ainda mais a qualidade do ambiente de trabalho, onde o trabalhador já tem as resistências enfraquecidas. O mesmo ocorre com o pedido de nulidade dos atos cometidos pelo empregador que importem em assédio moral.

Tratando-se de justa causa para resolução do contrato, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho (artigo 441º/1 do Código do Trabalho) em razão de comportamentos do empregador que importem em (artigo 441º/2 do CT) violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador (al. "b"); aplicação de sanção abusiva (al. "c"); falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho (al. "d"); ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra, ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou por seu representante legítimo (al. "f"); e, ainda, alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador (artigo 441º/3, al. "b"). Não obstante, tampouco se trata de uma solução adequada para o trabalhador, posto que, na maioria das vezes, o que o empregador efetivamente busca é o afastamento do trabalhador⁶². Seria, no fim das contas, atender justamente o interesse do agente agressor e causador do assédio moral.

Finalmente, é possível ao trabalhador requerer a condenação do empregador, bem como do autor do assédio moral, ao pagamento de indenização pelos prejuízos patrimoniais e não patrimoniais sofridos. Este direito a uma indenização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais, está previsto no artigo 26º do Código do Trabalho, em relação à prática de qualquer ato discriminatório lesivo do trabalhador ou de um candidato a emprego. A responsabilidade civil também está prevista no item 2 do artigo 70º do Código Civil. Por certo, esta indenização não se confunde com a indenização prevista pelo artigo 443º do Código do

62 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 843.

Trabalho. Esta última indenização refere-se apenas à resolução dos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos pela resolução do contrato de trabalho, enquanto a primeira indenização refere-se aos danos sofridos aos direitos de personalidade do trabalhador.

Para além destas reações do próprio trabalhador, observa-se que constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 23º/1 (que trata da não discriminação) e no artigo 24º (que trata do assédio), ambos do Código do Trabalho, conforme artigo 642º do mesmo Código.

Em termos penais, o Código Penal trata apenas do assédio sexual. Dispõe o artigo 163º/2 do Código Penal que “quem abusando de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, constranger outra pessoa, por meio de ordem ou ameaça não compreendida no número anterior, a sofrer ou a prática acto sexual de relevo, consigo ou com outrem, é punido com pena de prisão de até 2 anos”.

No assédio moral vertical ascendente, ou no assédio moral horizontal, pode o empregador despedir o trabalhador ou trabalhadores quando seus atos tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, na forma do artigo 396º/1, atendidas as circunstâncias do número 2 do mesmo artigo, ambos do Código do Trabalho. Constituem justa causa para o despedimento do trabalhador: a violação dos direitos de garantias de trabalhadores da empresa; a provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa; prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes.

4.2. Responsabilidade do empregador

4.2.1. Por atos próprios

A prática de qualquer ato discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indenização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais, conforme

preceitua o artigo 26º do Código do Trabalho e o número 2 do artigo 70º do Código Civil.

A doutrina tem ressaltado que se trata de uma inovação no Direito do Trabalho português, e que a prática de um comportamento discriminatório não gera apenas responsabilidade contra-ordenacional, mas também responsabilidade civil, nos termos gerais, dos artigos 483º, 496º e 799º do Código Civil⁶³.

Desta forma, pela regra geral, o empregador que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indenizar o lesado pelos danos resultantes da violação, inclusive os danos não patrimoniais, sendo a culpa presumida.

Percebe-se, porém, que há controvérsia na doutrina, entendendo alguns autores que pela legislação vigente a culpa deve ser comprovada pelo trabalhador, na forma da primeira parte do artigo 487/1º do Código Civil⁶⁴, o que dificulta também a demonstração do nexo de causalidade entre os danos e a conduta assediante. Portanto, exige-se uma intervenção legislativa que preconize uma inversão do ônus da prova.

Parece, entretanto, que a aplicação do número 3 do artigo 23º do Código do Trabalho a todas as situações de assédio, e não apenas ao assédio discriminatório, resolveria com acerto a questão do ônus da prova, incumbindo ao empregador o ônus de demonstrar que as diferenças de condições de trabalho não se assentam em um fator de discriminação, ou que seu comportamento possui uma justificativa legítima.

4.2.2. Por atos de seus empregados ou representantes legítimos

Quando o assédio moral é horizontal, ou seja, é cometido por colegas de trabalho, remanesce a responsabilidade do empregador. Nas situações em que o empregador contribua com o assédio moral, instigando-o, a responsabilidade do empregador é indiscutível, conforme tratado no item anterior. Efetivamente, o artigo 122, al. "c", do Código do Trabalho, proíbe o empregador de exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições

63 MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; e SILVA, Luís Gonçalves da. Código do Trabalho Anotado. 3ª edição. Coimbra: Almedina, 2004.

64 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 845.

de trabalho dos companheiros. Além disto, o empregador pode ser responsabilizado se tiver conhecimento do assédio e nada fizer para impedi-lo, conforme artigo 486º do Código Civil.

Entretanto, ainda que o empregador alegue e demonstre desconhecimento do fato, há responsabilidade do empregador, fundamentada no artigo 500 do Código Civil. Trata-se de responsabilidade objetiva⁶⁵.

4.3. Abusos – falsa alegação de assédio moral

A necessidade de adequada identificação do fenômeno do assédio moral passa também pela possibilidade de abuso de direito por parte da suposta vítima, caracterizado pela falsa alegação de assédio. Assim, ressalta-se vez mais a importância do tema e dos debates que sobre ele devem ser promovidos.

A questão dos abusos cometidos pela suposta vítima com a falsa alegação de assédio se resolve pela condenação em indenização por litigância de má-fé, e mesmo pela responsabilidade civil do trabalhador por ofensa do crédito ou do bom nome do empregador, conforme artigo 484º do Código Civil⁶⁶.

5. Conclusão

Chega-se à conclusão do trabalho consciente de que a pesquisa deve continuar. Este relatório é o resultado das primeiras aproximações ao tema, cuja importância jurídica e prática foram evidenciadas desde o início. A sua grande virtude consiste no despertar do interesse pela prossecução dos estudos, não apenas sobre o assédio moral, mas também sobre o Direito de Personalidade.

Quanto às conclusões até aqui encontradas, entende-se que existe a necessidade de progressão legislativa a respeito do assédio moral, especialmente quanto à sua definição. Nesta linha, a crítica apresentada ao artigo 24º do Código do Trabalho que limita a definição de assédio ao comportamento relacionado com fatores de discriminação, enquanto a doutrina interdisciplinar demonstra que o conceito de assédio é muito mais amplo, e também envolve aquelas ofensas à dignidade do trabalhador ou ao ambiente de trabalho que não se relacionam com estes fatores.

65 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 844.

66 MARIA REGINA GOMES REDINHA, obra citada, pág. 844.

De qualquer forma, este dispositivo desde logo justifica a interpretação de que os fatores mencionados são apenas exemplificativos, de modo a permitir uma proteção mais abrangente em relação ao assédio.

Positivamente, ressalta-se o avanço do Código do Trabalho ao proteger, também, o candidato ao emprego, bem como em alargar o conceito de assédio ao não exigir necessariamente uma conduta organizada e prolongada no tempo. Todo o comportamento indesejado praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador poderá, ainda que isolado, caracterizar o assédio na forma do artigo 24º do Código do Trabalho.

Ainda em relação à questão conceitual, a definição da lei permite o reconhecimento do assédio moral pela verificação do comportamento indesejado praticado com os efeitos indicados, ainda que estes não tenham sido objetivados pelo assediador. Acrescenta-se a esta conclusão o entendimento segundo o qual as diferenças nas condições de trabalho constituem assédio se o empregador não possui para elas uma justificativa legítima. Em relação ao ônus da prova, portanto, é adequada a solução encontrada no número 3 do artigo 23º do Código do Trabalho, segundo a qual o empregado tem o ônus de fundamentar o alegado assédio, enquanto o empregador deve demonstrar que as diferenças nas condições de trabalho têm alguma justificativa legítima.

Por sua vez, já se encontram importantes meios de proteção do trabalhador na legislação trabalhista contra atos ilegítimos do empregador que violem direitos trabalhistas em sentido estrito⁶⁷. Isto, no entanto, não basta. Torna-se necessária a análise destes problemas sob a ótica da dignidade do trabalhador enquanto pessoa, e dos danos patrimoniais e extrapatrimoniais decorrentes do desrespeito aos direitos de personalidade. Por isto, o tema busca chamar a atenção para os efeitos dos atos que constituem o assédio moral nos direitos de personalidade do trabalhador.

Finalmente, os meios mencionados de proteção ou de reação ao assédio não se apresentam suficientes para efetivamente proteger os trabalhadores dos efeitos do assédio moral. Neste aspecto, a legislação

67 Para citar apenas um exemplo desta proteção, indica-se a garantia prevista no artigo 122º do Código do Trabalho que proíbe o empregador de transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo previsão legal ou convencional.

também precisa progredir. Conclui-se que é preciso continuar refletindo e pesquisando formas mais adequadas para efetivamente evitar o assédio, e não apenas combater os seus efeitos já consolidados.

Referências bibliográficas

AMARAL, Francisco. **Direito Civil – Introdução**. 3ª edição, Rio de Janeiro - São Paulo: Renovar, 2000.

ASCENSÃO, José de Oliveira. **O Direito – Introdução e Teoria Geral**. 13ª edição refundida, Coimbra: Almedina, 2005.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 5ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

CAMPOS, Diogo Leite de. **Lições de Direitos da Personalidade**. 2ª edição, Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 1992.

CORDEIRO, António Menezes. **Tratado de Direito Civil Português**. Parte Geral, Tomo III, Pessoas. Coimbra: Almedina, 2004.

DE CUPIS, Adriano. **Os Direitos da Personalidade**. Tradução de Adriano Vera Jardim e Antonio Miguel Caeiro. Lisboa: Livraria Morais Editora, 1961.

FERRARI, Irany e MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano Moral – Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. 2ª edição, São Paulo: LTr, 2006.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; e SILVA, Luís Gonçalves da. **Código do Trabalho Anotado**. 3ª edição. Coimbra: Almedina, 2004.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio Moral no Ambiente Laboral**. Relatório de Mestrado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 82 f. Lisboa: [s.n.], 2003.

MIRANDOLA, Giovanni Pico della. **Discurso Sobre a Dignidade do**

Homem, título original *Oratio de Hominis Dignitate*, traduzido por Maria de Lurdes Sirgado Ganho e Luís Loia, Lisboa: Edições 70, 1996.

PARREIRA, Isabel Ribeiro. **O Assédio Moral no Trabalho**. Separata da Obra "V Congresso Nacional de Direito do Trabalho". Coimbra: Almedina, 2003.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais**. Coimbra: Almedina, 2006.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **Assédio Moral ou Mobbing no Trabalho**. Separata de Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raúl Ventura, Edição da FDUL, Coimbra: Coimbra, 2003, pág. 834.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SEQUEIRA, Alexandra Marques. **Do Assédio no Local de Trabalho**. Questões Laborais, número 28, Ano XIII, págs. 241-258, Coimbra: Coimbra, 2006.

SOUSA, Rabindranath Valentino Aleixo Capelo de. **O Direito Geral de Personalidade**, Coimbra: Coimbra, 1995.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de Personalidade e sua Tutela**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Direito de Personalidade**, Coimbra: Almedina, 2006.

VASCONCELOS, Pedro Pais de. **Teoria Geral do Direito Civil**. 3ª edição, Coimbra: Almedina, 2005.

Artigos

Trabalho, Medo e Sofrimento: Considerações Acerca do Assédio Moral

**ANA PAULA SEFRIN
SALADINI**

Juíza do Trabalho Titular da Vara do Trabalho de Jacarezinho-Paraná. Especialista em Direito do Trabalho. Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Professora de Graduação e Pós-Graduação.



O medo destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável, como o carvão que asfixia os pulmões do mineiro com silicose (Dejours).

Sumário: 1. Considerações iniciais; 2. Assédio Moral: 2.1. Definição; 2.2. Panorama Nacional; 2.3. Perspectivas legislativas; 2.4. Responsabilidade patronal; 3. Medo, trabalho e sofrimento: 3.1. O medo e o sofrimento inerentes ao trabalho; 3.2. O medo como meio de incremento da produtividade; 3.3. O medo criado como mero exercício arbitrário de poder; 3.4. Efeitos do Medo e do sofrimento na saúde do trabalhador; 4. Conclusão. 5. Referências.

1. Considerações Iniciais

O presente estudo visa distinguir duas situações específicas que podem desencadear transtornos mentais e de comportamento relacionados com o trabalho: o medo e o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho.

Ainda que em algumas profissões essas circunstâncias sejam inerentes ao trabalho, as práticas empresariais modernas muitas vezes têm incrementado a cultura do medo e sofrimento nas relações de trabalho, ora como meio de incremento de produtividade, ora como mero exercício arbitrário de poder.

Esse panorama leva ao desenvolvimento de doenças mentais relacionadas com o trabalho, causando, a médio e longo prazo, perda de capacidade produtiva. Além disso, as situações de medo e sofrimento criados pelo empregador têm sido qualificadas pela doutrina e jurisprudência como práticas de assédio moral, capazes de gerar dever de indenizar.

2. Assédio Moral

2.1. Definição

O assédio moral também é conhecido como *mobbing*¹ ou psicoterror. Uma das maiores autoridades internacionais no assunto é a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, que assim define assédio moral (Hirigoyen, 2003, p. 65):

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Heinz Leymann, considerado pioneiro no assunto, identificou como doença profissional enfermidades de natureza psicossomática, derivadas do *mobbing*, e definiu a figura do assédio moral nos seguintes moldes (*apud* Menezes, 2003, p. 291):

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

Destaca-se, de tais conceitos, a necessidade de a conduta ofensiva ser reiterada: fatos isolados, ainda que ofensivos à integridade moral do empregado, não configuram o assédio moral. Isso porque o próprio termo *assédio* tem a conotação de insistência impertinente, perseguição constante, estabelecimento de um cerco com a finalidade de exercer o domínio sobre a pessoa assediada.

A prática tem propagação insidiosa, normalmente agregando abuso de poder e manipulação. Existe tanto na modalidade horizontal

¹ Segundo Márcia Guedes, o termo *mobbing* foi empregado pela primeira vez pelo etilologista Heinz Lorenz, ao definir o comportamento de certos animais que, circundando ameaçadoramente outro membro do grupo, provocam sua fuga por medo de ataque (Guedes, 2003, p. 162).

(entre colegas do mesmo nível hierárquico) quanto na vertical ascendente (assédio do subordinado ao superior hierárquico) e na vertical descendente (cerco do superior em relação ao subordinado). A situação mais comum é essa última, onde o superior agride o subordinado, que, com medo de perder o emprego, acaba submetendo-se ao assédio, e termina por imputar a si mesmo a causa do cerco, acreditando na desqualificação promovida pelo empregador, e atribuindo a si mesmo rótulo de incompetente, incapaz, despreparado, etc.

2.2. Panorama Nacional

Não obstante a doutrina indique que as práticas de assédio moral são tão antigas quanto o próprio trabalho organizado, no Brasil, até recentemente, a questão era pouco debatida, sendo, muitas vezes, confundida com situações gerais de estresse e conflitos naturais entre empregados². Após a promulgação da Carta Constitucional de 1988, que assegurou de forma expressa a indenização decorrente de danos morais (art. 5º, X), o assunto passou a ser objeto de estudos que começam a dar a real dimensão do problema.

Atualmente, a figura do assédio moral já se tornou conhecida dos trabalhadores brasileiros, em razão de políticas agressivas e cruéis de gerenciamento, podendo ser vista como sintomática de nossa época. Conforme Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, o assédio moral (*apud* Ferrari, 2005, p. 82)

...é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Em início de 2002 a médica do trabalho Margarida Barreto divulgou o resultado de uma pesquisa nacional sobre o assunto, desenvolvida para

² Luiz Salvador ressalta que essa perspectiva impedia práticas de diagnóstico e prevenção das situações de assédio moral (Salvador, 2002, p. 66).

sustentar sua tese de doutorado na PUC-SP, que foi publicada no Jornal Folha de São Paulo, suplemento especial Folha Equilíbrio, em 21.02.02, recebendo, ainda, intensa divulgação em outros órgãos de informação e na rede mundial de computadores. No estudo, que serve como referência a diversos trabalhos posteriores sobre o tema, foram ouvidos 4.718 trabalhadores, dos quais 68% declararam que sofriam assédio no ambiente de trabalho várias vezes por semana, 20% relataram que o assédio ocorria em média uma vez por semana, e 12% afirmou que a prática era sofrida uma vez por mês. Esses números indicam que o assédio vem fazendo parte da rotina de trabalho do brasileiro. Dentre as principais ações de assédio apresentadas na pesquisa destacaram-se: dar instruções confusas e imprecisas, atribuir erros imaginários, ignorar a presença do empregado em frente a outras pessoas, não cumprimentá-lo e não dirigir a palavra a ele, insinuar que o empregado tem problema mental ou familiar. Segundo a pesquisa, 89% das agressões partem do superior hierárquico.

No campo da prática cotidiana, o aumento do número de queixas é evidente: em 2002 foram registrados, nas delegacias regionais do trabalho brasileiras, 231 atendimentos em razão de queixas de assédio moral; o ano de 2004 apontou um aumento de cerca de 110%, com registro de 484 queixas (Anchises, 2006, p. 47).

Os trabalhadores trazem aos tribunais variado número de casos de abuso psicológico, através das reclamações judiciais. Destacam-se das notícias relatadas pela mídia algumas situações revoltantes: ridicularização pelo chefe em decorrência de características do empregado (tique nervoso, opção sexual, peso, altura, etc.); gerente que instala, por conta própria, câmara filmadora no banheiro reservado às empregadas, pretensamente para evitar furtos; insinuações sobre a manutenção do emprego depender de um *teste íntimo* sobre as *habilidades com sexo oral*; submissão de empregados a detector de mentiras.

Outras situações relatadas por empregados: o chefe que, chegando ao setor com a garrafa de café fresco, indaga se os subordinados desejam tomar café; com a resposta afirmativa, em frente a todos, despeja o café quente no ralo da pia; o superior hierárquico que, a pretexto de aumento de produtividade, faz o empregado vendedor que menos se destacou durante o expediente usar, por ocasião da reunião diária com a equipe de vendas, um *chapéu de burro*, do tipo cônico, permanecendo sentado em um banco alto; o coordenador de equipe que manda *pagar prendas* como dançar uma música ridícula e com conotação sexual, fazer flexões ao estilo do exército, e uma gama de atividades criadas por uma mente perversa e arbitrária que busca *apenas* se divertir à custa do sofrimento alheio, e que

justifica sua conduta como *técnica de implemento de produção, técnica de venda ou treinamento de recursos humanos*³.

O problema não nasceu aqui, e nem é limitado ao Brasil. Num mundo *globalizado*, as práticas de gestão também são generalizadas. Assim, nem mesmo a Organização Internacional do Trabalho escapa de críticas: a revista semanal *Época*, edição de 27.09.2004, noticiou que a ONU acolheu queixa de assédio moral feita por empregado em face da OIT, sua empregadora.

Como forma de cientificar os trabalhadores, criando mecanismos de identificação do problema e estratégias de defesa, diversos sindicatos, a exemplos dos sindicatos dos bancários e dos sindicatos dos servidores públicos federais, vêm elaborando e distribuindo aos integrantes da categoria profissional cartilhas alertando quanto às práticas de assédio.

2.3. Perspectivas legislativas

Embora endêmica, a questão relativa ao assédio moral ainda carece de regulamentação legal, no Brasil.

Três importantes projetos de lei estão em trâmite na Câmara dos Deputados, para regulamentação e punição do assédio moral. O Projeto de Lei 5.970/01 altera dispositivos da CLT, e os Projetos de Lei 4.591/01 e 5.972/01 modificam dispositivos da Lei 8.112/90 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais).

O Projeto de Lei 4.591/01 dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, vedando aos servidores públicos praticarem atitudes de cerco contra seus subordinados, e estabelecendo penalidades disciplinares que se estendem de advertência até demissão, progressivamente, considerada a reincidência e a gravidade da ação. O projeto conceitua como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar

³ Estas situações foram relatadas por testemunhas à autora, em casos diversos, em sua experiência como Juíza do Trabalho.

crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços.

Dentre as justificativas apresentadas no projeto quanto à necessidade de regulação da questão, destacamos o seguinte:

Sabe-se que o mundo do trabalho vem mudando constantemente nos últimos anos. Novas formas de administração, reengenharia, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos tornaram-se freqüentes em nosso meio. No entanto, pouco se fala sobre as formas de relação no trabalho. O problema do "assédio moral" (ou tirania nas relações do trabalho, como é chamado nos Estados Unidos) atinge milhares de trabalhadores no mundo inteiro. Pesquisa pioneira da Organização Mundial do Trabalho, realizada em 1996, constatou que pelo menos 12 milhões de europeus já sofriam desse drama. Em nossa cultura competitiva, onde todos procuram vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho. E para combatermos de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-lo no universo do trabalho.

O Projeto de Lei 5.972/01 também visa alterar dispositivos do Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, a fim de estabelecer proibição expressa ao servidor público de coagir moralmente subordinado através de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Especificamente quanto ao empregado submetido ao regime da CLT, o projeto de lei visa estabelecer como motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho a prática, pelo empregador ou seus prepostos, de coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes

ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções, autorizando que o empregado permaneça ou não no serviço até final decisão do processo.

O projeto também prevê uma indenização pré-tarifada, quando demonstrada a coação moral, acrescentado à CLT o art. 484-A, que tem prevista a seguinte redação: *se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.*

Destacam-se, das justificativas do projeto, os seguintes argumentos:

O art. 7º, I, da Constituição Federal, assevera que é direito do trabalhador uma 'relação de trabalho protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa', prevendo a estipulação legal de indenização compensatória, com essa finalidade. Nenhuma despedida é mais arbitrária e injusta do que aquela que força o trabalhador a pedir, ele mesmo, a sua demissão, por lhe ter sido tornado insuportável o ambiente de trabalho, pela perseguição sistemática e pela sua submissão a comportamentos vexatórios, humilhantes e degradantes, pelo que estamos convencidos da necessidade de aprovação, neste Parlamento, de normas que protejam o trabalhador dos efeitos deletérios desses atos dos patrões ou de seus prepostos.

As justificativas apresentadas pelos autores dos projetos de lei bem indicam a gravidade do problema e a urgência de adoção de medidas de contenção e prevenção de danos.

2.4. Responsabilidade Patronal

A falta de dispositivo legal específico não impediu o desenvolvimento da doutrina e da jurisprudência em torno da questão do assédio moral, nem tem servido como barreira para a aplicação de penalidades aos empregadores que assim procedem ou que permitem esses procedimentos por parte de seus prepostos, principalmente no âmbito da fixação de indenização ao empregado lesionado.

O assédio moral é ato cuja responsabilidade deve ser imputada ao empregador, que, como detentor do poder disciplinar, tem a obrigação de administrar tanto o conflito existente entre empregados do mesmo grau hierárquico quanto o decorrente das próprias relações hierárquicas. Conforme Márcia Guedes (Guedes, 2003, p. 162):

... tanto a administração rigidamente hierarquizada, dominada pelo medo e pelo silêncio, quanto a administração frouxa, onde reina a total insensibilidade para com valores éticos, permitem o desenvolvimento de comportamentos psicológicos doentes, que dão azo à emulação e à criação de bodes expiatórios.

No âmbito internacional têm sido deferidas indenizações de grande monta. Relata o advogado Luiz Salvador (Salvador, 2002, p. 68) que o assédio moral no ambiente de trabalho tem gerado, nos EUA, indenizações milionárias em favor dos assediados, transformando-se em um dos principais riscos financeiros das empresas. Cita os seguintes exemplos: a rede Wal-Mart foi condenada a pagar 50 milhões de dólares a uma empregada assediada moralmente, em decorrência de observações chocantes quanto a seus dotes físicos; a Chevron foi condenada a uma indenização superior a dois milhões de dólares a empregados por agressões ocorridas no ambiente de trabalho; no Estado da Flórida uma empresa foi condenada a pagar indenização de 237 mil dólares a um gerente que foi assediado por seu chefe⁴.

Embora seja tradição do direito brasileiro o deferimento de indenizações em valores muito mais modestos, o cotidiano demonstra o crescimento do número de ações trabalhistas que denunciam a utilização de práticas de assédio como ferramentas de gestão e controle empresarial.

3. Medo, Sofrimento e Trabalho

3.1. Medo e Sofrimento Inerentes ao Trabalho

O medo está presente em todos os tipos de ocupação profissional. Em algumas atividades, o risco à integridade física é inerente ao próprio trabalho desenvolvido, como nos casos de trabalhadores da área de

4 Ressalte-se que no Brasil as indenizações são de montante tímido, quando comparadas com a máquina judiciária americana, célebre por suas condenações milionárias em razão da teoria dos danos punitivos.

segurança (policiais, agentes penitenciários, vigilantes, transportadores de valores), trabalhadores da construção civil, bombeiros, etc. Em outras funções, o medo é mais personalizado pelas condições a que está exposto o trabalhador. Os riscos profissionais típicos são causa de insegurança e medo no trabalho. Esse medo, implícito e impossível de deixar de existir, quando se trata de trabalho perigoso ou insalubre, implica desequilíbrio na carga psíquica do trabalho.

As más condições de trabalho trazem prejuízos ao corpo e ao espírito, citando-se como exemplo a ansiedade resultante das ameaças à integridade física, classificada como *seqüela psíquica* do risco que a nocividade das condições de trabalho impõe ao corpo (Dejours, 1991, p. 78).

Paralelamente ao medo encontra-se o sofrimento psíquico experimentado pelo trabalhador em razão de dificuldades características da atividade profissional exercida. Essa atividade profissional pode ser estressante por si própria, ou ter como fator gerador do estresse e sofrimento a frustração causada pelo trabalho monótono, repetitivo ou desgastante. Exemplo da primeira modalidade é o caso dos controladores de vôo, que demonstraram à nação o grau de desgaste dos integrantes da carreira depois do acidente aéreo fatal ocorrido em setembro de 2006 e que vitimou 154 pessoas. Exemplo de trabalho desgastante e que gera frustração é relatado por Dejours, quando se refere à categoria profissional de telefonista, que tem a frustração do profissional explorado pela organização do trabalho, com canalização para a produtividade: a frustração se transforma em agressividade; a agressividade é canalizada para o atendimento rápido do interlocutor, empurrando-o a desligar mais depressa; esse procedimento leva a aumentar a produtividade, o que deixa o profissional ainda mais exasperado, e assim sucessivamente, num círculo vicioso que, à custa de prejudicar a saúde mental do trabalhador, faz aumentar a produtividade em prol da empresa de telefonia (Dejours, 1991, p. 96-115).

A sociologia do trabalho indica que o processo de modernidade vem acarretando a piora do meio ambiente de trabalho. A automação, a adoção de sistemas de trabalho taylorista, mecanizado, dividido, submisso, controlado, repetitivo e vazio aumenta a angústia do trabalhador, que não vê coerência nem resultado no trabalho desenvolvido, trazendo repercussões negativas a seu equilíbrio mental, e, por conseqüência, à sua saúde como um todo. Saindo de um panorama taylorista, na pós-modernidade são adotados novos sistemas gerenciais que continuam a produzir estresse ocupacional.

(...) a assustadora realidade tem sido negada, ou, muitas vezes, as situações de medo e sofrimento são detectadas e têm sua energia canalizada para melhorar os índices de produtividade empresarial, através de condutas que geram ainda mais sofrimento.

Sidnei Machado observa, com propriedade, que (Machado, 2001, p. 46):

...O modo de produção capitalista, paradoxalmente, ao mesmo tempo que faz exaltação do trabalho, por meio da organização de seu processo, controla a atividade produtiva inibindo o enriquecimento das tarefas. A mecanização, inicialmente, e depois a automação impostas pela organização do trabalho, delimitando ritmos, cadências e tempo, vão revelar uma falta de adaptação do homem às modernas condições de trabalho e produção. Esse ambiente de produção tornou-se um fator de risco à saúde física e mental dos trabalhadores. As novas formas de organização do trabalho e a introdução de novas tecnologias tendem a intensificar ainda mais os fatores de risco no trabalho em todo o mundo...

Essa realidade de medo e sofrimento não pode ser negada. Apesar do implemento de novas técnicas de recursos humanos, não se têm desenvolvido práticas para melhorar as condições de trabalho. Ao contrário, a assustadora realidade tem sido negada, ou, muitas vezes, as situações de medo e sofrimento são detectadas e têm sua energia canalizada para melhorar os índices de produtividade empresarial, através de condutas que geram ainda mais sofrimento.

3.2. O medo como meio de incremento de produtividade

Embora o medo e o sofrimento sejam inerentes a alguns tipos de trabalho, existem situações em que são condições de trabalho criadas pelo empregador, visando, com sua exploração, o incremento da produtividade individual e o aumento dos ganhos do capital. Conforme Dejours, a erosão da vida mental individual do trabalhador é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção, e o sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo (Dejours, 1994, p. 96).

No mundo atual, infligir injustiça a outrem já é forma banalizada de gestão; a questão do mal hoje se coloca de maneira totalmente nova, com o surgimento de condutas iníquas generalizadas, em contextos organizacionais diferentes do sistema fordiano, notadamente no quadro dos novos métodos de administração de empresas e gerenciamento (Dejours, 1999, p. 98):

Júlio Rocha adverte, no que diz respeito às relações humanas no meio ambiente de trabalho, que são cada vez mais importantes as análises acerca de elementos psicológicos como a pressão para o desempenho da atividade, que desencadeia a depressão e distúrbios emocionais (*apud* Melo, 2004, p. 278).

Analisando a obra de Dejours, Leonardo Wandelli diagnostica a manipulação do medo e do sofrimento do trabalhador como instrumentos úteis aos fins empresariais (Wandelli, 2004, p. 99):

Manipulação do medo e do sofrimento: este é um processo que envolve a ampliação da vulnerabilidade social, já mencionada, mas articulada no interior da empresa de maneira que ela sirva de instrumento à consecução dos objetivos pretendidos pela organização. A ameaça velada ou expressa como base de política de pessoal. O medo, assim, não é só o resultado da ameaça ou da vulnerabilidade, mas o ponto de partida da banalização do mal. (...) Enquanto se trabalha, além da ameaça de precarização, há o medo diante dos riscos de acidente ou doença do trabalho; o medo de não corresponder às expectativas dos superiores e consumidores; de ser descartado como inapto. A pressão por resultados aumenta...

Essa manipulação do medo e do sofrimento inicialmente serve ao fim empresarial de incremento de produtividade: o empregado amedrontado e abalado psicologicamente acaba por acatar qualquer ordem, ainda que contrária ao seu próprio senso de ética; o abalo em seu sistema nervoso pode acarretar um estado de confusão mental que chega a impedir o empregado de discernir o certo do errado. Dejours, depois de afirmar que não encontra diferenças entre a banalização do mal no sistema neoliberal e no sistema nazista, identifica entre ambos os sistemas *as etapas de um processo capaz de atenuar a consciência moral em face do sofrimento infligido a outrem e de criar um estado de tolerância ao mal* (Dejours, 1999, p. 139).

Com a criação de um ambiente de trabalho hostil e a desestabilização emocional do trabalhador, este se torna dócil e menos reivindicativo, moldado aos desejos do capital. Segundo estudo promovido pela Sociedade Cubana de Direito do Trabalho e Seguridade Social (Salvador, 2002, p. 67), isso acontece porque, em uma empresa orientada

para o mercado, requer-se uma competitividade empresarial superior para poder sobreviver à pressão da economia, o que faz o empregador buscar os melhores talentos, assim como o pessoal mais dócil, manejável, capaz de assumir funções sem protestar.

Na jurisprudência, cada dia são mais freqüentes os casos de condenação de empregadores em razão de atos decorrentes da utilização do medo e do sofrimento como meios de incremento de produtividade.

A título ilustrativo são citados dois exemplos:

1. O TRT Capixaba condenou uma empresa de comunicação por se utilizar de *dinâmicas de grupo*, em treinamentos e no dia-a-dia de trabalho, que eram consideradas vexatórias, como *dançar a dança da boquinha da garrafa e o bonde do tigrão*. Nessa ocasião o Regional entendeu que:

...o empregador é responsável pela saúde emocional de seus empregados e não pode permitir que meros instrutores utilizem, de modo absolutamente temerário, uma ferramenta científica própria da psicologia, cuja consequência é tão-somente a humilhação e o constrangimento do trabalhador. (...) Os atos praticados pela recorrida ultrapassam os limites profissionais, porque minam a saúde física e mental da vítima e nada têm de modernos (TRT, 17ª Região, RO 01294.2002.007.17.00.9 – Ac. 23.10.03 – Relatora Juíza Sônia das Dores Dionísio – LTr 68-03, março de 2004, p. 356-359).

2. O TRT do Rio Grande do Sul apurou a utilização, como política de incremento de produtividade, de humilhações e constrangimentos impostos a trabalhador que não cumpria metas estabelecidas. As alegações do empregado incluíam o relato de práticas como ser obrigado *vestir uma saia e desfilar em cima de uma mesa, enquanto os colegas gritavam “veado”*. Na análise da prova, o Regional constatou o seguinte:

...a segunda testemunha informou que quando os vendedores chegavam atrasados, esqueciam uniformes, não atingiam as metas, pagavam prendas; que eram chamados de ‘filhos da p..’, ‘merda’; que tinham apertado suas nádegas em

corredor polonês, que isso acontecia quando o empregado não sabia responder ao 'pinga fogo'.. (TRT, 04ª Região, RO 00887.2003.015.04.00.4 – Ac. 8ª Turma – Relator Juiz Carlos Alberto Robinson – DJRS 16.07.04.)

Embora tais práticas sejam utilizadas a pretexto de aumento de produtividade, é fato constatado pela psicologia que em médio e longo prazo produzem efeito contrário ao pretendido. O empregado, desgastado psicologicamente, vê diminuir sua capacidade de trabalho e produtividade; o cansaço emocional favorece o desenvolvimento de doenças, algumas decorrentes de um processo de somatização, o que acarreta ausências ao serviço, inclusive afastamentos com autorização médica⁵. Algumas doenças, como estresse agudo, alcoolismo e síndrome de burnout, podem ser decorrentes da exposição reiterada ao medo e sofrimento no ambiente de trabalho.

3.3. O medo criado como mero exercício arbitrário de poder

Além do medo e do sofrimento utilizados como meio de incremento de produtividade, não é raro nos depararmos com indivíduos perversos que, identificados como *empreendedores* e *pró-ativos*, são alçados a cargos de chefia e utilizam dessa posição para dar vazão à crueldade.

De acordo com levantamentos da OIT, a cada dia cresce a violência no ambiente de trabalho, com destaque para a pressão psicológica, consistente em atitudes como observações e críticas destrutivas, segregação de pessoas do convívio social, difusão de rumores ou informações falsas.

Práticas perversas e reiteradas de gestão abusiva são identificadas como assédio moral. Hirigoyen qualifica o indivíduo maldoso como *perverso*, vez que utiliza procedimentos semelhantes aos que eram usados nos campos de concentração, *atando* psicologicamente a vítima, que fica impedida de reagir. O agressor criva a vítima de críticas e censuras, vigia, cronometra, deixando-a sem saber como agir e sem compreender o que acontece. Os instrumentos utilizados de forma mais freqüente são a recusa à comunicação direta, a desqualificação através de comunicação não verbal (suspiros, levantar de ombros, olhares, silêncios) e *brincadeiras* perversas (ironias, zombaria, sarcasmo). O indivíduo que assedia leva a

⁵ Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se. (Hirigoyen, 2003, p. 66).

pessoa a desacreditar de si; provoca o isolamento do empregado, não o convocando para reuniões, privando-o de informações, *arquivando* a pessoa sem lhe dar o que fazer⁶, condutas que geram mais estresse que a mera sobrecarga física de trabalho. Também é prática usual a utilização de procedimentos vexatórios, como confiar à vítima tarefas inúteis ou humilhantes ou induzir o empregado ao erro. Não se descartam, ainda, as situações de assédio de caráter sexual, que também imprimem sofrimento à vítima (Hirigoyen, 2003, p. 76-81).

Outra forma bem disseminada de assédio, e particularmente bem aceita por parte dos comandados, em razão de questões sociológicas, constitui na escolha dos empregados *favoritos* do chefe, que levam pequenas e reiteradas vantagens no dia a dia empresarial: são beneficiados na distribuição das tarefas, na opção de períodos de férias, na concessão de folgas e opção por compensação de horas de trabalho, o que provoca uma divisão desigual do trabalho. Conforme Dejours, a desigualdade na divisão do trabalho é uma arma de que se servem os chefes a bel-prazer da própria agressividade, hostilidade ou perversidade. Essa discriminação da hierarquia com relação aos trabalhadores faz parte integrante das táticas *guerrilheiras* de comando, uma vez que a criação de rivalidades e a discriminação asseguram um grande poder à supervisão (Dejours, 1991, p. 75-76).

3.4. Efeitos do medo e do sofrimento na saúde do trabalhador

Medo e sofrimento no trabalho são agentes desencadeadores de doenças psíquicas, como estresse e depressão. O resultado da soma de sofrimentos psíquicos, muitas vezes, vem a ser a ruptura do equilíbrio psíquico, o que vai desencadear a psicopatologia.

Fiorelli e Malhadas, no estudo conjunto da psicologia e do direito do trabalho, indicam os seguintes efeitos dessa ruptura do equilíbrio psíquico (Fiorelli e Malhadas, 2003, p. 38):

Aqueles empregados que (...) não conseguem superar as situações de risco, real ou imaginário, por eles percebidas, mostram-se potencialmente capazes de desenvolver estados continuados de tensão, predispondo-se a diversos tipos de

⁶ DEJOURS relata o caso de fábricas de automóveis, na França, que para isolar os empregados organizavam as linhas de montagem intercalando empregados de diversas nacionalidades diferentes (um árabe, um iugoslavo, um francês, um turco, um espanhol, um italiano, um português, etc.), de modo a, com o obstáculo da língua, impedir toda a comunicação durante o horário de trabalho (Dejours, 1991, p. 77).

patologias ou psicopatologias. Daí resultam hipertensões, crises de gastrite, úlceras, taquicardias e outras complicações; no campo psíquico, encontram-se a ansiedade, a depressão, a propensão à drogadição, etc. A tensão continuada contribui para a redução das defesas do organismo, facilitando as ações de vírus e bactérias.

Wandelli adverte que a prática da exploração tem como consequência uma soma de sofrimentos: ao sofrimento psíquico decorrente de um mal padecido pelo sujeito soma-se o sofrimento ético, *aquele experimentado pelo sujeito ao cometer atos que ele próprio condena moralmente* (Wandelli, 2004, p. 101).

Há estudos demonstrando que o processo do assédio moral pode levar à *total alienação do indivíduo do mundo social que o cerca, julgando-se inútil e sem forças e levando, muitas vezes, ao suicídio* (Nascimento, 2004, p. 922). Na Suécia, estima-se que esse tipo de pressão é causa de 10 a 15% dos suicídios (Oliveira, 2002, p. 189). No Japão, já se criou um vocábulo próprio, *karoshi*, para designar a morte pelo excesso de trabalho. Esse trabalhar até a exaustão e morte pode ser decorrente, também, de práticas de assédio moral, utilizadas como forma de pressão por melhores resultados no trabalho.

A vítima fica indefesa: se tenta reagir, provoca a contra-reação do agressor, através de uma hostilidade declarada, visando sua destruição moral, o que pode levar a seu total aniquilamento psíquico, ou, em casos extremos, até mesmo ao suicídio. Se não reage, paulatinamente tem destruído seu amor próprio e segurança para desenvolver até mesmo trabalhos rotineiros.

4. Conclusão

O assédio moral tem sido objeto de diversos estudos em relação às suas hipóteses e sintomatologia. Muitas vezes, entretanto, falta questionar o que leva o empregador a admitir ou até incentivar tais práticas, bem como analisar os efeitos disso na vida privada do empregado.

Na atual cultura empresarial, o medo e o sofrimento do trabalhador têm sido utilizados ora como meios de incremento da produção, sob o

rótulo de sistema de gestão, ora como mera demonstração arbitrária de poder por parte de chefias despreparadas e que utilizam tais práticas como válvula de escape da própria perversidade e agressividade.

A rotina de causar medo e sofrimento pode configurar assédio moral. Diversos projetos de lei estão em tramitação, buscando regular o assunto. Não obstante, a falta de legislação específica não serviu de empecilho ao desenvolvimento de ampla doutrina e jurisprudência a respeito da questão.

Caso demonstrada a conduta de cerco por parte do empregador ou seus prepostos, seja pelo incentivo, seja pela tolerância, estará caracterizada a culpa empresarial. Em havendo nexos de causalidade entre a conduta do empregador e o sofrimento causado no empregado, este terá direito à percepção de indenização. Os tribunais trabalhistas pátrios têm reconhecido, reiteradamente, a existência do problema, inclusive com condenação de empregadores ao pagamento de indenizações.

O prejuízo social é ainda maior, uma vez que o trabalhador submetido à tortura no trabalho pode perder sua capacidade laboral de forma temporária ou permanente. A sociedade não pode permanecer inerte diante dessas situações, assistindo ao desmonte da saúde do trabalhador que busca ganhar seu pão. E não basta que o Poder Judiciário defira o pagamento de indenizações às vítimas. Urge sejam tomadas medidas visando suprimir esse círculo vicioso de maldade e sofrimento.

5. REFERÊNCIAS

ANCHISES, Nara. **À flor da pele: meu trabalho é um estresse!** Revista Anamatra, ano XVII, no. 51, 2º semestre de 2006, p. 47-49.

CANÇADO, Patrícia, e NEVES, Maria Laura. **Quando o chefe vira réu.** Revista Época. São Paulo: no. 332, 27.09.2004, p. 08-11.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social.** Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, Christophe. **A carga psíquica do trabalho.** In DEJOURS, Christophe, ABDOUCHELI, Elisabeth e JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Editora Atlas, 1994, p. 21/32.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho, 4ª edição.** São Paulo: Cortez-Oboré, 1991.

FIORELLI, José Osmir, e MALHADAS JÚNIOR, Marcos Júlio Olivé. **Psicologia nas relações de trabalho: uma nova visão para advogados, juízes do trabalho, administradores e psicólogos**. São Paulo: LTr, 2003.

FERRARI, Irany, e MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano Moral – Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Mobbing – violência psicológica no trabalho**. Revista LTr. São Paulo: volume 2, fevereiro/2003, ano 67, p. 162/165.

HIRIGOYEN, Marie-France, tradução KÜHNER, Maria Helena. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano, 6ª edição**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

MACHADO, Sidnei. **O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004.

MENEZES, Cláudio Armando Couto de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**. Revista LTr. São Paulo: volume 3, março/2003, ano 67, p. 291/294.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTr. São Paulo: volume 8, agosto/2004, ano 68, p. 922/930.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2002.

SALVADOR, Luiz. **O Assédio Moral e a Saúde do Trabalhador**. Genesis Revista de Direito do Trabalho. Curitiba: volume 115, julho/2002, p. 66-74.

VILAS BOAS, Sérgio. **Perseguição no Trabalho é Assédio Moral**. **Jornal Folha de São Paulo, Suplemento Folha Equilíbrio**. São Paulo: 21.02.2002, p. 08-11.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida Abusiva: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade**. São Paulo: LTr, 2004.

Artigos

O Assédio Moral no Direito do Trabalho

MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHMIDT

Juíza do Trabalho em Minas Gerais, Professora da UNA em Belo Horizonte, Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade Panthéon-Assas (Paris 2), na França, e Diplomada em Estudos Aprofundados (DEA) em Direito Social, ano 1999-2000, na mesma Universidade.



Assédio Moral
e Assédio Sexual

Introdução

Nem todo assédio é sexual. Recentemente, pesquisas têm demonstrado os malefícios do *stress* em geral e, especificamente, da violência moral ou psicológica no ambiente de trabalho. O assédio moral também é denominado “*harcèlement moral*” na França, “*mobbing*” na Itália, na Alemanha e nos países escandinavos, “*bullying*” na Austrália e na Grã-Bretanha e “*emotional abuse*” ou “*mistreatment*” nos Estados Unidos.

Indiferentemente da nomenclatura utilizada para o fenômeno, o fato é que a tomada de consciência do problema tem causado preocupações para as entidades governamentais e para os parceiros sociais na Europa e nos Estados Unidos. Na França, a publicação do livro de Marie-France Hirigoyen, “*Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*”¹ causou furor. Desde então, o número de *sites* internet aumentou, assim como o número de associações de defesa da vítima.

A violência moral no trabalho não é nenhuma novidade. Ela existe há muito em todo o mundo. O que é novo são a gravidade, a generalização e a banalização do problema. Há 20 anos, a maioria das pessoas poderia razoavelmente acreditar que iria trabalhar durante os anos necessários à sua aposentadoria sem um incidente sério de assédio moral. Hoje, ao contrário, quase todos os trabalhadores parecem estar correndo riscos de serem seriamente assediados em suas carreiras, talvez mais de uma vez.

Um estudo patrocinado pela União Européia em 1996 e baseado em 15.800 entrevistas realizadas nos 15 Estados Membros revelou que 4% dos trabalhadores (6 milhões de pessoas) foram vítimas de violências

¹ Ed. Syros, 1998; Pocket, 2000. O livro vendeu mais de 100 mil exemplares na França, foi traduzido em 17 línguas e já está disponível no Brasil: “Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano”, Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2000.

físicas no ano anterior; 2% (3 milhões) foram vítimas de assédio sexual; e **8% (12 milhões de trabalhadores) tinham sido vítimas de atos de intimidação e de trotes !²**

Por outro lado, segundo um relatório recente da OIT, apresentado na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho, sediada em Joanesburgo, nos dias 8 e 9 de novembro de 2000³, 53% dos empregados na Grã-Bretanha disseram já ter sofrido ataques oriundos de um tal comportamento no local de trabalho, enquanto que 78% declararam que já tinham sido testemunhas de uma tal situação. A Linha de Atendimento Nacional britânica às denúncias de assédio moral registrou 4000 casos de assédio, dentre os 5000 que pesquisou nos últimos 5 anos. Mais de dois terços provieram do setor público⁴. Na Suécia, 10 a 15% dos suicídios cometidos têm origem em algum sofrimento por assédio moral⁵. Ao “mobbing”, foi dedicada a primeira palestra conferida no Congresso Internacional de Psicologia que teve lugar em julho/2000, em Estocolmo.

A prática do *bullying*, hoje, alastrou-se perigosamente. Na França, 30% dos empregados declararam estar sofrendo assédio moral no trabalho e 37% disseram ter sido testemunhas do assédio moral de um colega. O fenômeno abrange tanto homens (31%), quanto mulheres (29%) e tanto gerentes (35%), quanto operários (32%). E está presente da mesma forma nas empresas privadas (30%) e nas públicas (29%)⁶.

Mas o que é o “assédio moral”?

Existem várias definições, que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. Mais sinteticamente, o assédio moral constitui, segundo o projeto de lei francês, depositado no Senado em Paris no dia 21 de dezembro de 2000, “um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho”.

2 Conforme Anexo 1. Fonte : “La violence sur le lieu de travail – un problème mondial », comunicado da OIT, julho de 1998.

3 “Violence at the Workplace: the Global Challenge”, por Vittorio Di Martino, OIT, novembro de 2000.

4 Fonte : UK National Workplace Bullying Advice Line.

5 “Le harcèlement moral au travail », Philippe Ravisy, Dalloz, 2000, p. 4

6 A pesquisa foi realizada, por telefone, pelo instituto Ipsos, para a revista *Rebondir*, entre os dias 5 e 6 de maio de 2000, em um universo de 471 empregados maiores de 18 anos.

Nesse sentido, o assédio pode ser também visto através do ângulo do **abuso de direito** do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais freqüentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho. É o caso, por exemplo, de uma transferência de local de trabalho, com o objetivo de desestabilizar o empregado. Evidentemente, trata-se de um caso de abuso de direito sutil e, portanto, mais difícil de ser demonstrado. A obrigação de executar o contrato de trabalho de *boa-fé* pode, contudo, vir em auxílio do trabalhador, já que se impõe a ambas as partes ligadas por uma relação de trabalho.

Muito se especula sobre o motivo do recrudescimento do assédio moral nos últimos tempos. A maioria das pessoas entendidas no assunto, todavia, têm um ponto de concórdia no fato de que, hoje em dia, há uma maior distância entre os órgãos dirigentes e os trabalhadores da linha de produção. A hierarquização rígida nas empresas, onde o trabalhador da classe C não pode se dirigir diretamente ao da classe A, sem passar pelo seu chefe imediato, pertencente à classe B, impede a comunicação e o diálogo franco e aberto nas organizações produtivas.

Também, a terceirização e a horizontalidade do processo produtivo, com a finalidade de aumento de competitividade, propiciariam o nascimento de compartimentos produtivos estanques, mais propícios ao desenvolvimento de “micro-impérios”, onde nem sempre quem manda é o mais competente, em termos profissionais e relacionais. Esse terreno é fértil ao desenvolvimento de aberrações de comportamento, próprias do espírito humano, tais como o assédio moral.

Nesse passo, é possível estabelecer um paralelo entre modernização das relações e trabalho e assédio moral. Com efeito, o novo perfil exigido do trabalhador favorece o desenvolvimento de situações de assédio moral. Assim, de um lado, estabelece-se que o novo trabalhador deve ser competitivo, capaz, qualificado, criativo e polivalente. De outro lado, esse novo trabalhador sente, em sua pele, que não estar “apto” a essa nova realidade pode significar a perda do emprego. Em outras palavras, o medo de perder o emprego pode favorecer o aparecimento da submissão e o desenvolvimento da humilhação. Isso sem falar na competição entre os próprios empregados...

O primeiro cientista a constatar a existência do assédio moral foi o Dr. Heinz Leymann, um alemão naturalizado sueco. Psicólogo e cientista médico, com mestrado em psiquiatria, o Dr. Leymann detectou, na década de 60, um tipo de comportamento hostil em algumas crianças em idade escolar, ao qual deu o nome de “mobbing”. Vinte anos mais tarde, encontrou o mesmo tipo de comportamento em empregados. Hoje, o Professor Leymann é considerado o maior “expert” internacional nesse campo. E, apesar de ter falecido em janeiro de 1999, sua obra foi parcialmente compilada em um livro.⁷

Os estudos do Dr. Leymann, na Suécia, distribuem o assédio moral da seguinte maneira:

1. *Mobbing* horizontal: 44%
2. *Mobbing* descendente: 37%
3. *Mobbing* combinado: 10%
4. *Mobbing* ascendente: 9%

Um exemplo de *mobbing* horizontal profissional é o da situação em que um empregado não é bem visto pelos colegas de serviço, seja porque ele constitui uma ameaça aos outros, seja porque os outros têm ciúme ou inveja dele, do seu trabalho ou do seu salário. Na Escócia, o laboratório do bioquímico Theodoro estava indo tão bem que despertou a inveja dos colegas. Eles então espalharam comentários ofensivos e sabotaram os experimentos. O bioquímico perdeu o seu posto.

Já o *mobbing* descendente pode ser, por exemplo, encontrado na situação de um patrão que, não estando satisfeito com um certo empregado, usa de meios para convencê-lo a demitir-se e, conseqüentemente, não ser obrigado a pagar-lhe as verbas decorrentes de uma ruptura por sua iniciativa. Ou então quando um superior hierárquico restringe a autonomia do empregado ou redistribui seu trabalho a outras pessoas. Um exemplo prático: na Alemanha, um enfermeiro de nome Klaus brigou com a sua chefe e ela decidiu acusá-lo de várias irregularidades: administrar medicamentos sem ordem médica, agredir um segurança e assediar sexualmente uma paciente. Ocorre, porém, que um médico prescrevera o medicamento, o segurança negou a agressão, e nenhuma queixa houve de assédio sexual. Klaus disse que conseguiu seu emprego de volta somente após pensar

⁷ Trata-se do livro “MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace”, escrito por Noa Davenport Ph.D, Ruth Distler Schwartz, e Gail Pursell Elliott

várias vezes em suicídio e ficar meses sem receber salário.⁸

Finalmente, o *mobbing* ascendente é o praticado por um subalterno que pensa que pode ocupar o lugar do chefe. Ou então por subalternos que se unem contra um novo chefe, porque ele não é tão tolerante quanto o antigo...

Como se viu, na maior parte dos casos, cuida-se de assédio *horizontal* (entre colegas) ou *descendente* (entre superior hierárquico e subordinado) e é por isso que vamos nos deter neles mais prolongadamente.

I – Identificação do Assédio Moral

O assédio moral se identifica pelas pessoas que dele participam (A) e por suas particularidades (B).

A – As partes

Estudaremos separadamente o agressor (1) e a vítima (2).

1) O Agressor

O “psico-terror” no local de trabalho constitui uma das formas de violência mais denunciadas. O agressor tende a “diminuir” um ou mais empregados, utilizando-se de meios maliciosos, cruéis ou humilhantes. Denominado também “perverso”, “tóxico” ou “manipulador”, o agressor torna difícil a vida dos que são capazes de trabalhar melhor do que ele. Ele se dirige ao pessoal através de gritos ou insiste no fato de que somente a sua maneira de trabalhar é boa. Ele se recusa a delegar tarefas, porque não confia em ninguém. E mais: ele tece críticas constantes em público ao assediado. Do mesmo modo, o agressor não pensará duas vezes antes de ir além, no seu plano de atingir seu alvo. Ele usará de ameaças de ações disciplinares ou de dispensa do serviço.

Normalmente, o agressor é uma pessoa que está aparentemente muito satisfeita com ela mesma e raramente se questiona sobre suas atitudes. É incapaz de sentir *empatia*, considerada como a capacidade de colocar-se no lugar do outro, porque não estará à altura de sentir o mal que seus ataques podem fazer ao seu próximo.

⁸ Esse exemplo e o anterior foram extraídos na revista *Newsweek*, 14 de agosto de 2000, p. 44.

A pessoa que assedia tem dificuldades em aceitar as responsabilidades de seu comportamento. Estudos comprovam que os agressores foram crianças que não aprenderam bem a lição das conseqüências, porque pensam que podem evitar as conseqüências desagradáveis de um comportamento faltoso, através principalmente da negação da falta ou da assunção de uma posição de vítima da situação. Assim, o agressor quer se aproveitar dos benefícios de um mundo adulto (inclusive com a posição hierárquica e o salário atingidos no local de trabalho), mas não tem capacidade para aceitar as responsabilidades desse mundo adulto. E, pior, não tem vontade de reconhecer que há outras formas de agir, melhores do que as dele.

Nesse passo, o agressor pode ser um obsessivo compulsivo. Apesar da aparência de auto-confiança, o agressor disfarça uma baixa auto-estima, que traz insegurança. O medo de que seja revelada sua verdadeira personalidade pode também tangenciar a paranóia. O que o agressor mais teme é expor sua incompetência ou ter sua atenção publicamente chamada para prestar contas de seu comportamento.

Mas, enquanto não for levantado o véu que encobre seu rosto, o agressor persegue seu objetivo. As pesquisas revelam que, quando sua vítima é eliminada, há um período de "incubação" de 2 a 14 dias, perante o qual um novo alvo é selecionado e o processo começa novamente. Já se fala em "serial bully". O agressor seria uma pessoa que é incapaz de viver sem um alvo.

Segundo um *site* em português, o perfil dos agressores, de acordo com os trabalhadores, pode ser classificado de uma forma bem atual e humorada:

1) **Profeta:** sua missão é "enxugar" o mais rápido possível a "máquina", demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Refere-se às demissões como a "grande realização da sua vida". Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em "esmagar" elegantemente.

2) **Pitt-bul:** é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

3) **Troglodita:** É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: "eu mando e você obedece".

4) **Tigrão:** Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.

5) **Mala-babão:** aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com "mão de ferro". É uma espécie de capataz moderno.

6) **Grande irmão:** Aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extra-muros. Na primeira "oportunidade", utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade

7) **Garganta:** É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função

8) **Tasea:** "**Tá se achando**". Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a "incompetência" dos seus subordinados.

Evidentemente, o papel de vítima ou de carrasco de um indivíduo será definido de acordo com a personalidade de cada um. Em um dos sites em inglês, dedicados ao assunto, encontramos o seguinte refrão: "Aqueles que podem fazer. Aqueles que não podem assediar".⁹ Em outro site, a mesma idéia, expressa em outras palavras: "Os bons gerentes gerenciam. Os maus assediam."¹⁰ Assim, quando uma pessoa assedia outra, é porque está admitindo sua incompetência. E a medida de sua incompetência é a mesma do seu assédio.

2) A Vítima

Quanto à vítima, é certo que o estado de subordinação em que se encontra pode propiciar abusos por parte do empregador ou de seus representantes. Uma ordem ilegal, por exemplo, pode vir a ter seu cumprimento exigido por meio de assédio moral, manifestado em

9 No original: "Those who can, do. Those who can't, bully".

10 No original, "good managers manage, bad managers bully".

alguma de suas formas. A situação se agrava diante da crise provocada pelo desemprego e pela intensa competitividade no mercado de trabalho, mesmo porque ninguém pode garantir que, trocando de emprego, não sofrerá semelhantes agressões do novo empregador...

Parece, porém, que o assédio moral tem suas vítimas preferidas: empregados em alguma situação de vulnerabilidade (mais de 50 anos, estáveis, com altos salários). Nesse ponto, já existem questionários disponíveis na internet para que as pessoas se auto-avaliem. Em um deles ("Você é um assediado?"), encontramos os seguintes pontos-chave, que funcionam como um termômetro na relação profissional:

1. Seu chefe não o cumprimenta ?
2. Ele desvia o olhar quando você se aproxima ?
3. Ele não mais lhe dirige a palavra ?
4. Ele não mais deixa que você dirija-lhe a palavra ?
5. Ele age como se você não existisse ?

Na realidade, o assédio moral constitui um **risco invisível, mas efetivo**. Invisível, porque não pode ser concretamente palpável. E efetivo porque pode ser concretamente realizável. Em Paris, uma médica, Dra. G., contou como o novo administrador vinculado ao Ministro sentiu-se ameaçado com sua presença no ambiente de trabalho. Ele não passava as informações para ela e instruiu as secretárias a não atender às suas solicitações. Deprimida, a Dra. G., entrou em uma terapia e demitiu-se.¹¹

B – As particularidades

Por que a denominação "assédio moral"?

O assédio difere de uma simples discussão. Elas são devidas a divergências de opinião. Eventuais choques são inerentes e todo trabalho em coletividade. Uma agressão verbal pode resultar de um estado de tensão momentâneo, ainda que, com ela, o indivíduo possa saber até onde a pessoa que o agride pode ir ou o que ela pensa dele.

Já o assédio é perfeitamente reconhecível pela *duração* (1), pelos *meios utilizados* (2) e pelos *efeitos* que provoca na vítima (3). Vejamos cada um desses elementos separadamente.

¹¹ Exemplo também extraído da revista *Newsweek*, 14/8/2000, p. 44.

1) a duração

O termo “assédio” evoca a idéia de repetição, de pequenos fatos que, isoladamente considerados, poderiam parecer inofensivos. O que importa, para a caracterização do assédio, é a **forma repetida e sistemática da agressão**. Não existe uma duração, um limite fixados, mas o Prof. Leymann ensina que uma dificuldade relacional se torna um assédio quando é praticada com uma freqüência mínima de uma vez por semana, em um período superior a 6 meses.

2) os meios

No que toca aos *meios* utilizados, o empregado que sofre assédio é objeto de condutas abusivas, manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem agredir sua personalidade, sua dignidade ou sua integridade física ou moral, degradando o clima social. As atitudes podem ser *objetivas, ostensivas* ou *perniciosas*. As duas primeiras são as mais fáceis de provar. As últimas, em compensação, só são conhecidas da vítima e do agressor. Elas são particularmente difíceis de provar e, de outro lado, são reveladoras da perversidade e da determinação do autor do assédio.

São condutas típicas de um assédio as seguintes:

- a) desconsiderar a vítima;
- b) isolá-la;
- c) impedi-la de se exprimir;
- d) desacreditá-la no seu trabalho;
- e) acusá-la de paranóia, se ela tenta se defender.

Atitudes tais como gozações sobre seu jeito de ser ou sobre seus pequenos defeitos (supostos ou reais), ataques à sua vida privada (família, reputação), ridicularizações, boatos (antigo exemplo das mulheres bem sucedidas: “ela alcançou tal posto porque dormiu com seu chefe...”), jogos de subentendidos que todos compreendem, mas contra os quais é quase impossível de se defender, obrigação de desempenho de atividades claramente superiores ou inferiores à sua capacidade, etc.

Já o isolamento voluntário instigado pelo empregador faz com que, após algum tempo, a vítima desista da idéia de fazer parte do grupo e, *sponte sua*, procure, ela própria, o isolamento, como forma de se proteger

O espírito do assediado será ferido mesmo que as palavras tóxicas sejam verdadeiras. Se forem mentirosas, então, a ferida será ainda mais profunda, porque acrescida de um sentimento de injustiça.

das agressões. Isso reforçará a idéia de que aquele indivíduo não se integra bem à coletividade, o que contribuirá para agravar o problema. O agressor terá ao seu lado a idéia de que o assediado não é uma pessoa sociável ou que não é bem-vinda entre os colegas.

Resumindo: tudo pode ser criado para desestabilizar a vítima. Às vezes, conta-se com o apoio adicional passivo dos que presenciam a cena. O agressor joga às escondidas, atrás das cortinas. Normalmente, tudo é feito na forma oral, para dificultar o acesso à prova, e para poder se utilizar do argumento de que a vítima interpretou mal o que foi dito.

Um quadro comparativo entre o assédio em geral e o assédio moral pode ser encontrado no Anexo 2 deste trabalho.

3) **os efeitos**

É através dos *efeitos* provocados no assediado que o *bullying* demonstra seu poder destrutivo. Geralmente, é depois de um longo período de questionamentos interiores que a vítima de um assédio toma consciência da anormalidade do comportamento de seu agressor. Na maioria dos casos, ela se sente desamparada e não sabe o que fazer. O espírito do assediado será ferido mesmo que as palavras tóxicas sejam verdadeiras. Se forem mentirosas, então, a ferida será ainda mais profunda, porque acrescida de um sentimento de injustiça.

Os riscos que corre a vítima são variados. Podem ir de uma má fama até o suicídio. Mas passa sempre por uma certa destruição psicológica. A vítima pode contrair uma fobia social, por exemplo. Preocupada com a progressão do problema, a OIT criou, em novembro de 2000, uma comissão para estudos dos custos do *bullying* na segurança e na saúde dos trabalhadores. A comissão, composta de professores universitários e cientistas sociais, está incumbida não somente de descrever o fenômeno, mas também de relatar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego, inclusive riscos de perda dele, e relações trabalho-casa.

Serão assim considerados tanto os **custos diretos**, tais como aumento de ausências e de taxas de *turnover*, redução de produtividade, transferências, treinamentos, quanto os **custos indiretos**, por exemplo, a redução da motivação, da satisfação, da criatividade, ou os distúrbios ambientais nas relações de trabalho. Nesses custos indiretos, também

poderão ser computados eventuais prejuízos sociais decorrentes de longos períodos de falta ao serviço, de desemprego, de incapacidade, de perda de produtividade ou de potencial de competitividade.

No Brasil, já se pode constatar o aparecimento de doenças oriundas do assédio moral, inclusive com apoio no ordenamento jurídico vigente. Com efeito, o art. 20 da Lei 8.213/91 equipara ao acidente de trabalho as doenças profissionais e as doenças do trabalho. E o Anexo II do Regulamento de Benefícios da Previdência Social (Decreto n. 3.048/99), que disciplina o mencionado art. 20 da Lei n. 8.213/91, estabelece que algumas doenças podem ser ocasionadas por agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional. Assim é que, por exemplo, um transtorno mental ou um comportamento devido ao uso de álcool pode ter sido ocasionado por “condições difíceis de trabalho” ou por uma “circunstância relativa às condições de trabalho”. Ou então que algum transtorno neurótico especificado, incluindo “neurose profissional” pode ser oriunda da “ameaça de perda de emprego” ou de um “ritmo de trabalho penoso” ou de um “desacordo com patrão e colegas de trabalho (condições difíceis de trabalho)”.

Com efeito, para o *ambiente de trabalho*, o assédio acarreta ineficiência, desencantamento, desmoralização, alienação, falta de motivação, falta de afeição. O assédio traz, também, altas taxas de rotatividade, de ausências ao serviço, e baixa de produtividade. A prosperidade é ilusória e o combate ao assédio constitui, por conseguinte, a longo prazo, um bom investimento.

Nesse sentido, segundo uma pesquisa recentemente realizada na França, com 153 médicos do trabalho da região de Poitou-Charentes, 95% responderam que já tiveram conhecimento, ao menos uma vez, de um caso de assédio moral. Os médicos avaliam que essas situações são pouco freqüentes em 63,5% dos casos e freqüentes em 21% dos casos. As situações consideradas como graves ou muito graves representam 75% das respostas. De outro lado, em 82 dos casos assinalados, os médicos diagnosticaram incapacidade (em metade dos casos, temporária e em outra metade, definitiva) e 65% dos médicos pensam que as situações aparentes de assédio moral estão em progressão nos últimos anos.¹²

De uma forma sistemática, podemos assim enumerar os efeitos do assédio moral:

¹² Vide Anexo 3. A pesquisa chamou-se “Harmor, (harcèlement moral).

- endurecimento e esfriamento das relações no ambiente de trabalho;
- dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe;
- isolamento e internalização;
- sentimento de pouca utilidade, de fracasso e de “coisificação”;
- falta de entusiasmo pelo trabalho;
- falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, p. ex., com crises de choro ou de raiva;
- diminuição da produtividade;
- aumento do absenteísmo;
- demissão;
- desemprego;
- enfraquecimento da saúde;
- tensão nos relacionamentos afetivos;
- suicídio.

O seguinte quadro traz dados mais concretos a respeito:

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
Tentativa de suicídio	-	18,3
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63

Fonte: Site Assédio moral no trabalho: chega de humilhação! A entrevista foi realizada com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional.

Finalmente, para o agressor, sua ação raramente é percebida ou combatida, gozando de quase total impunidade. Porque os instrumentos legais até hoje postos à disposição da vítima somente a protegem nos casos de feridas bem visíveis. Além disso, freqüentemente, os elementos de prova são intangíveis ou abstratos.

II – Tratamento do Assédio Moral

Quem está sendo assediado precisa montar uma estratégia para vencer seu agressor (B). Alguns sites internet aconselham a provocar o empregador, “assediá-lo”, tomando para si a iniciativa de ação. Mas acreditamos que a melhor opção seja, primeiro, uma boa avaliação da situação (A). E essa análise deve ser a mais objetiva possível.

A – O estabelecimento de um bom diagnóstico

Alguns aspectos podem ajudar nessa busca. A circunstância de ser, por exemplo, um empregado “com risco” de ser assediado pode ajudar a detectar o problema. Tratando-se de um empregado estável, ainda que a estabilidade seja provisória, ou com mais de 50 anos de idade, ou com um dos salários mais altos na empresa, ou um empregado que retorna ao serviço após um longo período de ausência, o assédio moral pode encontrar mais campo para se tornar efetivo.

Por outro lado, é preciso definir, precisamente, quem seja o autor do assédio: se o dono do empreendimento, o superior hierárquico direto, um colega de trabalho ou um grupo de indivíduos. Em seguida, trata-se de procurar encontrar o objetivo perseguido: obter a demissão do empregado, repreender um comportamento faltoso dele, dar a entender ao empregado que não está satisfeito com ele ou simplesmente humilhá-lo.

Finalmente, é necessário saber o porquê do assédio: o agressor não tem coragem de dizer as coisas; ele não suporta mais o empregado, por razões diversas; ele quer que o empregado peça demissão do emprego, evitando, assim, os custos de uma dispensa sem justa causa; ele é perverso.

Feito um balanço da situação, é possível saber se as coisas podem se ajeitar ou se a ruptura do contrato de trabalho é a única saída. Se se chega, assim, à conclusão de que a atitude do agressor é meramente passageira ou constitui uma resposta desajeitada a uma falta efetivamente cometida, é possível que uma conversa franca ou uma mudança de comportamento

do assediado dêem jeito na situação, permitindo o restabelecimento das relações normais.

Se, por outro lado, a vítima não cometeu falta alguma ou o assédio que sofre não é passageiro, poucas chances existem – frustrada a tentativa de conciliação, através do diálogo – que a situação melhore sem sua saída da empresa. A solução ideal seria a saída do autor do assédio – que é o elemento negativo no contexto socio-profissional – , mas, diante do ordenamento jurídico brasileiro atual, não podemos ser ilusórios. Um grande número de médicos aconselha seus pacientes a saírem da empresa, para preservarem sua saúde e equilíbrio psicológico.

É preciso, neste ponto, não exagerar os comportamentos. Um dia que uma pessoa, no ambiente de trabalho, esqueça de dizer “bom dia” a um colega ou a um subordinado não significa dizer que há assédio moral. Essa preocupação é compartilhada por alguns especialistas em sociologia ou psicologia. “Se não formos cuidadosos, as pessoas deixarão de ser naturais”, declarou a chefe do Instituto de Diretores britânico, Ruth Lea. Por outro lado, somente 20% dos relatos que o especialista Gerd Arentewicz ouve em seu consultório psicológico, na Clínica Universitária em Hamburgo, envolvem o verdadeiro assédio moral. O resto são disputas comuns.

Mas, uma vez diagnosticado o assédio moral, a etapa seguinte é a procura de um remédio adequado.

B – A busca por um bom remédio

Procuraremos demonstrar os remédios contra o assédio moral existentes no direito do trabalho brasileiro (1) e alguns oriundos de legislação estrangeira (2).

1) Os remédios à disposição

Vários são os remédios à disposição no ordenamento jurídico brasileiro. A começar pelo mais eficiente deles, a prevenção (a), passando pela transferência de local de trabalho (b) e pela ruptura (c). Isso sem falar nas sanções de ordem administrativa e penal (d).

a) a prevenção

Todo assédio moral pode constituir um perigo para a saúde do trabalhador. Assim, é principalmente sobre ela que a prevenção se faz mais necessária.

No Brasil, a CLT ainda não contém dispositivos específicos para a prevenção do assédio moral. Elaborada em uma época onde a preocupação com o empregado se limitava ao aspecto de sua integridade física, suas normas não alcançam a proteção da integridade psicológica ou moral do trabalhador.

Mas isso não significa que inexistam meios jurídicos para a prática da prevenção. Uma CCT, por exemplo, poderia estabelecer para o empregador a obrigação de prevenção do assédio moral, inclusive com sanção do agressor. Grandes companhias, tais como a Volkswagen, na Alemanha, já possuem normas anti-*mobbing*, que proíbem, por exemplo, um empregado de espalhar boatos. As regras, adotadas desde 1996, possuem boa aceitação, inclusive na diretoria da empresa, mesmo porque a queda de 1% no absenteísmo significou uma poupança de 50 milhões de dólares por ano, desde então.

No âmbito da Administração do Trabalho Brasileira, o Ministério do Trabalho e Emprego expediu, em 1º de junho de 2000, a Portaria 604, que instituiu os Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Em seu artigo 2º, a Portaria estabelece que é da competência dos Núcleos “II - propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho”. E no inciso VI do mesmo artigo, confere aos Núcleos competência para “acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho”.¹³ Como se vê, mais um instrumento foi colocado à disposição da vítima de assédio moral, desta vez no seio das Delegacias Regionais do Trabalho.

b) a transferência

Uma meia-solução que costuma ser vislumbrada é a transferência de local de trabalho de um dos protagonistas do assédio. Tratando-se de algumas administrações públicas ou empresas de grande porte, isso é quase sempre possível, mas uma tal solução será de aplicação mais

¹³ A íntegra da Portaria se encontra no Anexo 4 ao presente trabalho.

complexa quando se tratar de empresas ou de administrações públicas de pequeno porte... Ainda que isso seja possível, trata-se, geralmente, de transferência da vítima... E essa solução – apresentada normalmente como uma deferência à vítima – contribui ainda mais para aumentar seu sentimento de injustiça.

c) a ruptura

Quando a hipótese da transferência não é possível e a ruptura do contrato é a única saída, será útil pensar em reunir o maior número de provas possíveis do assédio. Por exemplo: conversar francamente com o agressor a respeito do assédio, na presença de terceiros; informar o superior hierárquico do agressor a respeito do assédio; dirigir-se ao sindicato ou ao representante do sindicato, se houver dentro da empresa; consultar o médico do trabalho, se a empresa dispõe de algum; dirigir-se à fiscalização do trabalho; consultar um especialista em tratamentos psicológicos; consultar um advogado; procurar os Conselhos Seccionais da OAB, em cada estado da federação; consultar uma associação especializada. Nesse momento, **comunicar** é a palavra chave.

Poderá o assediado, também, recolher provas acerca de outras vítimas do mesmo agressor. É a frequência de incidentes que indicará o intento. Um atestado informando o mal psicológico também poderá ajudar. E, certamente, serão valiosos os testemunhos favoráveis de colegas de trabalho que presenciaram os atos de assédio. Nesse passo, é importante ter sempre em mente evitar conversar com o agressor sem testemunhas.

Segundo o direito brasileiro, o assediado poderá, de posse desses elementos, valer-se de licenças médicas, utilizar seu direito de resistência e até mesmo requerer, judicialmente, a rescisão indireta de seu contrato de trabalho, com fundamento em uma das alíneas do art. 483 da CLT. Isso sem falar no pedido de pagamento de eventual indenização por danos morais, considerando-se o sofrimento íntimo vivido pela vítima do assédio. Incide, aqui, o disposto nos arts. 1521, III, e 1522 e do Código Civil Brasileiro, que trata da reparação civil do empregador por atos ilícitos cometidos por seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele.

d) sanções administrativas e penais

A primeira lei sobre o assédio moral de que se tem notícia no Brasil foi criada no Município de Iracemápolis, interior do Estado de

São Paulo e data de 24 de abril de 2000 (Lei n. 1163/2000). Nela, foram instituídas as penalidades de advertência, suspensão, com a participação do funcionário em curso de comportamento profissional, e demissão. A escolha da penalidade cabível obedecerá a critérios que levam em conta a reincidência e a gravidade da ação, aplicadas de forma progressiva. Obviamente, o funcionário acusado terá assegurado amplo direito de defesa no procedimento administrativo que for instaurado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração.¹⁴

Mas a Câmara Municipal de São Paulo também já está estudando projeto de lei semelhante, de autoria do Vereador Arselino Tatto, do PT, dispondo sobre a “aplicação de penalidades à prática de ‘assédio moral’ nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais”. E esse projeto tem uma peculiaridade: além das penalidades de obrigatoriedade de participação em curso de aprimoramento profissional, de suspensão e de demissão, inclui, também, o pagamento de uma multa de valor mínimo igual a 20 Unidades Fiscais do Município, “tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor” (art. 1º e § 2º). O art. 4º estabelece que a “arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.”¹⁵

Extrapolando os limites da responsabilidade administrativa e enquanto não sobrevier legislação específica a respeito, também poderão ser invocados pela vítima os arts. 146 e 147 do Código Penal, que se situam na Seção dos crimes contra a liberdade pessoal. O primeiro deles trata do constrangimento ilegal, sendo seu tipo legal assim definido: “Constranger alguém, mediante 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 a fazer o que ela não manda”. E o segundo cuida do crime se ameaça, sendo assim tipificado: “Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave”.

2) **Algumas experiências estrangeiras**

A identificação do assédio moral – enquanto figura jurídica – é tão nova que, na Europa, somente a Suécia possui legislação específica no assunto (a). Mas também estudaremos as experiências francesa (b)

14 O texto da lei se encontra ao final deste trabalho, no Anexo 5.

15 O texto do projeto de lei se encontra no Anexo 6 a este trabalho.

e inglesa (c) na matéria, assim como uma breve leitura da Carta Social Européia, oriunda do Conselho da Europa (d). E é bom também salientar, ainda que *en passant*, que a Alemanha e a Itália também já começaram seus estudos sobre a introdução de legislação específica quanto ao “mobbing” em seus ordenamentos jurídicos.

a) Suécia

O Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais adotou, em 21 de setembro de 1993, uma Ordenação, “contendo medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho”, a qual entrou em vigor em 31 de março de 1994.¹⁶

Como as normas da Ordenação são muito genéricas, houve necessidade de regulamentação através de um novo ato. No ato que regulamenta a Ordenação, o Governo Sueco deixa claro que o “pano de fundo” do assédio pode ser, por exemplo, o sistema de informações internas ou de direção do trabalho ou um excessivo número de atribuições ou requisições. O ato dispõe também que problemas organizacionais persistentes e não resolvidos podem causar distúrbios mentais poderosos e negativos na comunidade de trabalho.

Por outro lado, a norma regulamentadora estabelece que a raiz do assédio pode também residir em situações insatisfatórias de trabalho que são agravadas por alguns empregados que - ansiosos ou desesperançosos - querem mostrar seu desprazer, através de ações que podem machucar ou provocar as pessoas que os cercam.

As conseqüências do assédio podem se manifestar na forma individual (v.g., aumento do nível de stress, suicídios) ou coletiva (v.g., redução de eficiência e de produtividade, “congelamento” das normas existentes, etc.).

No tocante às obrigações do empregador, a norma regulamentar disciplina, por exemplo, que a ele incumbe “propiciar que cada empregado tenha o maior conhecimento possível sobre suas atividades e seus objetivos. Informações regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo.” De outro lado, ao empregador também compete “fornecer aos gerentes e supervisores treinamento pessoal em assuntos

¹⁶ Ver Anexo 7.

ligados às normas trabalhistas, aos efeitos de diferentes condições de trabalho na experiência de cada empregado, aos riscos decorrentes da interação e dos conflitos em grupos, e às qualificações necessárias para resposta rápida, em casos de stress ou de crise.” Entrevistas individuais e trabalhos em grupo devem ser estimulados, com conversas francas, abertas e respeitadas.

Mas talvez a disposição geral mais importante da norma regulamentar seja um conselho dirigido ao empregador: “As melhores chances de atingir uma boa atmosfera ocorre quando o empregador, através do seu próprio comportamento, cria uma base confiável de diálogo, de comunicação, com um desejo genuíno de resolver os problemas. Isso normalmente acarreta a diminuição ou o desaparecimento do risco de assédio.”¹⁷ É certo, porém, que a responsabilidade por um bom ambiente de trabalho incumbe a cada pessoa que nele está inserida, o que equivale dizer que cada empregado é parcialmente responsável pelas boas relações na empresa.

b) França

Na França, o Código do Trabalho contém um certo número de dispositivos que podem ser invocados em matéria de prevenção, no campo da higiene, da segurança e das condições de trabalho. Assim, por exemplo, o empregador tem uma obrigação geral de prevenção, inscrita no art. L. 230-2.

Da mesma forma, aos Comitês de higiene, de segurança e de condições de trabalho são conferidas atribuições nesse sentido pelo art. L. 236-2 e os representantes de pessoal dentro da empresa possuem o direito de alerta de que trata o art. L. 231-9.

Mas a França não se preocupou apenas com a prevenção. O Código Penal prevê penalidades, por exemplo, para os casos de submissão a condições de trabalho incompatíveis com a dignidade humana (art. L. 225-14), de exposição a perigo (art. L. 223-1), de homicídio, ainda que involuntário (art. L. 221-6), de provocação a suicídio (art. L. 223-13), de omissão de socorro a uma pessoa em perigo (art. L. 223-6). Assim, o

¹⁷ Da versão inglesa: “The best chances of achieving a good atmosphere and workable norms occur when the employer, through his or her own behaviour, creates a reliable basis for a two-way dialogue, communication, and a genuine desire to solve problems. This generally causes the risks of victimization to diminish or disappear.”

empregador, uma vez ciente do perigo que corre o empregado, não poderá se omitir, sob pena de caracterização de uma violação manifesta de uma obrigação particular de segurança imposta pela lei.

De outro lado, a sanção de comportamentos constitutivos de assédio moral pode assegurar à vítima o direito a uma reparação não penal. Diante da inexistência de textos específicos sobre o assédio moral, os casos têm sido levado diante dos Tribunais com fundamento em diversos dispositivos legais inseridos no Código Civil e no Código do Trabalho. Com efeito, o art. L. 121-1 do Código do Trabalho francês dispõe que “o contrato de trabalho será submetido às regras do direito comum”. Assim, podem ser invocadas, por exemplo, algumas normas civilistas, tais como o art. 1384, que estabelece a responsabilidade do empregador pelo “prejuízo causado pelo seu preposto no exercício das suas funções” ou o art. 9, que dispõe sobre o direito de todos de ter sua vida privada respeitada.

Nesse passo, a Corte de Apelação de Toulouse condenou, recentemente, um empregador que comportou-se de “maneira desdenhosa” com sua empregada, dizendo-lhe que “ela não era boa para nada, que ela não era indispensável”, ao ponto que a trabalhadora saísse de seu escritório em prantos e fosse seguida pelas escadas, enquanto o empregador dizia: “Ponha-a para fora, ela nos enche o saco!” Depois disso, a empregada não mais quis retornar ao serviço e o empregador foi considerado culpado por assédio moral.¹⁸

Obviamente, a responsabilidade pelo pagamento da indenização civil decorrente do assédio será do empregador, sobre quem pesa a obrigação de tomar as providências necessárias a fim de impedir o assédio moral dentro da empresa. A Corte de Cassação francesa já teve oportunidade de se pronunciar a respeito, em uma decisão publicada em 15 de março de 2000. Nesse caso, a vítima tinha estado exposta ao “assédio do chefe novo”, recentemente promovido. O empregador, evidentemente, se defendeu, dizendo que o assédio vinha de um outro empregado. Mas esse argumento não convenceu a Corte, que mandou pagar uma indenização à vítima, com apoio no art. 1384, 5, do Código Civil.

Do Código do Trabalho francês, alguns dispositivos podem vir em auxílio ao empregado:

. artigo L. 120-2, que dispõe que “ninguém pode restringir direitos ou liberdades individuais, sem que isso seja justificado pela natureza da tarefa a ser realizada ou esteja em proporção ao objetivo perseguido”;

¹⁸ CA Toulouse, 31 de março de 2000. *Revue de Jurisprudence Sociale*, abril/2001, p. 302.

. artigo L. 121-7, que prevê que “o empregado será informado da mesma maneira (expressa e previamente) dos métodos e técnicas de avaliação profissionais praticados em relação a ele. Os resultados devem permanecer confidenciais”;

. artigo L. 121-8, que prevê que nenhuma informação relacionada ao empregado “não pode ser coletada por um dispositivo de cujo conhecimento ele não teve conhecimento prévio”;

. artigo L. 122-45, que proíbe qualquer discriminação;

. artigos L. 122-46 a L. 122-48, que definem e sancionam o assédio sexual;

. artigo L. 230-2, que define a obrigação do empregador de assegurar a segurança, a proteção da saúde dos trabalhadores e a prevenção dos riscos;

. artigo L. 230-3, que impõe aos empregados a obrigação de zelar por sua própria saúde e pela saúde das pessoas que possam ser afetadas por seus atos;

. artigos L. 231-9 e L. 231-10, que criam a obrigação do empregador de reagir quando ele é informado da existência de um perigo para os trabalhadores.

Esses dispositivos legais são, reconhece-se, razoáveis do ponto de vista de satisfação da vítima, que será indenizada. Mas não levam em consideração um elemento que, em matéria de assédio moral, apresenta uma importância fundamental: o agressor, quando não for o empregador, raramente será punido, pois sua responsabilidade nem mesmo é questionada...

Na atualidade, existe, pois, um projeto de lei em estudo. Apresentado à Assembleia Nacional Francesa em data de 14 de dezembro de 1999, foi adotado em primeira leitura, após declaração de urgência e encontra-se aguardando aprovação pelo Senado. Propõe o projeto a nulidade da ruptura contratual, à semelhança da legislação francesa sobre o assédio sexual. A justificativa para tal é que a declaração de nulidade dos pedidos de demissão resultados de um assédio moral torna sem efeito a vontade do autor do assédio de obter o desligamento da vítima, através de sua própria iniciativa.

Mas o projeto não pára aí: ele propõe a reintegração no emprego, ainda que como medida antecipatória, acompanhada, se necessária, da modificação das condições de trabalho. Se a reintegração não for possível, a vítima poderá, então, obter a resolução da obrigação em perdas e danos.

Além da sanção civil-trabalhista, o projeto de lei propõe, para os casos mais graves, uma sanção de natureza penal. Assim, quando o assédio moral visar atacar diretamente a dignidade ou a integridade psíquica de uma pessoa, a sanção penal poderá ser acionada. Nesse caso, o empregador poderá apontar o verdadeiro “culpado” pelo assédio, provando que se desvincilhou corretamente de suas obrigações, enquanto dono do empreendimento.

O projeto de lei mencionado foi apresentado na sessão de 21 de dezembro de 2000 no Senado.¹⁹

c) Inglaterra

Atualmente, na Inglaterra, não existe lei específica contra o assédio moral. O assediado deve, pois, se valer de alguns dispositivos legais, de valor genérico, inseridos no ordenamento jurídico. Poderá, por exemplo, argumentar com o princípio geral de execução de boa-fé do contrato de trabalho. De outro lado, existem diversos Atos que poderão ser invocados pela vítima do assédio:

1) *Ato de Saúde e Segurança no Trabalho*²⁰, de 1974, que dispõe sobre a obrigação legal do empregador de assegurar o bem-estar físico e psicológico de seus empregados.

2) *Ato de Reforma dos Sindicatos e de Direito do Trabalho*²¹ (1993), através do qual o juiz pode conceder ao empregado uma indenização, se ficar provado que ele avisou o empregador de um problema de saúde ou de segurança no trabalho e, depois, sofreu retaliação em virtude desse comportamento.

3) *Ato de Relações Raciais*²² (1976), se a vítima e o agressor têm cor ou origem racial, étnica ou cultural diferentes. Esse ato pode proteger, por exemplo, um escocês de um assédio moral praticado por um inglês.

19 O texto traduzido pela autora encontra-se no Anexo 8 deste trabalho.

20 *Health and Safety At Work Act.*

21 *Trade Union Reform and Employment Rights Act.*

22 *Race Relations Act.*

4) Ato contra a Discriminação Sexual²³ (1975), se a vítima e o agressor têm sexo ou orientação sexual diferentes.

5) Ato contra a Discriminação por motivo de deficiência²⁴ (1995), se o alvo do assédio moral tem uma deficiência reconhecida por um profissional de saúde e ela é conhecida do empregador. Esse ato protege especificamente contra o “stress e a ansiedade causados pelo trabalho”.

6) Ato de Proteção contra o Assédio²⁵ (1997), talvez o mais importante dos Atos, porque específico contra o assédio em geral. A particularidade desse ato é que, pela primeira vez na legislação britânica, deu-se mais importância à *percepção* de assédio pela vítima, do que ao *intento* do agressor. Assim, ele poderá ser invocado na hipótese, por exemplo, de o agressor regularmente telefonar para a casa da vítima no período de férias dela, ou de licença médica, especialmente fora dos horários socialmente convenientes. Mas esse Ato é especialmente utilizado para lidar com pessoas falsas, mais do que com um chefe incompetente que critica um subordinado.

Paralelamente, uma recente decisão inglesa introduziu mais um argumento em favor do assediado: depois do caso *Waters contra London Metropolitan Police* (27 de julho de 2000), o assediado poderá argumentar que seu prejuízo psicológico resultou da *negligência do empregador* em protegê-lo contra o assédio e a retaliação.

Além disso, não se pode olvidar que eventuais boatos surgidos durante o processo de assédio podem dar ensejo a um processo por difamação, que será tanto mais grave se o empregador alegar que a vítima sofre de doença mental, enquanto que, na realidade, ela sofre pressões psicológicas.

Antes de ajuizar uma ação judicial, o importante, porém, segundo o entendimento dos Tribunais britânicos, é que o assediado siga, primeiro, o procedimento estabelecido pelo empregador em seu regulamento interno para apuração de tais comportamentos. Isso, evidentemente, se houver previsão em norma interna da empresa. Um estudo realizado pela *Manchester School of Management* em 1998 pesquisou 165 decisões de tribunais e concluiu que o empregador sempre era condenado quando não tinha procedimentos formais de apuração.

23 *Sex Discrimination Act.*

24 *Disability Discrimination Act.*

25 *Protection from Harassment Act.*

Obviamente, não se pretende dizer que o procedimento administrativo realizado dentro dos limites da empresa irá resolver um caso de assédio moral. Mas, pelo menos, irá trazer à tona a discussão sobre a existência dele. Além disso, irá alertar o empregador para o fato, o que impedirá qualquer posterior alegação de desconhecimento.

A maior crítica que se tece ao estado atual da legislação britânica é que, apesar dos Atos proibitórios de discriminação existentes, o certo é que a vítima não estará especialmente protegida, se não se encaixar em algum dos casos por eles especificamente tratados. Assim, se o assediado não for deficiente e se for dos mesmos sexo e raça do agressor, não estará “coberto” por uma lei anti-discriminatória, o que, em outras palavras, significa dizer que ele está discriminado diante da lei...

Além disso, muito se questiona acerca da *eficiência* dos Atos, para proteção de vítimas de assédio moral. Até hoje, não se tem conhecimento de nenhum caso de *bullying* que tenha sido resolvido com apoio em algum Ato...

Uma legislação específica, pois, se impõe. De fato, é possível que nos próximos anos o *Dignity at Work Bill* possa se tornar lei. A partir daí, uma vítima de assédio moral poderá levar seu empregador às raias do *Employment Tribunal*, da mesma maneira que, atualmente, pode fazê-lo uma vítima de discriminação racial ou de assédio sexual.

d) Conselho da Europa – A Carta Social Européia

Inicialmente assinada pelos integrantes do Conselho da Europa, em 18 de outubro de 1961 e tendo entrado em vigor em 26 de fevereiro de 1965, a Carta, hoje revisada, comporta disposições relativas ao direito a condições equitativas de trabalho (artigo 2º), ao direito à segurança e à higiene no trabalho (artigo 3º) e ao direito à proteção da saúde (artigo 11). No seu art. 26, estabelece o “direito à dignidade ao trabalho”, estando assim redigida:

“Em vista de assegurar o exercício efetivo do **direito de todos os trabalhadores à proteção de sua dignidade no trabalho**, as partes se comprometem, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores: ... 2) **a promover a sensibilização, a informação, a prevenção em matéria de atos condenáveis**

ou explicitamente hostis e ofensivos dirigidos de maneira repetida contra todo empregado no local de trabalho ou em relação com o trabalho, e a tomar toda medida apropriada para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos²⁶ - grifou-se.

O artigo 26 do anexo à Carta adiciona que esse dispositivo não se dirige ao assédio sexual. A conclusão a que se chega é que, conseqüentemente, ele cuida do assédio psicológico ou moral.

Esse texto atual foi ratificado pela França em 7 de maio de 1999, tendo entrado em vigor em 1º de julho de 1999²⁷. Ele também está em aplicação na Bulgária, na Itália, na Romênia, na Eslovênia e na Suécia.

Conclusão

O conceito de violência no trabalho está em plena evolução. A importância que hoje se dá aos comportamentos psicológicos é equivalente à que se dá aos comportamentos físicos. Atualmente, reconhece-se a amplitude dos atos de violência ditos “secundários”. O comportamento tirânico e abusivo em face de um subalterno ou de um colega constitui uma das formas mais graves de violência, tão corrosiva quanto a discriminação racial ou o assédio sexual.

No direito brasileiro, a quase impunidade hoje existente para o agressor não quer dizer que ele não deva ser reprimido. Manifestações insidiosas clamam alguma sanção. Essa sanção teria por finalidade a repressão de ações passadas e a prevenção de ações futuras. Impedir o agressor de continuar seu *iter* constitui providência necessária à saúde e à prosperidade da empresa. Omitir-se diante de seu comportamento constitui incentivo à manutenção e ao desenvolvimento de outras patologias, quiçá mais graves.

De lege ferenda, poder-se-iam classificar, como doenças profissionais ou do trabalho, as patologias ligadas às conseqüências do

26 No original: « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs : ... 2) A promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contra de tels comportements. »

27 A Constituição Francesa dispõe que os tratados internacionais têm autoridade superior à lei, com a só reserva de que devem também aplicados pela outra parte signatária.

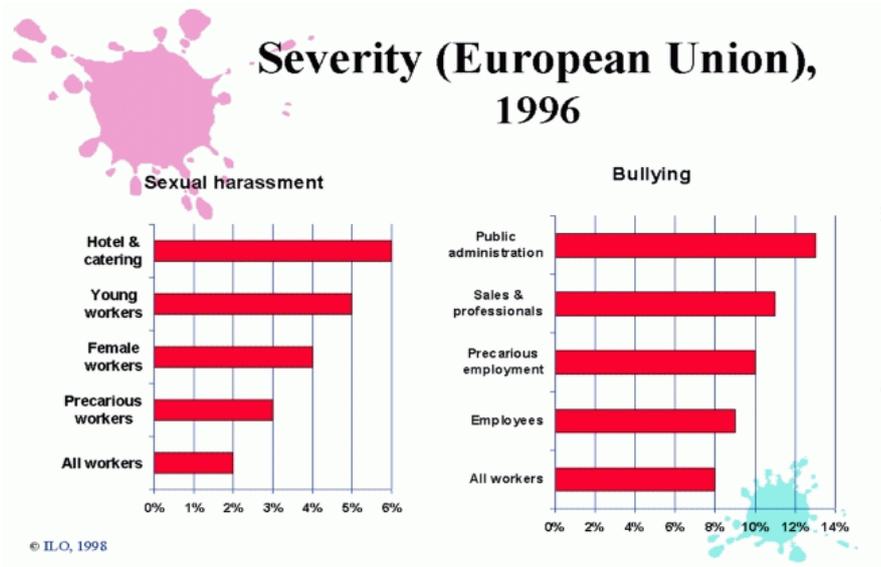
assédio moral. É certo que, aí, o ônus da prova seria mais pesado para a vítima: além de demonstrar a existência do assédio moral, deveria provar que ele coloca em risco a sua saúde, através do aparecimento da doença. Isso sem esquecer donexo causal, imprescindível para a caracterização da culpa do empregador.

Da mesma forma, poder-se-ia criar, pelo menos no seio de empresas de médio e grande porte, um Conselho composto de membros eleitos pelos empregados e designados pelo empregador, representativos de todas as categorias profissionais presentes na empresa. Desse Conselho, poderia também fazer parte um representante do Sindicato de trabalhadores, pessoa alheia ao ambiente de trabalho e que, portanto, estaria mais isenta de eventuais retaliações. Esse Conselho teria por objetivo a discussão e análise de situações denunciadas como sendo de assédio moral, tendo reuniões periódicas e freqüentes, com poder de sugestão ou de co-decisão junto ao empregador.

Poderia o Conselho, por exemplo, reverter a situação do agressor efetivo ou em potencial, fazendo com que ele tema eventual punição se se iniciar ou se permanecer na conduta anti-social

Enquanto esse Conselho – que teria a grande vantagem de ser especializado em matéria de assédio moral – não vier a ser criado, nada impede que a atual CIPA se ocupe de mais esse encargo. Com efeito, a NR 5 dispõe que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes tem por objetivo a “prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.” O termo “trabalho” aqui deve ser entendido no sentido de abarcar, também, as “condições de trabalho”. E a expressão “saúde do trabalhador” deve ser interpretada não somente no sentido de saúde física, mas também no sentido de saúde mental ou psicológica.

Em se tratando de assédio moral, é importante ter em mente que as relações existentes no processo produtivo condicionam, de certa maneira, a qualidade de vida dos indivíduos de uma certa sociedade. O que se passa dentro das empresas é, pois, essencial para a democracia e para a afirmação dos direitos fundamentais dos indivíduos. Obrigação de todos, no limite de suas responsabilidades, o bom ambiente do local de trabalho constitui um dos sinais do progresso social.



ANEXO 2

QUADRO COMPARATIVO

Assédio em geral	Assédio moral
Tem um grande componente físico, e.g., contatos e toques em todas as formas, intrusões no campo pessoal e possessões, etc.	Predominantemente psicológico (e.g., críticas), pode se tornar físico mais tarde, especialmente com agressores, mas quase nunca com agressoras.
Tende a focalizar nos indivíduos, pelo que eles são (v.g., mulheres, negros, deficientes físicos, etc.)	Qualquer pessoa pode ser vítima, especialmente se ela for competente, famosa e vulnerável (ex: viver sozinho, ter compromissos financeiros sérios, estar se separando do cônjuge, ter mais de 50 anos, ter um alto salário, etc.)
Está normalmente ligado ao sexo, raça, discriminação, etc.	Sexo, raça não influenciam ou muito pouco. Trata-se de uma discriminação que é baseada na competência.
Pode consistir em um único incidente, em poucos incidentes ou em muitos incidentes	Raramente é um único incidente e tende a ser uma acumulação de muitos pequenos incidentes.
A vítima sabe imediatamente que está sendo assediada.	A vítima pode não perceber que está sendo assediada por semanas ou meses – até que ela tem um “insight”.
Todo mundo pode reconhecer um assédio, especialmente se há uma agressão, indecente ou sexual.	Poucas pessoas podem reconhecer um assédio moral.

Revela-se frequentemente através do uso de vocabulário ofensivo	Revela-se através de críticas triviais, falsas alegações de incompetência ou até mesmo por falsos elogios; palavras ofensivas raramente aparecem, ainda que possam ser utilizadas na privacidade.
Quase sempre há um elemento de possessão.	A primeira fase do assédio moral é o controle e a submissão; quando isso falha, a segunda fase é a eliminação do alvo.
Quase sempre tem um foco bem claro (e.g., sexo ou raça).	O foco é na competência ou nas posses (inveja) e na popularidade (ciúme, medo de ser excluído do grupo)

Assédio em geral	Assédio moral
Geralmente, é feito com a finalidade de obter aprovação pública, imagem do “machão”, etc.	Tende a ser secreto, a portas fechadas e sem testemunhas.
Acontece tanto no trabalho, quanto for a dele.	Na maioria das vezes, acontece no trabalho.
O alvo é percebido como algo fácil ou então como um desafio.	O alvo é percebido como uma ameaça, que precisa primeiro ser controlada e subjugada; se isso não funciona, precisa ser eliminada.
Geralmente, é dominação para que seja manifestada a superioridade do agressor.	O objetivo é o controle do assediado, porque ele constitui uma ameaça.
O agressor não tem auto-disciplina.	O agressor é um invejoso (das habilidades ou das posses) ou ciumento (das relações pessoais), agindo com grande auto-disciplina.
O agressor geralmente tem incompetências específicas (e.g., sexual)	O agressor é deficiente na área de qualidades interpessoais.

Fonte: UK National Workplace Bullying Advice Line.

ANEXO 3

PESQUISA COM 153 MÉDICOS DO TRABALHO DA REGIÃO DE POITOU-CHARENTES – FRANÇA

Desde que o sr. exerce a medicina do trabalho, tem conhecimento de pelo menos um caso de assédio moral?

	Número	Porcentagem
Sim	145	95%
Não	8	5%

No plano quantitativo, os casos que o sr. encontrou foram:

	Número	Porcentagem
Muito pouco freqüentes	21	14,5%
Pouco freqüentes	92	63,5%
Freqüentes	31	21%
Pouco freqüentes	1	0,7%

No plano qualitativo, os casos que o sr. encontrou foram:

	Número	Porcentagem
Pouco graves	20	14%
Mediamente graves	70	48%
Graves	82	57%
Muito graves	26	18%

O sr. já diagnosticou, pelo menos uma vez, em razão de um assédio moral:

	Número	Porcentagem
Uma incapacidade relativa	38	26%
Uma incapacidade temporária	59	41%
Uma incapacidade definitiva	60	41%

As situações aparentes de assédio moral, segundo o sr. , estão em progressão nos últimos anos:

	Número	Porcentagem
Sim	100	65%
Não	17	11%
Não sabem	36	24%

ANEXO 4 – PORTARIA N. 604, de 01 de Junho de 2000

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto nas Convenções nº 100, nº 111 e nº 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT,

-considerando o compromisso do Governo brasileiro de implementar uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho;

-considerando que, na execução dessa política, compete às Delegacias Regionais do Trabalho inserir a questão da discriminação nas suas atividades de rotina, visando combater práticas discriminatórias no emprego e na profissão; e

-considerando que o Ministério do Trabalho e Emprego vem desenvolvendo, desde setembro de 1995, o Programa para a Implementação da Convenção nº 111,

RESOLVE:

Art. 1º - Instituir, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão.

Art. 2º - Compete aos Núcleos:

I - instituir programas educativos que garantam a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades, em matéria de emprego e profissão.

II - propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho;

III - atuar como centro aglutinador do relacionamento das diversas organizações públicas e privadas que têm como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações;

IV - celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais e não governamentais, objetivando sistematização do fluxo de informações relativas a vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação;

V - manter cadastro, através de banco de dados, da oferta e demanda de emprego para portadores de deficiência, com vistas ao atendimento da cota legal nas empresas; e

VI - acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho.

Art. 3º - A designação dos membros que comporão os Núcleos de que trata esta Portaria compete ao titular da respectiva Delegacia Regional do Trabalho.

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

PAULO JOBIM FILHO

ANEXO 5

LEI MUNICIPAL Nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000.

Câmara Municipal de Iracemápolis - Estado de São Paulo

"Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais."

CLÁUDIO COSENZA, Prefeito Municipal de Iracemápolis, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais. Faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sancionou e promulga a seguinte Lei:

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

I - Advertência.

II - Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.

III - Demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, 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 empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado 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 acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Artigo 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.

Artigo 4º - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 5º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessários.

Artigo 6º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Iracemápolis, aos vinte e quatro dias do mês de abril do ano dois mil.

CLÁUDIO COSENZA – Prefeitura Municipal

ANEXO 6 – PROJETO DE LEI – ASSÉDIO MORAL

Câmara Municipal de São Paulo

JUSTIFICATIVA

Sabe-se que o mundo do trabalho vem mudando constantemente nos últimos anos. Novas formas de administração, reengenharia, reorganização administrativa, entre outras, são palavras que aos poucos tornaram-se freqüentes em nosso meio. No entanto, pouco se fala sobre as formas de relação no trabalho. O problema do "assédio moral" (ou tirania nas relações do trabalho, como é chamado nos Estados Unidos) atinge milhares de trabalhadores no mundo inteiro. Pesquisa pioneira da Organização Mundial do Trabalho, realizada em 1996, constatou que pelo menos 12 milhões de europeus sofrem desse drama. Problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade, mas ainda assim, se não enfrentado de frente pode levar a debilidade da saúde de milhares de trabalhadores.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de um estudo sobre o assunto, acredita que a punição do assédio moral ajudaria a combater o problema, pois "imporia um limite ao indivíduo perverso".

Em nossa cultura competitiva, onde todos procuram vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho. E para combatermos de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-lo no universo do trabalho. Portanto, dado o alcance social do referido projeto, conto com o apoio dos nobres vereadores.

PROJETO DE LEI Nº _____/99

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

A Câmara Municipal de São Paulo decreta:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do

I - Curso de aprimoramento profissional

II – Suspensão

III – Multa

IV - Demissão

Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, 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 empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito

de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFM (Unidades Fiscais do Município), tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado 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 acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Artigo 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;

Artigo 4º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

Artigo 5º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 6º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 7º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões - Arselino Tatto - Vereador – PT

ANEXO 7

ORDENAÇÃO DO CONSELHO NACIONAL SUECO DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAIS, contendo medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho

Adotada em 21 de setembro de 1993

Limites e Definições

Artigo 1 As presentes disposições têm vocação a ser aplicadas em todas as atividades nas quais os empregados são sujeitos a assédio. Por assédio, entendem-se ações repreensivas repetitivas ou negativas que são praticadas diretamente contra empregados, de modo ofensivo e podendo resultar na exclusão desse empregado da comunidade de trabalho.

Disposições Gerais

Artigo 2 O empregador deve planejar e organizar o trabalho, de sorte a prevenir assédios tanto quanto possível.

Artigo 3 O empregador deve deixar claro que o assédio não será aceito no desempenho das atividades.

Procedimentos

Artigo 4 Deve haver procedimentos para a detecção rápida de sinais de problemas na organização do trabalho ou deficiências na cooperação, os quais poderiam criar sustentáculo para o assédio. Da mesma forma, deve haver procedimentos para a retificação de tais condições insatisfatórias de trabalho.

Artigo 5 Se os sinais do assédio ficarem aparentes, medidas devem ser tomadas e seguidas. Para tanto, uma investigação especial deve ser feita para assegurar as causas das deficiências na cooperação.

Artigo 6

Aos empregados sujeitos a assédio, deve ser rapidamente assegurado suporte ou ajuda. O empregador deve introduzir procedimentos especiais para tanto.

Entrada em vigor

Estes dispositivos entram em vigor no dia 31 de março de 1994.

SIVERT ANDERSSON

Kurt Baneryd

Göran Lindh

ANEXO 8

PROJETO DE LEI FRANCÊS

Artigo Primeiro

O capítulo 1 do Título II do Livro Primeiro do Código do trabalho passa a ser completado da seguinte disposição:

“Art. L. 121-9 – O contrato de trabalho é executado de boa-fé.”

Artigo 2

A Subseção 2 da Seção VI do Capítulo II do Título II do Livro Primeiro do Código do Trabalho passa a ser completada das três seguintes disposições:

“Art. L. 122-49 – Nenhum empregado pode ser objeto de um assédio pela degradação deliberada de suas condições de trabalho”.

“Nenhum empregado pode ser sancionado, nem dispensado por ter testemunhado a existência de condutas definidas no *caput* deste artigo, ou por tê-las relatado.”

“São nulas de pleno direito toda ruptura do contrato de trabalho que disso resultar, assim como toda disposição ou todo ato contrário ao aqui disposto.”

“Art. L. 122-50 – É passível de uma sanção disciplinar todo empregado que

praticar as condutas definidas nos artigos L. 122-46 e L. 122-49.”

“Art. L. 122-51 – Incumbe ao empregador tomar todas as providências necessárias em vista de prevenir os atos visados nos artigos L. 122-46, L. 122-49 e L. 122-50”.

Artigo 3

No inciso I do artigo L. 230-2 do Código do Trabalho, substituir a expressão “e proteger a saúde”, pela seguinte expressão:

“proteger a saúde e prevenir todo assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho”.

Artigo 4

É inserido, no artigo L. 231-9 do Código do Trabalho, um parágrafo assim redigido:

“Pode igualmente constituir um perigo grave e iminente para a vida e para a saúde do empregado um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho”.

Artigo 5

Acrescentar, depois da primeira frase do art. L. 236-2 do Código do Trabalho, a seguinte frase:

“Ele tem também por missão a prevenção de todo assédio de um empregado pela degradação deliberada de suas condições de trabalho, e a melhora delas”.

Artigo 6

Em seguida ao *caput* do art. L. 241-10-1 do Código do Trabalho, substituir as palavras “ou ao estado de saúde dos trabalhadores” pela seguinte expressão:

“ao estado de saúde dos trabalhadores, ou ainda à situação de assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho, das quais eles são vítimas”.

Artigo 7

O Capítulo 5 do Título II do Livro II do Código Penal é modificado pela seguinte disposição:

“Art. L. 225-15 – O fato de assediar um empregado com o objetivo de atacar sua dignidade ou sua integridade psíquica é punido com dois anos de prisão e com 500.000 francos²⁸ de multa.”

²⁸ Cerca de R\$ 150.000,00.

Artigos

Assédio Moral: Sujeitos,
Danos à Saúde e Legislação

EULER SINOIR DE OLIVEIRA

Bacharel em direito pela UNESC e bibliotecário do TRT da 17ª Região.



RESUMO

Com base em revisão bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial, o presente trabalho tem como objetivo apresentar a evolução histórica e conceitual do assédio moral e sua distinção em relação ao assédio sexual. Trata, ainda, de caracterizar os sujeitos ativos (agressores) e passivos (vítimas) dessa forma de agressão e os danos à saúde física da vítima, da empresa e do estado. Veremos as legislações e as jurisprudências.

Palavras chaves: assédio moral, coação moral e Psicoterrorismo.

1 INTRODUÇÃO

O direito em sua essência é híbrido. As mudanças ocorrem dia-a-dia, seja pela incorporação de novas legislações, revogação das obsoletas ou das que não cumpriram sua função social, seja pela versatilidade dos doutrinadores ou pelos entendimentos jurisprudenciais. Se para muitos o primeiro passo para que o legislador edite uma nova norma é a sua aplicação pelos doutos juizes e tribunais, outros já afirmam que é a evolução histórica e social de um povo e, até mesmo, os novos costumes. Contudo, o importante é que a aplicação do direito não fica restrita à existência ou não de uma norma, pois, em sua falta, utilizam-se os princípios gerais do direito, os costumes, a equidade, a analogia, etc.

O direito e o processo trabalhista brasileiro não fogem à regra. Nos últimos anos foram várias as inovações acrescentadas, entre elas podemos citar o banco de horas; o trabalho a tempo parcial; a exigência - para alguns inconstitucional - da comissão de conciliação prévia; o bloqueio, via Banco Central, dos créditos trabalhistas diretamente na conta do reclamado; a lei penal do assédio sexual; a cobrança de custas e emolumentos, etc.

Merecem destaque as inúmeras ações judiciais onde o que se requer é indenização por danos morais durante a relação trabalhista e agora surge um novo instituto que é o assédio moral.

O assédio moral no trabalho é um tema novo, apesar do reconhecimento de que o problema é tão antigo como o trabalho. Mas, somente no final do século passado, com as pressões por melhores condições de trabalho, é que tem início o debate público sobre o assunto e, logo, surgem as publicações, doutrinas e legislações. Atualmente, alguns países já legislaram sobre o tema e, no Brasil também já registram-se diversas leis específicas, quer sejam estaduais ou municipais, além de projetos federais. Mas a abrangência das mesmas restringem-se aos servidores ou ocupantes de cargos públicos.

O objetivo deste trabalho é mostrar esse novo instituto, sua origem, evolução histórica, distinção em relação ao assédio sexual, os sujeitos ativos (agressores) e passivos (vítimas), as legislações existentes e as jurisprudências já aplicadas.

Para tanto far-se-á uma revisão bibliográfica da matéria destacando as obras de Marie-France Hirigoyen e Márcia Novaes Guedes; artigos de periódicos especializados; jurisprudências publicadas e em um site totalmente dedicado a questão.

2 HISTÓRICO

A expressão *harcèlement* (assédio moral), na França; *bullying* (tiranizar) na Inglaterra; *mobbing* (molestar), nos Estados Unidos ou *murahachibu* (ostracismo social), no Japão correspondem ao que, nas leis ou projetos de lei brasileiras, denomina-se de assédio ou coação moral. Um dos trabalhos pioneiros sobre o assunto foi o da jornalista inglesa Andréa Adams que, em 1995, denunciou, em seu livro, o assédio moral como uma forma de psicoterrorismo.

Atualmente, países como Suécia, Alemanha, Itália, Austrália, Uruguai, Inglaterra, Suíça, Bélgica, Portugal, França, Japão e Estados Unidos já enviaram projetos ou promulgaram legislação em favor das vítimas dessa forma distorcida de relacionamento no trabalho.

Vários autores afirmam que o assédio moral é tão antigo quanto o trabalho. O que nos leva a acreditar que, desde a época da pedra, quando os homens organizavam-se em grupos para realizar as tarefas - por exemplo, alguns caçavam, outros apanhavam lenha e enquanto as

mulheres cuidavam das crias - até os dias de hoje, onde o empregado que não consegue atingir a meta de venda e vê seu nome exposto no quadro como o último colocado do mês, o assédio moral estava, está e estará presente.

Hoje, em numa sociedade capitalista globalizada onde a competição em busca do lucro marca as relações entre as empresas, independente do local onde elas estejam, crescem as pressões por resultados em todos os âmbitos. O local do trabalho torna-se o principal palco dessa situação onde, além da cobrança de resultados, convive-se também com o próprio estresse pela manutenção dos cargos de trabalho - que rapidamente estão diminuindo por consequência das novas tecnologias. Nesse ambiente de riscos empresariais e pessoais, cresce as oportunidades de assédio moral.

No Brasil, já foram promulgadas várias leis, sejam elas estaduais e municipais que tipificam o assédio moral de forma delituosa mas, somente em outubro de 2002, saiu a primeira decisão de condenação por assédio moral. Trata-se do acórdão 7660/2002, de autoria da relatora Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Drª Sônia das Dores Dionísio, nos autos do recurso ordinário TRT-RO-1315.2000.00.17.00-1. De lá para cá outras decisões foram tomadas e vários artigos foram publicados sobre o tema, conforme veremos nos próximos capítulos.

3 CONCEITO

O sueco HEINZ LEYMANN, citado por Menezes (2002, p. 142), como o pioneiro no assunto, conceitua o assédio moral como:

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

Para a estudiosa francesa e uma das maiores autoridades no assunto, Hirigoyen (2002, p. 65):

O assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos

que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Em todos os conceitos aqui apresentados é de se notar que alguns termos são freqüentes, quais sejam: humilhação, gestos repetitivos, relação hierárquica dentre outros o que nos leva a conceituar o assédio moral como:

Forma de humilhação, desprezo ou inação realizado em local de trabalho em que um superior hierárquico, ou não, faz, repetidamente, contra outro colega de trabalho, com o objetivo de humilhar e destruir sua autoestima, levando-o a tomar atitudes extremas como demitir-se ou, até mesmo, levá-lo a tentar ou cometer suicídio.

4 DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

Muito se tem falado de assédio e quase sempre nos reportamos ao assédio sexual que foi tipificado em nossa legislação pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, através da alteração no dispositivo do artigo 216 do Código Penal, ficando assim sua redação:

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. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Podemos notar que o referido artigo traz em seu bojo alguns termos típicos, quais sejam: obter vantagem, favorecimento sexual, superior hierárquico e exercício de emprego, cargo ou função. Como vimos independe se o exercício do emprego é público ou privado, o importante é que haja o favorecimento ou a vantagem sexual. Este é o ponto fundamental, ou seja, deve estar presente o intuito sexual.

O melhor conceito de assédio sexual é o de Robert Husbands, citado por Santos (1999, p. 30-31) onde diz que uma definição clássica de assédio sexual é: "O praticado por um superior, geralmente, mas nem sempre, um homem, de exigir de um subordinado, geralmente, porém nem sempre, uma mulher, favores em contrapartida de certas vantagens profissionais."

Já o assédio moral caracteriza-se como uma violência multilateral: pode ser vertical, horizontal ou ascendente (violência que parte do subordinado contra um chefe). Deve ser uma violência continuada, aliás esta é uma de suas características, que vise excluir a vítima do mundo do trabalho, seja forçando-a a demitir-se, a aposentar-se precocemente, como também a licenciar-se para tratamento de saúde. No assédio moral, o agressor pode utilizar-se de gestos obscenos, palavras de baixo calão, destruindo pouco a pouco sua autoestima e identidade sexual. Mas, diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é dominar sexualmente a vítima, o assédio moral é uma ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho.

Pode o assédio sexual transformar-se em assédio moral? Para Guedes (2003, p. 41), isso é possível e ela cita um exemplo ocorrido na Marinha dos Estados Unidos em que um alto oficial assediou sexualmente um marinheiro sendo por ele rejeitado. E, logo em seguida, o marinheiro passou a sofrer pesada discriminação no trabalho,

Abusando do poder que detinha, o oficial rejeitado determinou que lhe fossem reservadas as tarefas mais difíceis, arriscadas ou fatigantes; foi isolado do convívio com os demais colegas, ficando proibido de desfrutar junto ao grupo dos momentos de lazer, inclusive de jogar futebol, durante as pausas na jornada. Não suportando a desqualificação humilhante e o isolamento, solicitou a baixa do serviço.

Sintetizando, podemos afirmar que no assédio sexual o objetivo é o favor sexual enquanto que no assédio moral é a exclusão da vítima do mundo do trabalho.

5 SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

5.1 AGRESSOR

Começemos pela pessoa do agressor. Afinal quais são as características mais marcantes do agressor do assédio moral? Como eles são visto e até mesmo chamados pelos outros? Estas e outras informações são essenciais para que o perfil do agressor seja conhecido.

A estudiosa francesa Hirigoyen (2002, p. 143), traça um perfil bastante esclarecedor do agressor narcisista, qual seja:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros.

Como visto, o perfil do narcisista continua sendo o espelho, ou seja, todos devem se espelhar em seu comportamento, em suas atitudes, pois precisam saber que ele é o melhor, o senhor sabe tudo. Mas quando acontece algo errado, com certeza, ele jogará nas costas dos outros, não importando quem, desde que continue sendo o melhor, na visão de seus superiores hierárquicos.

O agressor tende a diminuir um ou mais empregados, utilizando-se de meios maliciosos, cruéis e humilhantes. O agressor torna difícil a vida dos que são capazes de trabalhar melhor do que ele. Ele se dirige ao pessoal através de gritos ou insiste no dado de que somente a sua maneira de trabalhar é boa, recusando-se a delegar tarefas, por que não confia em ninguém.

Normalmente, o agressor é uma pessoa que está aparentemente muito satisfeita com ela mesma e raramente se questiona sobre suas atitudes. É incapaz de sentir empatia, considerada como a capacidade de colocar-se no lugar do outro, porque não estará à altura de sentir o mal que seus ataques podem fazer ao seu próximo. Mas enquanto não descoberto os seus meios de agir, o agressor persegue seu objetivo.

5.1.1 As Várias Denominações Do Agressor

A doutrina é ampla em denominar o agressor. Algumas usam o humor, como o fazem a Federação Nacional das Associações de Pessoal da Caixa Econômica Federal (2002), a Confederação Nacional do Ramo Químico (2003) e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e Região (2002). Outras são mais formais ou científicas, como Hirigoyen (2002) e Guedes (2003).

Começemos pelo lado humorado, ou melhor, dos que usam um linguajar mais próximo do trabalhador. Os agressores são vistos, denominados e descritos como:

- Mala-babão
- Profeta
- Grande irmão
- Pitbull
- Garganta
- Troglodita
- Tasea (“Ta se achando”)

Guedes (2003, p. 59-60) identificou 13 tipos de denominações de agressores, quais sejam

1. O instigador.
2. O casual.
3. O colérico.
4. O megalômano.
5. O frustado.
6. O crítico.
7. O sádico.
8. O puxa-saco.
9. O tirano.
10. O aterrorizado.
11. O invejoso.
12. O carreirista.

13. O pusilânime.

Uma leitura mais apurada das denominações feitas pelos sindicatos e as de Márcia Novaes Guedes mostram que não existe diferenciações no comportamento do agressor sendo que, por exemplo, o mala babão age como o puxa-saco; o grande irmão conjuga-se com o pusilânime e o pitbul assemelha-se ao colérico. Mas existe uma mudança de comportamento dentro de cada descrição. Uns agem com calma analisando friamente o terreno em que pisam, dosando cada gesto; outros são mais histéricos, mais senhores de si, agindo sem se preocupar com que os demais pensam, pois tem a certeza que estão certos e nada vai demovê-los desta ideia. Ou seja, cada qual tem uma forma própria de agir mas o objetivo será sempre o mesmo, qual seja, humilhar, destruir e sugar da vítima a sua autoestima, levando-a a tomar certas atitudes que afetam a sua saúde física e mental, desencadeando no pedido de demissão ou até mesmo no extremo da tentativa de suicídio.

Em recente publicação do Sindicato dos servidores do Poder Judiciário Federal do Estado do Espírito Santo – SINPOJUFES - (2003, p. 56) são enumeradas algumas atitudes hostis e propositais do agressor no ambiente de trabalho, quais sejam:

1. Retirar da vítima a autonomia;
2. Não repassar informações úteis para a realização de tarefas;
3. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
4. Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou muito superiores à sua competência;
5. Agir de modo a impedir uma promoção;
6. Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
7. Induzir a vítima ao erro;
8. Enviar comunicados apenas por escrito;
9. Colocar a vítima em lugar separado dos outros;
10. Superiores ou subordinados desacreditam a vítima perante os colegas, que zombam de suas deficiências;
11. Ameaçar com violência física ou tratar aos gritos, e
12. Atribuir-lhe tarefas humilhantes.

5.1.2 Principais Frases Utilizadas Pelo Agressor

Interessante notar e destacar qual a forma de se dirigir à vítima, quando o agressor quer agir. O agressor pode não dizer nada, simplesmente ignorar a vítima como se ela não existisse, passar perto e nem ao menos dirigir-lhe o olhar; utilizar-se de intermediário para saber alguma coisa no

ambiente de trabalho, como por exemplo, pedir ao colega da vítima para perguntar-lhe algo, dentre outras.

Mas a forma mais comum de coação moral é através do uso da palavra, dirigindo-se à vítima com frases que a façam sentir-se humilhada, negativa e sem valor. Quem defende esta idéia é Menezes (2003, p. 143) quando diz que:

A exteriorização do **harcelement moral**, portanto, ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironia, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo (tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional (p. ex: servir cafezinho, lavar banheiro, levar sapatos para engraxar ou rebaixar médico para atendente de portaria), sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho; transferência de sala por mero capricho, retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções. O estilo específico de agressão varia de acordo com os meios socioculturais e profissionais. Nos setores de produção, a violência é mais direta, verbal ou física. Por outro lado, quanto mais se sobe na hierarquia e na escala social, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar.

Várias são as frases mais usadas pelo agressor, e as que provocam maiores reações são as seguintes:

1. Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples. Até uma criança faz isso... e só você não consegue!

2. É melhor você desistir. É muito difícil e isso é para quem tem garra. Não é para gente como você!
3. Se você ficar pedindo para sair mais cedo, vou ter de transferi-lo de empresa... de setor... de horário!
4. Seu trabalho é ótimo, maravilhoso...mas a empresa neste momento não precisa de você!
5. Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você...esquece tudo!
6. Ela faz confusão com tudo... É muito encrenqueira. É histérica, é mal casada, não dormiu bem...é falta de ferro! Vai ver que brigou com o marido!
7. A empresa não é lugar para doente. Aqui você só trabalha!
8. Você é mole...frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar, fica em casa.

5.2 A VÍTIMA

A vítima é vítima por que foi designada como tal pelo agressor. Torna-se o bode expiatório, responsável por todo o mal. Será daí em diante o alvo da violência. A vítima, enquanto tal, é inocente do crime pelo qual vai pagar. No entanto, mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela. Tudo se passa como se não pudesse existir uma vítima inocente. Imagina-se que ela tacitamente consinta, ou que ela seja cúmplice, conscientemente ou não, da agressão. E o pior é que ela sempre se pergunta o que fez para merecer tais reprovações, chegando ao extremo de achar que ela é que esta errada e não o agressor. Mal sabe que foi escolhida porque tem certos atributos que incomodam, que provocam reações do agressor como a insegurança e a inveja.

Para GUEDES (2003, p. 63):

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor.

Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.

Como bem frisou a vítima do assédio moral não é uma pessoa pacata, sem opinião própria, que fica em seu canto somente esperando o salário no final do mês ou simplesmente um executor de tarefas pré-determinadas. O agressor não se preocupa com este tipo de pessoa, pois esta não lhe ameaça o cargo, não transmite perigo já que para ela tudo esta bom.

A vítima em potencial é aquela que leva o agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo. A vítima é, normalmente, dotada de responsabilidade acima da média, com um nível de conhecimento superior aos demais, com uma autoestima grande e, mais importante, acredita piamente nas pessoas que a cercam. Tais qualidades juntas em uma única pessoa leva o agressor a usar de todos os meios legais ou não com o objetivo de reduzir-lhe a autoestima, o senso de justiça, levando a sua destruição profissional e psicológica.

Normalmente a vítima pode ser uma pessoa sozinha no grupo, por exemplo uma única mulher no escritório, um único médico de um corpo clínico feminino, ou uma pessoa que se comporte diferente dos demais, seja usando uma roupa diferente, opinando mais que a maioria. Ou alguém que faz sucesso, recebe elogios dos clientes e ganha promoção causando uma certa inveja no agressor e até mesmo ciúme dos colegas. Ou, ainda, uma pessoa nova no cargo antes ocupado por outra mais popular, que tenha alguma qualidade a mais do que a maioria, provocando um mal estar e insegurança aos demais do grupo.

Afinal, qual o tipo ideal de vítima? Vários autores citados anteriormente delinearão uma classificação do tipo ideal de vítima, na qual compilamos as abaixo descritas:

1. O distraído.
2. O prisioneiro.
3. O paranóico.
4. O severo.
5. O presunçoso.
6. O passivo dependente.
7. O brincalhão.
8. O hipocondríaco.

9. O verdadeiro colega.
10. O ambicioso.
11. O seguro de si.
12. O camarada.
13. O servil.

Como visto há um perfil para cada tipo de vítima em potencial e conseqüentemente este perfil se encaixa ao tipo do agressor. Cada agressor escolhe uma vítima determinada na qual sempre busca enfocar sua próprias fraquezas e medos destruindo o outro. Como exemplo citamos o agressor instigador que procurará minar as qualidades da vítima segura de si ou, ainda, o agressor tirano que pratica o abuso pelo gosto de rebaixar e humilhar centrará suas forças na vítima medrosa, pois esta tem medo de tudo.

6 OS EFEITOS, DANOS E AGRAVOS À SAÚDE DA VÍTIMA E DA EMPRESA

A preocupação com a progressão dos problemas causados pelo assédio moral, levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a criar, em novembro de 2000, uma comissão para estudos dos custos do assédio moral na segurança e na saúde dos trabalhadores. Composta de professores universitários e cientistas sociais, a comissão está incumbida não somente de descrever o fenômeno, mas também de relatar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego, inclusive os riscos de perda dele, e relações trabalho-casa.

A preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2003, p. 3) é tanto com a violência física quanto com a violência de natureza psicológica, sexual e racial. A organização assegura que:

Pesquisas levadas a cabo, por exemplo, no Reino Unido, demonstram que 53% dos trabalhadores foram vítimas de coações no trabalho e que 78% foram testemunhas desse tipo de comportamento que pode afetar seriamente a saúde física e psíquica dos que dele sofrem. Ressalta o fato de na Suécia ter-se estimado que esse tipo de violência é causa de 10% a 15% dos casos suicídios.

A doutrina é assente em enumerar alguns efeitos e danos à saúde do assediado, quais sejam:

A produtividade dos trabalhadores vítimas do assédio tende a diminuir muito, se comparada aos períodos em que não eram vítimas. Eles faltavam menos ao trabalho, raramente apresentavam atestados médicos, tinham menos problemas psicológicos. A partir do momento em que são assediados são visíveis as transformações em sua vida, seja ela pessoal ou profissional.

- endurecimento ou esfriamento das relações no ambiente de trabalho;
- dificuldade de enfrentar as agressões ou interagir em equipe;
- dificuldades emocionais como irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse e pensamentos repetitivos;
- alterações do sono; dificuldade 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;
- diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda;
- sensação negativa de futuro. Vivência depressiva;
- mudança de personalidade. Passa a praticar violência moral;
- sentimento de culpa. Pensamentos suicidas, tentativas de suicídio.
- Aumento do peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos. Hipertensão arterial. Tremores. Palpitações;
- Aumento de bebidas alcoólicas e outras drogas;
- Estresse. Segundo estudos em 47 % dos casos associados a tortura psicológica;
- Falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva;
- Pedido de demissão;
- Tensão nos relacionamentos afetivos.

Nota-se, portanto, uma relação entre os efeitos oriundos do abuso moral e a saúde da empresa. A produtividade dos trabalhadores vítimas do assédio tende a diminuir muito, se comparada aos períodos em que não eram vítimas. Eles faltavam menos ao trabalho, raramente apresentavam atestados médicos, tinham menos problemas psicológicos. A partir do momento em que são assediados são visíveis as transformações em sua vida, seja ela pessoal ou profissional.

O aumento dos custos nas empresas são determinados pelas faltas por doenças, substituições e despesas processuais. O rendimento da vítima chega a diminuir cerca de 60% se comparado a período anterior ao assédio.

Estes custos não ficam restritos somente à empresa, é de se observar que o Estado arca com uma grande quantia, considerando-se que as licenças médicas superiores à 15 dias, os afastamentos por acidentes

de trabalhos decorrentes do stress psicológicos gerados pela violência e, porque não dizer, as inúmeras aposentadorias precoces, são pagas pelo Instituto Nacional de Seguro Social, ou melhor, pelo contribuinte. Assim é possível falar, também, em custo social decorrente das situações de coação moral no trabalho.

Guedes (2003, p. 95) cita que:

Na Alemanha, o custo direto da violência psicológica em 1 ano, em uma empresa de 1000 trabalhadores, foi calculado em 112.000 dólares ao ano, sobre os quais se somam outros 56.000 dólares de custo indireto... Na Suécia, onde o problema da violência psicológica foi atentamente estudado, o governo está em melhores condições de proteger a arrecadação dos excessivos custos das despesas com saúde pública. Em 1994 foi aprovada uma Lei de Reabilitação Profissional que obriga o empregador a apresentar um plano de reabilitação profissional à Previdência Social. A finalidade dessa lei é transferir os custos da reabilitação à origem, em que as condições ambientais desajustadas causaram os mesmos custos. É uma forma de obrigar as empresas a não só renunciarem a essa prática abusiva, como também adotarem medidas de combate a essa espécie de violência.

Tomando como base o acima exposto, em um País como o Brasil, onde cresce o reconhecimento e debate sobre os efeitos nefastos da violência moral, e o estudo de medidas com o objetivo de coibir tal prática, é necessário estimular os legisladores para que esbochem uma legislação específica sobre o assunto para que a nossa tão mal falada saúde pública não continue a arcar com prejuízos de tal monta, sem esquecer a dignidade da pessoa humana, os crimes a serem tipificados pelo agressor, levando, em consequência, uma redução dos números de assédios morais.

7 LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL, NACIONAL E SUA APLICABILIDADE

A legislação pioneira sobre o assédio ou coação moral é da Noruega que, em sua regulamentação trabalhista, de 1977, proíbe o assédio em geral. A França, em 2002, na chamada Lei de modernização social trata do assédio moral, dedicando o capítulo 4 ao tema.

Em termo de projetos, ou até mesmo promulgação de leis federais, podemos destacar os seguintes países já se anteviram ao problema: Suécia, Alemanha, Itália, Austrália, Uruguai, Inglaterra, Suíça, Bélgica, Portugal, França, Japão e Estados Unidos.

No Brasil, diversos projetos de leis tramitam no Congresso Nacional, com o objetivo de regular a questão do assédio moral ou, como preferem alguns legisladores, a coação moral. Dentre tais projetos destacam-se os que alteram o Código penal; a Lei 8.112, a Lei 8.666 e um que propõe alteração na CLT.

No âmbito dos estados brasileiros, a primeira lei aprovada foi uma iniciativa de Noel de Carvalho, deputado estadual pelo PSB-RJ, depois surgiram várias outras aprovadas ou em tramitação em suas devidas casa

Curiosamente, no Brasil, veio da cidade Iracemápolis-SP a primeira lei municipal a explicitar o termo. Varias outras cidades já legislaram ou têm projetos de leis sobre o tema destacando-se: Americana-SP, Campinas-SP, Cascavel-PR, Guarulhos-SP, Jaboicabal-SP, Natal-RN, São Paulo-SP, Sidorlândia-MS, Amparo-SP, Cruzeiro-SP, Curitiba-PR, Guararema-SP, Guaratinguetá-SP, Porto Alegre-RS, Reserva de Iguazu-SP, Ribeirão Pires-SP, São José dos Campos-SP, Vitória-ES e mais recentemente a cidade de Vila Velha teve sua Lei publicada.

Não obstante a promulgação de diversas leis, sejam elas estaduais ou municipais, é de se ressaltar que a sua aplicabilidade se restringe aos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Executivo, Legislativo ou judiciário e, também, às concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais e municipais.

Mas em qual legislação irá embasar a vítima que tem seu contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho ou mesmo que não tenha carteira assinada para pleitear seus direitos? A vítima irá buscar amparo, primeiramente, na Carta Magna Brasileira, que em seu artigo 5º, V e X, lhe assegura o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio do obreiro, com indenização por danos morais (assédio sexual, assédio moral e dano pessoal).

Ademais a Lei nº 9.029/95, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias, para

efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, culminando em seu artigo 4º, I no rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, facultando ao empregado optar entre a readmissão ou a percepção em dobro, da remuneração do período de afastamento e o artigo 483 da CLT.

8 JURISPRUDÊNCIA

A jurisprudência tem se manifestado acerca do assédio moral de várias formas. Mesmo antes de se usar tal expressão, já havia preocupação com violência contra o trabalhador, em razão da ambição ou ganância, desequilibrando a relação contratual inicial. Interessante observar acórdão de Exmº Ministro Marco Aurélio Mendes de Faria Mello, atualmente Ministro do Supremo Tribunal Federal, mas que nos idos de 1987 quando era Ministro do Tribunal Superior do Trabalho parecendo antever a questão decidiu:

A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado – preceito imperativo – coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do direito do trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª t.; ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, rel. Min. Marco Aurélio Mendes de Faria Mello).

Note-se que a fundamentação usada na época era o artigo 461, § 2º da Consolidação da Leis do Trabalho, pois o preceito Constitucional, inserido no Art. 5º, X só foi contemplado na Constituição de 1988, in verbis: “Art. 5º, 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”.

O primeiro acórdão que contempla, explicitamente, a denominação assédio moral, tem como relatora a Juíza Sônia das Dores Dionísio, do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – Espírito Santo. O acórdão de número 7660/2002, foi publicado em 09 de setembro de 2002. Vejamos a sua ementa

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 a 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 o trabalho, fonte de dignidade o empregado.

Não obstante à primeira publicação do acórdão supracitado, vários outros começaram a surgir, tendo sempre sua fundamentação na Constituição Federal artigo 5º, V e X e nos artigos 461 § 2º e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre os quais podemos citar:

ASSÉDIO MORAL – RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CABIMENTO. (Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região, AC. 05807/2003, RO 1711-2001-111-15-00-9, pub. 21 de março de 2003, Rel. Mariane Khayat Fonseca do Nascimento)

QUALIFICAÇÃO CONTRATUAL CARGO TÉCNICO REBAIXAMENTO DE FUNÇÕES DIMINUIÇÃO MORAL. (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª t, RR 562158/1999, p. 08 de agosto de 2003, rel. Ministro convocado Vieira de Mello Filho)

9 CONCLUSÃO

O assédio moral é tão antigo quanto o trabalho. Desde a idade da pedra até os dias atuais, o trabalhador está sujeito a sofrer com as formas perversas dispendidas por seu superior hierárquico no trabalho.

A discussão pública sobre o tema teve início em 1995, quando a jornalista francesa Andréa Adams, denunciou o assédio moral como uma forma de psicoterrorismo. A partir de então, novas denúncias, debates e estudos geraram ensaios, livros, artigos doutrinários, seminários, legislações e jurisprudências.

A partir da literatura analisada formulamos o seguinte conceito para assédio moral: trata-se de uma forma de humilhação, desprezo ou inação realizada em local de trabalho em que um superior hierárquico, ou não, faz repetidamente contra outro colega de trabalho, com o objetivo de humilhar e destruir sua autoestima levando-o a tomar atitudes extremas como demitir-se, ou até mesmo, a tentar ou cometer suicídio.

A distinção entre assédio moral e assédio sexual é que neste o fim almejado pelo agressor é o favorecimento sexual enquanto que aquele o objetivo é humilhar e diminuir sua autoestima.

Vimos que o agressor esconde-se sob várias denominações, sejam elas dadas em tom humorístico, como por algumas organizações sindicais, ou mais sérias, propostas por Hirigoyen (2002) e Guedes (2003). No entanto, apesar das diferenciações de comportamento, os agressores são totalmente despreparados para o exercício da chefia e portadores de sérios distúrbios de comportamento, além de inseguros e receosos de perder o cargo que ocupam.

Dentre outros fatores, a vítima é escolhida, muitas vezes, por sua capacidade produtiva, por seu senso de responsabilidade, pelo convívio harmonioso com os demais colegas. Pessoas com esses perfis constituem-se nas vítimas preferenciais dos agressores, já que as demais não lhes trazem preocupação ou medo de perder seus postos de trabalho. A vítima é escolhida por despertar no agressor o medo, a inveja e a insegurança.

Os efeitos da coação moral, sejam eles, físicos ou psíquicos são devastadores para a vítima, trazendo uma série de conseqüências que vão desde a perda da autoestima até a tentativa de suicídio. Também para a empresa há um custo, qual seja, o excesso de faltas ao trabalho, perda da motivação e diminuição da produtividade. E, até o próprio Estado é

atingido devido ao crescimento de solicitações de afastamentos por períodos superiores a 15 dias para tratamento de saúde - tratamentos esses feitos muitas vezes pela rede de saúde pública. Sem mencionar as inúmeras aposentadorias precoces, que geram um custo ainda não estimado para a sociedade.

Em decorrência dessa situação, surgem várias legislações com o objetivo de coibir a prática do abuso moral. Em nível mundial, a França foi a pioneira a promulgar uma legislação específica sobre o tema. No Brasil já temos legislações estadual e municipal promulgadas, mas a sua aplicabilidade restringe-se aos servidores ou ocupantes de cargos públicos. Em termos de legislação federal existem diversos projetos de leis, alguns propondo a modificação do estatuto do servidor público (Lei 8.112) enquanto o projeto do Deputado Federal Inácio Arruda, PcdB-CE visa alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, abrangendo a aplicabilidade a todos os empregados da iniciativa privada.

Contudo, apesar da legislação brasileira ainda não contemplar explicitamente a questão, nossos magistrados não se esquivam do problema e buscam fundamentação na Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 5º, inciso V e X, na Lei 9.029 e nos artigos 461 e 483 da Consolidação das Leis do trabalho. Prova disto são os acórdãos verificados no capítulo de jurisprudência, onde os reclamados são condenados à rescisão indireta do contrato com base nas legislações supra citadas.

10 REFERÊNCIAS

BRASIL. Leis, Decretos e etc. **Código Penal**. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. 794 p.

BRASIL . Leis, Decretos e etc **Consolidação das Leis do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. 1167 p.

BRASIL . Leis, Decretos e etc **Constituição da República Federativa do Brasil**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. 364 p.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO RAMO QUÍMICO. **Assédio moral: a tirania nas relações do trabalho**. Disponível em: <http://www.cnq.org.br/portalcnq/arquivodocumento.aspx?id=22>. Acesso em: 6 mai. 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. 167 p.

____. Mobbing – violência psicológica no trabalho. **O Trabalho**, Curitiba, n. 72, p. 1727-1731, fev. 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002. 223 p.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral. **REVISTA DO TST**, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul/dez, 2002.

____. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n. 169, p. 140-150, jul. 2003.

MOURA, Mauro. **Chega de humilhação**. Disponível em: <http://amanha.terra.com.br/edicoes/178.entrevista.asp>. Acesso em: 10 mai. 2003.

ORGANIZATION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Um informe de la OIT**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>. Acesso em: 10 mai. 2003.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral e a saúde do trabalhador. **Genesis**, n. 115, p. 66-74, jul. 2002.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999. 130 p.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, Brasília, n. 103, p. 141-172, jul/set. 2001.

SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL DO ESTADO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. Assédio moral: fique ligado. **Informativo**, Vitória, p. 6-7, jul. 2003.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS. QUÍMICAS, FARMACÉUTICAS, PLÁSTICAS E SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO. **Cartilha assédio moral: violência psicológica que põe em risco sua vida**. Coleção Saúde do Trabalhador n. 6. São Paulo: 2002. 27 p.

Artigos

Sexo e Poder nas Relações de Emprego – uma breve análise sobre o assédio sexual

**ADRIANA DE FÁTIMA
PILATTI FERREIRA
CAMPAGNOLI**

Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Professora Assistente da mesma instituição, Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR) na Linha Estado, Atividade Econômica e Desenvolvimento Sustentável.

**SILVANA SOUZA NETTO
MANDALAZZO**

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), Professora Associada da UEPG, nos cursos de Bacharelado em Direito e Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas. Juíza do Trabalho.

Estou lutando contra o alcoolismo e a depressão, Dr. Quinn ... Durante seis anos fui tratada por seus clientes como um pedaço de carne. Fui passada de mão em mão, como uma caixa de bombons, cada um tirando o que quisesse. Estava sem dinheiro, era divorciada, tinha dois filhos e era boa de cama. Estou tentando fechar as chagas que a *Great Benefit* abriu em minha alma.¹ (SANTOS, 1999, p. 70)

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo central traçar um panorama geral do problema do assédio sexual, com ênfase na relação de emprego. Inicialmente buscou-se o conceito e foram analisados os elementos essenciais para a sua configuração, abordando a questão da hierarquia entre os sujeitos. Num segundo estágio foram estudadas as suas formas de exteriorização, levando-se em consideração a importante repercussão que a prática de assédio sexual produz no ambiente de trabalho, e abordadas as consequências afetas à vítima, ao assediante, ao empregador e ao contrato de trabalho propriamente dito.

PALAVRAS-CHAVE: assédio sexual – ambiente de trabalho – subordinação

ABSTRACT

This paper aims to outline a central overview of the problem of sexual harassment, with emphasis on the employment relationship. Initially we sought the concept and analyzed the essential elements for your

¹ Trecho do interrogatório de uma vítima de assédio sexual, pressionada pelo advogado de uma empresa seguradora norte-americana, relatado pelo juiz Luis Carlos Teixeira Bonfim, do TRT-RJ.

configuration, addressing the question of hierarchy between subjects. In a second stage were studied forms of externalization, taking into account the important impact that the practice produces sexual harassment in the workplace, and the consequences to the victim, the harasser, the employer and the employment contract itself said.

KEY-WORDS: sexual harassment – working place - subordination

INTRODUÇÃO

A incorporação cada vez maior de mulheres nos diversos campos de trabalho, assim como em alguns campos tradicionalmente considerados masculinos, tem deixado a descoberto algumas lacunas em nossa legislação trabalhista, promulgada há quase 70 anos, dentro, portanto, de um contexto sócio-econômico e cultural muito diferente do que se vive no século XXI. Nesta seara merece análise o problema do assédio sexual nas relações de emprego, que afeta a dignidade de mulheres e homens, criando um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou humilhante para o assediado, bem como afetando o seu trabalho, e a sua própria carreira.

Está-se, pois, frente a um velho problema, cuja transcendência e impacto na sociedade, e provavelmente sua gravidade (ante aos inúmeros casos envolvidos), o projeta tanto para o Direito, quanto para a opinião pública.

A Constituição Federal (CF) estabelece, em seu artigo 1º, III, como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana, vedando qualquer discriminação entre homens e mulheres, sob qualquer motivo ensejador (artigo 5º). Muito embora tal prática seja expressamente vedada pela Lei Maior, discriminações das mais variadas espécies ainda figuram nas relações sociais e em especial, nos vínculos laborais, onde se destacam aquelas que dizem respeito ao sexo, pois as mulheres ainda têm rendimentos inferiores aos dos homens e, muitos casos são marcados por discriminação no processo seletivo, instabilidade e estagnação na carreira, bem como são as maiores vítimas do que se denomina assédio sexual.

O assédio sexual se inclui no conceito de discriminação por motivo de orientação sexual e caracteriza-se como o ato de constranger colegas de trabalho, com o objetivo de favorecimento sexual. Nosso país, à semelhança de todo o mundo moderno, passa por transformações econômicas em que se constata a redução das oportunidades de emprego, bem como a precarização

dos já existentes. Neste contexto, os assediadores, inescrupulosamente, utilizam-se desse expediente para pressionarem suas vítimas que, não raro, têm naquele emprego a sua única fonte de subsistência pessoal e familiar.

A tipificação do crime de assédio sexual ocorreu através de Lei n. 10.224/2001, que incluiu o artigo 216-A no Código Penal (CP)², traduzindo-se como uma manifestação do legislador brasileiro ante aos anseios da sociedade, que se revelava em posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais em favor da punição de tal prática.

Desta forma, o presente estudo busca discutir o assédio sexual nas relações de emprego, os seus elementos caracterizados e, em especial a análise da (des)necessidade da condição de subordinação da vítima, bem como as consequências da prática para os agentes envolvidos.

NOÇÕES CONCEITUAIS E ELEMENTOS TIPIFICADORES

A palavra assédio vem do latim *obsidere*, que tem o significado de pôr-se adiante, sitiar, atacar. Na língua portuguesa, assédio significa insistência inoportuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões ou outra forma de abordagem forçada (FERREIRA, 2005, p. 60). Como significado etimológico de assédio tem-se: “um cerco posto a um reduto para tomá-lo” (DAMIAN, OLIVEIRA, 1999, p. 11).

Para Maria Helena Diniz, o assédio sexual “é o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual”. Essa definição mostra dois pontos importantes no conceito de assédio sexual: a) em primeiro lugar, a existência de uma força que se julga capaz de dominar o outro lado, que por diferença circunstancial é mais fraco; b) em segundo lugar, a existência de uma intenção pura e simples de alcançar um relacionamento carnal (diferente do galanteio, do flerte, da simples cantada) (DINIZ, 1998, p. 285).

Segundo conceito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual deve se manifestar como uma condição para dar ou manter o emprego, influir na carreira do assediado, bem como prejudicar

2 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.

o rendimento profissional da vítima, através da humilhação, insultos, intimidação (DAMIAN, OLIVEIRA, 1999, p. 11).

Desta forma, assédio sexual significa molestar “alguém com propostas, insinuações ou atos de caráter libidinoso, contra a vontade da vítima, prevalecendo-se da relação de autoridade e/ou ascendência sobre a vítima.” (DAMIAN, OLIVEIRA, 1999, p. 13)

Das noções trazidas, surgem elementos que são muito valiosos para precisar as circunstâncias que compõem o chamado assédio sexual, qualquer que seja a sua extensão e a sua implicância, traduzindo-se estes como tipificadores de tal conduta, dentre os quais se destacam o comportamento incômodo por parte do autor, através de conduta física ou verbal que seja ofensiva para a vítima e que haja repulsa por parte desta, de modo claro e efusivo (SANTOS, 1999, p. 46).

Partindo de tais elementos, existem inúmeras questões a serem esclarecidas, tais como: a) quem pode ser sujeito (ativo e passivo); b) que tipos de condutas caracterizam assédio; c) para haver assédio, a conduta do agente ativo ou assediante tem que ser reiterada, ou não.

Segundo Rodolfo Pamplona Filho, a caracterização do assédio sexual exige, pelo menos³, a presença de dois indivíduos: o agente assediador (sujeito ativo) e o destinatário do assédio ou assediado (sujeito passivo) (2002, p. 40).

Da análise do texto literal do artigo 216-A do CP, denota-se que o sujeito ativo pode ser qualquer pessoa, homem ou mulher, em relações hetero ou homossexual, desde que apresente a elementar situação relativa a hierarquia funcional ou ascendência, bem como a necessidade de existência de vínculo laboral ou funcional entre assediante e assediado, pois do contrário não se enquadra o texto legal.

Já o sujeito passivo também pode ser do mesmo sexo do ativo, ou de sexo diferente, desde que se encontre na condição subalterna exigida pela lei penal (BITTENCOURT, 2002, p. 28-29).

3 A expressão “pelo menos” é utilizada por uma questão de rigor técnico, uma vez que existe a possibilidade do constrangimento e instigamento sexual serem praticados por mais de um colega, em razão do próprio ambiente de trabalho. (PAMPLONA FILHO, 2002, p. 40)

Das narrativas mencionadas, conclui-se que na seara criminal, o assédio sexual pode ser cometido por homens ou mulheres, contra pessoas do mesmo sexo ou do sexo oposto, mas o sujeito ativo tem que necessariamente ser alguém que tenha o poder de conservar ou privar o trabalhador de seus benefícios no âmbito laboral.

O entendimento do assunto existente no Direito Penal exige adaptações para a aplicabilidade no Direito do Trabalho, já que este ramo possui princípios próprios, que o distingue das demais Ciências.

Sendo assim, no âmbito juslaboral já existe pronunciamento de que a relação de poder entre as partes não constitui elemento essencial na configuração do assédio sexual⁴. A justificativa do posicionamento adotado está fundamentada numa das formas de revelação do assédio, que se dá por intimidação, através da criação de um ambiente de trabalho incômodo para a vítima, conforme será tratado a seguir.

HIERARQUIA E FORMAS DE EXTERIORIZAÇÃO DO ASSÉDIO

O assédio sexual pode se exteriorizar através situações nas quais um empregado é obrigado a escolher entre ceder a favores sexuais de seu superior, ou perder algum benefício decorrente de seu trabalho, sendo denominado de assédio sexual por chantagem, ou *quid pro quo* (TRACY, LALONDE, 1998, p. 28). Nesta modalidade, não se tem discutido acerca da necessidade de condição de superioridade hierárquica, o que se consubstancia numa condição essencial.

A discussão, na seara trabalhista, acerca da necessidade de ascendência do assediador sobre o assediado repousa no assédio sexual por intimação, também conhecido como assédio sexual ambiental e que se caracteriza por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado (VIVOT, 1995, p. 23).

E foi nesse sentido o pronunciamento do Tribunal da Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, ao considerar que o assédio sexual no âmbito

4 RO 0130700-29.2009.5.04.0611. Relator: Desembargador Fabiano de Castilho Bertolucci. Julgamento em: 03/03/2001, publicado no DJ de 14-03-2011. Disponível em http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?sv c=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view. Acesso em 05 mar.20123

trabalhista merece ser analisado sob uma ótica mais ampla daquela adotada no Direito Penal, considerando-se a reiteração de condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual, não podendo se restringir às hipótese de intimidação por superior hierárquico.

Alice Monteiro de Barros, ao abordar as formas de exteriorização do assédio sexual, distingue o assédio por chantagem, daquele realizado por intimidação, afirmando que na primeira modalidade há que necessariamente existir a condição de superioridade hierárquica, como forma de obrigar a vítima a ceder a favores sexuais de seu superior, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego, ao passo que a segunda forma está caracterizada por “incitações sexuais importunas, ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho” (BARROS, 2008, p. 936).

Desta forma, embora o assédio sexual verificado nas relações laborais, na grande maioria dos casos, decorra da relação de poder entre as partes, tem-se que este pode estar caracterizado entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico, uma vez que no assédio por intimidação, os pedidos de favores não são feitos em troca de aumento, promoção, ou como uma condição de permanência no emprego, mas com a conotação de criar um ambiente de trabalho hostil, intimidatório, temeroso, através de práticas de condutas sexuais ofensivas (verbais ou físicas), com propósito de interferir no desempenho do trabalho da vítima.

Destaque-se que nessa forma de revelação do assédio não existe a promessa de ascensão profissional ou ameaça direta de dispensa, mas o propósito ou o efeito injusto de interferir na atividade laborativa individual, o que revela a ausência da necessidade de condição de superioridade.

Também merece análise o fato de que para que se configure a prática do assédio sexual no ambiente de trabalho, não há necessidade imperiosa de formalização do contrato de emprego, uma vez que o empregado contratado sem carteira assinada também pode ser vítima de assédio, bem como não somente se configura assédio sexual aquele praticado no local físico do trabalho (na empresa propriamente dita), podendo ocorrer, em estabelecimentos de ensino, clubes desportivos e de lazer, associações civis, consultórios médicos e dentários, em resumo, em qualquer lugar

frequentado por pessoas capazes de abusar do direito de comando ou aproveitar-se da profissão (SANTOS, 1999, p. 38).

É importante destacar que, embora a lei não deixe claro, é possível que alguém assedie outra pessoa com o objetivo de obter satisfação sexual para si ou para outrem, como, por exemplo, assédio do superior hierárquico sobre a empregada visando beneficiar terceira pessoa, como o dono da empresa. E o assédio pode também ser praticado por um cliente, ou alguém que represente poderio econômico para com a empresa, ou seja, aquele que pode exigir que determinada compra ou venda, ou outra negociação que traga proveito para a empresa, esteja condicionada à aceitação de uma proposta sexual por determinado empregado (LIPPMANN, 2001, p. 17).

Assim, independentemente de conceitos ou caracterização, deve-se levar em conta o bom senso e a razão, aliados aos aspectos culturais da sociedade. Embora seja difícil estabelecer mecanismos claros que o reconheçam e o sancionem enquanto uma prática passível de punição, não há como objetar que o assédio sexual é um comportamento que existe e há muito tempo, que prejudica o empregado e a empresa. Por isso, quando caracterizado, deve ser banido, a fim de evitar aos sócios ou responsáveis pela empresa (que muitas vezes não é o assediador) um prejuízo desnecessário.

CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL E CONSEQUÊNCIAS

O assédio sexual pode caracterizar-se por qualquer conduta de natureza sexual (física ou verbal) ou pedido de favores sexuais, tais como convites para festas íntimas, passeios a locais ermos ou insinuações deste gênero, passando pelas piadas lascivas, e chegando as propostas sexuais mais específicas, como ter relações sexuais (SANTOS, 1999, p. 39)

A esse elenco pode-se acrescentar, por exemplo, os comentários acerca de assuntos picantes ou íntimos, elogios repetidos a determinadas partes do corpo da empregada, oferecimento de benefícios em troca de favores sexuais, entre outras, sendo que as condutas podem ser exteriorizadas por meio de palavras, bilhetes, cartas, mensagens e inclusive através do uso da internet, quando do envio de correspondências eletrônicas (*e-mails*).

Aliados a tais elementos, para que se caracterize o assédio sexual é fundamental que haja a repulsa da conduta de natureza sexual pelo

destinatário, não se configurando o assédio se não houver a resistência ou recusa a uma proposta sexual não querida ou que importuna o assediado.

Em se tratando de uma conduta não desejada pela vítima, por óbvio que o assédio sexual, traz consequências tanto para os trabalhadores que dele padecem diretamente, assim entendidas desde o ponto de vista da saúde, da autoconfiança, do ânimo, do rendimento e das perspectivas profissionais, quanto para aqueles que, sem sofrê-lo diretamente, são testemunhas ou dele têm conhecimento; bem como para os empresários, afetando a eficácia econômica da empresa, podendo gerar publicidade negativa, além das possíveis incidências jurídicas.

As mais dramáticas consequências da prática de assédio sexual são, certamente, para a vítima. Para ela, a experiência de tê-lo sofrido é traumática e humilhante, na medida em que diminui a sua autoestima e até ocasiona sequelas de ordem psíquica, além de causar evidente prejuízo em seu rendimento profissional, criando um ambiente de trabalho inadequado. Ressalte-se que inclusive que a prática pode culminar com a ruptura do vínculo do emprego, seja pela possibilidade de rescisão indireta do contrato de emprego, com fundamento no artigo 483, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou pelo pedido de demissão do empregado, que, em virtude da insustentabilidade da situação, por vezes é visto como única solução possível.

Quanto ao assediante, caso se trate do próprio empregador, além da prática criminal, ele poderá ser compelido a indenizar a vítima por dano moral, dada a violação ao direito da personalidade, por meio do ato lesivo da honra, da boa fama e da intimidade (artigo 3º, IV e artigo 5º, X da CF). No caso do assediante tratar-se de um empregado, apenas a responsabilidade civil é solidária entre ele e o proprietário da empresa, o que poderá resultar em sanções em seu contrato de trabalho, assim entendidas como advertência, suspensão e até mesmo a ruptura do vínculo de emprego por justa causa, além, é claro, de responder pela prática de crime tipificado no Código Penal brasileiro.

Com relação às empresas, o assédio sexual pode ocasionar absenteísmo; queda de produtividade; responsabilização patrimonial em condenações judiciais vultosas por danos morais e materiais, a exemplo da proferida pelo

TRT da 4ª Região⁵, que condenou o empregador a ressarcir a sua empregada, a quantia de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais) a título de danos morais em virtude de assédio sexual, pelo tratamento inadequado dispensado a mesma por parte de seu gerente, que não raras vezes utilizava-se de expressões de baixo calão para se referir a obreira; além de poder se transformar na razão oculta que empregados valiosos abandonem ou percam seu posto de trabalho. E se a empresa detém um clima de tolerância ao assédio sexual, sua imagem pode ver-se danificada na suposição de que as vítimas se queixem e façam pública a sua situação.

Velada ou abertamente, o assédio sexual está em toda a parte, tratando-se de um grave problema quando invade o ambiente de trabalho, afetando os indivíduos assediados, o assediante e a terceiros que participem indiretamente do evento. Além disso, pode culminar na propositura de ações judiciais onerosas, publicidade desfavorável ou invasão da privacidade. Pode, também, afetar as bases da empresa, seja ela uma escola, uma indústria, ou entidade governamental, além de atingir o bolso de supervisores, gerentes e colegas de trabalho. Enfim, o assédio sexual pode afetar a vida inteira de uma organização e de seus membros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A descoberta básica sobre qualquer povo está na descoberta do relacionamento entre seus homens e suas mulheres.

Pearl Buck

O direito reflete os valores morais da sociedade, protegendo as relações interpessoais no sentido de promover o bem comum. Dessa forma, a constante evolução da sociedade em seus valores, cultura e tecnologia cria novos problemas a serem por ela desafiados. Dentre esses problemas está o assédio sexual, que foi tema do presente estudo.

O assédio sexual se consubstancia numa forma de discriminação em razão do sexo, que pode ser derivada de vários motivos, dentre eles, da ainda presente desigualdade de tratamento entre os sexos, podendo-se dizer que esta não se configura em decorrência de diferenças biológicas ou escolhas pessoais, mas sim do comportamento socialmente adotado.

5 RO0074600-25.2007.5.04.0029. Relator: Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Julgamento em: 16/06/2010, publicado no DJ de 29-06-2010. Disponível em: http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0074600-25.2007.5.04.0029&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90. Acesso em 12 mar.2013.

Embora o problema do assédio remonte à épocas longínquas, apenas recentemente é que se deu início a sua identificação no âmbito social, bem como a quantificação dos custos sociais para ambos, vítimas e assediadores.

O entendimento é que o assédio sexual ocorre no local de trabalho, desde que haja uma relação de subordinação entre assediante e assediador, criando um ambiente laboral hostil, prejudicando o rendimento profissional, insultando ou intimidando a vítima. Contudo, o que se trouxe a tona é que há uma mudança de paradigma, uma vez que já existem manifestações doutrinárias e jurisprudenciais de que mesmo não existindo o elemento subordinação entre o sujeito ativo e o sujeito passivo, há possibilidade de configuração da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho, ensejando reparação no âmbito trabalhista.

Enfim, o assédio sexual é uma situação que deve ser considerada com seriedade, como um problema antigo, mas de manifestação recente, que não deve ser tratado com desprezo, mas com seriedade, para que os trabalhadores possam exercer suas atribuições laborais com dignidade.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BITTENCOURT, Cezar Roberto. **Assédio Sexual**: Contribuição jurídico-normativa da globalização. In: JESUS, Damásio E. de; GOMES, Luiz Flávio. (Coords.), **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

DAMIAN, Sergio A. S. e OLIVEIRA, Joabe T. de. **Assédio sexual** – doutrina jurisprudência e prática. São Paulo: Edijur, 1999.

DINIZ, José Janguê B. **Assédio sexual**. Revista Jurídica Consulex. Brasília, v. 1, n. 12, 1997.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, v. 1, 1998.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. São Paulo: Nova Fronteira/Folha de São Paulo, 1995.

JESUS, Damásio E.; GOMES, Luiz Flávio (Coords.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **O assédio sexual e o dano moral**. Revista LTr, n. 01, jan. 2002. v. 66.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhista e estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

TRACY, O'Shea; LALONDE, Jane. **Sexual harrasment – a practical guide to the law, your rights, and your options for taking actions**. New York: St. Martins Griffin, 1998.

VIVOT, Julio J. Martínez. **Acoso sexual en las relaciones laborales**. Buenos Aires: Astrea, 1995.

Acórdãos

Ministro Ives Gandra Martins Filho

Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, publicado no DJe 15/05/2009, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho.



Assédio Moral
e Assédio Sexual

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO. CONFIGURAÇÃO DE LESÃO COM REPERCUSSÃO NA IMAGEM, HONRA, INTIMIDADE E VIDA PRIVADA DO INDIVÍDUO. CF, ART. 5º, X.

1. O dano moral constitui lesão de caráter não material ao denominado patrimônio moral do indivíduo, integrado por direitos da personalidade. Tanto em sede constitucional (CF, art. 5º, caput e V, VI, IX, X, XI e XII) quanto em sede infraconstitucional (CC, arts. 11-21), os direitos da personalidade albergam basicamente os direitos à vida, integridade física, liberdade, igualdade, intimidade, vida privada, imagem, honra, segurança e propriedade, que, pelo grau de importância de que se revestem, são tidos como invioláveis.

2. Do rol positivado dos direitos da personalidade, alguns têm caráter preponderantemente material, ainda que não necessariamente mensurável economicamente, e outros possuem caráter preponderantemente não material, entre os quais a Constituição enumera taxativamente a intimidade, vida privada, imagem e honra (CF, art. 5º, X). Assim, o patrimônio moral, ou seja, não material do indivíduo, diz respeito aos bens de natureza espiritual da pessoa. Interpretação mais ampla do que seja dano moral, para albergar, por um lado, todo e qualquer sofrimento psicológico, careceria de base jurídico-positiva (CF, art. 5º, X), e, por outro, para incluir bens de natureza material, como a vida e a integridade física, careceria de base lógica (conceito de patrimônio moral).

3. Por outro lado, além do enquadramento no conceito de dano moral, a lesão deve ser passível de imputação

ao empregador. Trata-se do estabelecimento do nexo causal entre lesão e conduta omissiva ou comissiva do empregador, sabendo-se que o direito positivo brasileiro alberga tão-somente a teoria da responsabilidade subjetiva, derivada de culpa ou dolo do agente da lesão (CF, art. 7º, XXVIII).

4. In casu, o Regional consignou que a Reclamante, assim como todos os empregados subordinados à senhora L., estava submetida ao tratamento rude e grosseiro e a xingamentos por parte da superiora hierárquica, com o fito de estimular a produção.

5. Conclui-se, portanto, que tal procedimento não se harmoniza com o direito à intimidade e honra a pessoa, pois a utilização de xingamentos afeta a honra, sendo inclusive objeto de proteção por parte do Direito Penal, nos arts. 138 e seguintes do Código Penal, que trata dos crimes contra a honra. Portanto, deve ser reformada a decisão regional e restabelecida a sentença no aspecto.

Recurso de revista provido.

[...]

RELATÓRIO

Contra a decisão do 24º Regional que deu provimento ao recurso ordinário da Reclamada, negou provimento ao recurso obreiro (fls. 262-269) e rejeitou os seus embargos de declaração, a Reclamante interpõe o presente recurso de revista, postulando a reforma do julgado quanto ao dano moral (fls. 290-308) .

Admitido o recurso (fls. 310-314), foram apresentadas razões de contrariedade (fls. 316-319), sendo dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83, § 2º, II, do RITST.

É o relatório.

V O T O

[...]

2) PRESSUPOSTOS ESPECÍFICOS

DANO MORAL

Tese Regional: A Reclamante não tem direito à indenização por danos morais fundada na alegação de assédio moral, pois este não restou caracterizado.

A prova testemunhal afastou a perseguição ou pressão psicológica imposta à Obreira por parte da senhora L., superiora hierárquica da Empregada, mas, sim, demonstrou que a referida pessoa era de difícil convivência (fl. 265), pois tratava todos os empregados de forma ríspida, exageradamente rude, não se dirigindo tão-somente à Reclamante.

Ademais, não foi demonstrada a ocorrência dos pressupostos para a caracterização do dano moral, quais sejam: ação ou omissão do agente, culpa, relação de causalidade e dano experimentado pela vítima (fl. 266).

Ressalte-se que não se verificou a violação da intimidade, da vida privada, da honra ou da imagem da Reclamante e que o simples descontentamento diante de uma ofensa injustamente sofrida não implica dano moral (fls. 263-267).

Antítese Recursal: A prova testemunhal deixou claro que a superiora hierárquica da Reclamante era rude e grosseira no tratamento dos empregados, evidenciando os constrangimentos e as humilhações sofridos pela Obreira, de modo que é devida a indenização por danos morais em razão de assédio moral.

Ademais, foram comprovados os requisitos ensejadores da caracterização do dano moral, sendo imperioso destacar que, conforme a Súmula 341 do STF, é presumida a culpa do patrão, amo ou comitente pelo ato culposo do empregado, servidão ou preposto (fl. 297).

A revista veio amparada em violação dos arts. 1º, II, 5º, V e X, 6º e 7º, XXII, da CF, 154 e 199 da CLT, 186 e 187 do CC e em divergência jurisprudencial (fls. 291-308).

Síntese Decisória: O dano moral constitui lesão de caráter não material ao denominado patrimônio moral do indivíduo, integrado por direitos da personalidade.

Tanto em sede constitucional (CF, art. 5º, caput e V, VI, IX, X, XI e XII) quanto em sede infraconstitucional (CC, arts. 11-21), os direitos da personalidade albergam basicamente os direitos à vida, integridade física, liberdade, igualdade, intimidade, vida privada, imagem, honra, segurança e propriedade, que, pelo grau de importância de que se revestem, são tidos como invioláveis.

Do rol positivado dos direitos da personalidade, alguns têm caráter preponderantemente material (vida, integridade física, liberdade, igualdade, segurança e propriedade), ainda que não necessariamente mensurável economicamente, e outros possuem caráter preponderantemente não material (intimidade, vida privada, imagem e honra). Estes últimos se encontram elencados expressamente no art. 5º, X, da CF.

Assim, o patrimônio moral, ou seja, não material do indivíduo, diz respeito aos bens de natureza espiritual da pessoa. Interpretação mais ampla do que seja dano moral, para albergar, por um lado, todo e qualquer sofrimento psicológico, careceria de base jurídico-positiva (CF, art. 5º, X), e, por outro, para incluir bens de natureza material, como a vida e a integridade física, careceria de base lógica (conceito de patrimônio moral).

Por outro lado, além do enquadramento no conceito de dano moral, a lesão deve ser passível de imputação ao empregador. Trata-se do estabelecimento do nexo causal entre lesão e conduta omissiva ou comissiva do empregador, sabendo-se que o direito positivo brasileiro alberga tão-somente a teoria da responsabilidade subjetiva, derivada de culpa ou dolo do agente da lesão (CF, art. 7º, XXVIII).

Finalmente, a indenização deverá atender ao princípio da proporcionalidade (CF, art. 5º, V), levando-se em consideração, por um lado, a gravidade da lesão, para repará-la convenientemente e desestimular a conduta lesiva, e por outro, a capacidade econômica do empregador, para não comprometer a própria viabilidade da empresa, como geradora de emprego e renda.

In casu, conforme assentou o Regional, a Reclamante, assim como todos os empregados subordinados à senhora L., estava submetida ao tratamento rude e grosseiro e a xingamentos por parte da superior hierárquica, com o fito de estimular a produção (fls. 265-266).

Tal procedimento não se harmoniza com o direito à intimidade e honra da pessoa, pois a utilização de xingamentos afeta a honra, sendo inclusive objeto de proteção por parte do Direito Penal, nos arts. 138 e seguintes do Código Penal.

Assim, verifica-se que restou violado o art. 5º, X, da CF.

II) MÉRITO

DANO MORAL

Conhecida a revista por violação do art. 5º, X, da CF, o seu PROVIMENTO é mero corolário para, reformando o acórdão regional, restabelecer, no aspecto, a sentença que condenou a Reclamada ao pagamento da indenização por danos morais no importe de R\$ 2.000,00.

ISTO POSTO

A C O R D A M os Ministros da Egrégia 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão regional, restabelecer, no aspecto, a sentença que condenou a Reclamada ao pagamento da indenização por danos morais no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Brasília, 13 de maio de 2009.

IVES GANDRA MARTINS FILHO
MINISTRO-RELATOR

Acórdão

Ministra Nancy Andrichi

Acórdão da Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, publicado em 28/03/2011, Relatora Ministra Nancy Andrichi .



PROCESSO CIVIL. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA COMUM ESTADUAL E TRABALHISTA. AÇÃO DE COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL EM AMBIENTE DE TRABALHO. EMPREGADO DOMÉSTICO.

1. Compete à Justiça Trabalhista processar e julgar ações de compensação por danos morais decorrentes de assédio sexual praticado contra empregado doméstico em seu ambiente de trabalho, ainda que por parte de familiar que nesse não residia, mas que praticou o dano somente porque a ele livre acesso possuía.

2. Na configuração do assédio, o ambiente de trabalho e a superioridade hierárquica exercem papel central, pois são fatores que desarmam a vítima, reduzindo suas possibilidades de reação.

3. Nas relações domésticas de trabalho há hierarquia e subordinação não apenas entre a pessoa que anota a Carteira de Trabalho e Previdência Social e o empregado doméstico, mas também na relação desse com os demais integrantes do núcleo familiar.

4. Conflito conhecido para o fim de declarar a competência do JUÍZO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE JAÚ - SP, juízo suscitante.

[...]

VOTO

A EXMA. SRA. MINISTRA NANCY ANDRIGHI (Relatora):

Conheço do conflito por ter sido instaurado entre juízos vinculados a tribunais distintos, a teor do que preceitua o art. 105, inciso I, alínea "d", da CF.

Cinge-se a controvérsia a determinar a competência para o julgamento de ação de compensação por danos morais ajuizada por empregada doméstica em razão de assédio sofrido por parte do pai da empregadora.

O art. 114 da Constituição Federal de 1988, com a nova redação dada pela EC 45/2004 é o preceito normativo que define a competência material da Justiça do Trabalho. De acordo com o inciso VI do referido dispositivo de lei, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Na hipótese em apreço, não obstante ser certa que proprietária da residência – quem contratou a autora da demanda – não teria sido a causadora do alegado dano, três fatores sobrelevam-se na espécie, a justificar a competência da Justiça do Trabalho. Vejamos.

O primeiro aspecto diz respeito à conceituação de empregado doméstico, que, embora venha sendo gradualmente incluído no ordenamento jurídico, ainda não goza de todos os direitos trabalhistas previstos no art. 7º da Constituição Federal, sendo regido por lei específica (Lei nº 5.859/72, regulamentada pelo Decreto nº 71.885/73). Esse diploma legal define, em seu art. 1º, o empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (art. 1º).

Evidencia-se pela narrativa da petição inicial que, na espécie, a suposta ofensa contra a autora foi praticada pelo genitor de sua ex-empregadora, pessoa que, muito embora não morasse na mesma residência, frequentava a casa com regularidade, tanto que possuía livre acesso mesmo na ausência de sua filha e foi somente porque desse livre acesso usufruía que cometeu o alegado assédio.

Há de se consignar, ademais, que na configuração do assédio, o ambiente de trabalho e a superioridade hierárquica exercem papel central, pois são fatores que desarmam a vítima, reduzindo suas possibilidades de reação (CC 75.145/SP, 2ª Seção, minha relatoria, DJ de 03/09/2007).

Na hipótese dos autos todo o episódio ocorreu no ambiente de trabalho da autora e foi somente em razão da relação de emprego havida

(...) nas relações domésticas de trabalho os elementos "hierarquia" e "subordinação" não se encontram presentes somente entre a pessoa que anota a Carteira de Trabalho e Previdência Social e o empregado doméstico, mas também na relação desse com os demais integrantes do núcleo familiar.

entre a requerente e a filha do suposto ofensor que aquela se encontrava presente no local do acontecimento.

Por fim, deve também ser levado em consideração que nas relações domésticas de trabalho os elementos "hierarquia" e "subordinação" não se encontram presentes somente entre a pessoa que anota a Carteira de Trabalho e Previdência Social e o empregado doméstico, mas também na relação desse com os demais integrantes do núcleo familiar. Na espécie a relação de subordinação entre o suposto ofensor e a autora torna-se ainda mais evidente quando se considera que aquele foi prontamente atendido quando solicitou ajuda para realizar a medição do quintal e, posteriormente, quando "disse que a 'cuba' do banheiro estava trincada e pediu que a autora também lhe auxiliasse no reparo" (e-STJ fl. 05).

Feitas essas considerações, imperioso concluir-se que, na hipótese dos autos, existe correspondência direta entre a relação de trabalho existente entre a autora e a filha do suposto ofensor e a causa de pedir e o pedido existentes na petição inicial, razão pela qual se impõe declarar a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente demanda.

Forte nessas razões, conheço do conflito para declarar competente o JUÍZO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE JAÚ - SP, o suscitante.

É como voto.

NANCY ANDRIGHI

Ministra Relatora

Acórdãos

Ministra Nancy Andrichi

Acórdão da Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, publicado em 03/09/2007, Relatora Ministra Nancy Andrichi .



PROCESSUAL CIVIL. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO INDENIZATÓRIA. DANO MORAL ORIUNDO DE ASSÉDIO SEXUAL EM AMBIENTE DE TRABALHO. PRESTADORA DE SERVIÇOS QUE É DEDITIDA E RECONTRATADA POR DETERMINAÇÃO DO TOMADOR DE SERVIÇOS. RELAÇÃO DE TRABALHO CONFIGURADA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA.

Compete à Justiça Trabalhista processar e julgar ações de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual praticado em ambiente de trabalho, onde as partes envolvidas estão em níveis hierárquicos diferentes, mesmo que se trate de vítima que trabalhe por meio de empresa terceirizadora de serviços e que a ação seja ajuizada contra a pessoa do superior hierárquico.

Conflito conhecido para declarar competente o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí, Estado de São Paulo.

RELATÓRIO

A EXMA. SRA. MINISTRA NANCY ANDRIGHI (RELATOR):

Trata-se de conflito negativo de competência suscitado pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí, Estado de São Paulo, contra decisão do Juízo de Direito da 1ª Vara Cível de Jundiaí, que declinou da competência para processar e julgar ação de cobrança de reparação de dano moral.

Ação: [autora] ajuizou ação indenizatória, perante o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí, alegando, em síntese, que foi vítima de assédio por parte de diretor da companhia para a qual presta serviços como funcionária terceirizada. Requereu compensação dos danos morais sofridos (fls. 2/10). Posteriormente, aditou a inicial para informar que em decorrência da demanda ajuizada foi demitida e, após a comprovação de sua gravidez, foi readmitida (fls.19/21).

Conflito de Competência: O Juízo de Direito da 1ª Vara Cível de Jundiaí declarou-se incompetente, sob o argumento de que a disputa versa sobre dano moral em decorrência de relação de trabalho, razão pela qual, em conformidade com o art. 114, I, CF, decidiu remeter os autos ao Juízo Trabalhista (fls. 29). Redistribuído o feito, o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí suscitou o presente conflito de competência em conformidade com a decisão de fls. 116/117, indicando que não vislumbra na discussão em tela qualquer relação de trabalho, uma vez que a autora é empregada de [ré]., que presta serviços para [...], empresa em que trabalha o requerido.

Parecer do Ministério Público: O Ministério Público Federal opinou pela procedência do conflito e fixação da competência da Justiça Comum (fls. 123/124).

É o relatório.

VOTO

A EXMA. SRA. MINISTRA NANCY ANDRIGHI (Relator):

A questão controvertida no presente processo cinge-se em definir se a relação jurídica entre a autora e o réu é de trabalho, de forma a atrair a competência da Justiça Trabalhista, ou se é uma relação de natureza civil.

De acordo com nova redação do art. 114, VI, da CF, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Por isso, para a correta análise da competência em razão da matéria é essencial que se defina, mediante o exame dos pedidos e da causa de pedir, se a relação descrita na inicial revela a existência de uma relação de trabalho.

A autora era contratada pela empresa [...] e atuava como assistente comercial, prestando serviços a [...]. O demandado é diretor desta última

Na configuração do assédio, o ambiente de trabalho e a superioridade hierárquica exercem papel essencial, pois tais fatores desarmam a vítima, reduzindo suas possibilidades de reação.

sociedade e, nesta condição, lhe teria assediado. A autora pretende receber reparação pelos danos morais sofridos em decorrência da situação vexatória a que foi exposta ao ser vítima de assédio.

A autora ainda emendou a inicial para esclarecer, que após o ajuizamento da ação, em conduta transparente informou a tomadora dos serviços, [...], e que, em razão deste fato foi demitida empresa [...] (fls. 1921). Tal fato a levou a formular reclamação escrita ao presidente mundial do grupo [...] que, em atenção aos fatos por si narrados, determinou a sua recontração, o que de fato veio a ocorrer.

Não se está, portanto, diante de uma relação entre iguais (AgRgCC nº 38.070/CE, Segunda Seção, minha relatoria, DJ de 6/10/03), de uma relação de cooperados (CC 59286RS, Segunda Seção, Rel. Min. Carlos Alberto Menezes Direito, DJ 09.11.2006) e nem mesmo diante de uma pura relação de prestação de serviços (CC 67330MG, Segunda Seção, minha relatoria DJ 01.02.2007), mas diante de uma situação em que o requerido, diretor da companhia tomadora de serviços, tem posição de superioridade hierárquica sobre a autora, empregada da empresa prestadora de serviços, onde o dano se deu em ambiente de trabalho, uma convenção de vendas.

Na configuração do assédio, o ambiente de trabalho e a superioridade hierárquica exercem papel essencial, pois tais fatores desarmam a vítima, reduzindo suas possibilidades de reação. Não foi por outro motivo, aliás, que o Código Penal, em seu art. 216-A, trouxe a hipótese como figura típica, nos seguintes termos:

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."

Não é decisivo, por outro lado, que, na hipótese concreta, tenha havido terceirização. O próprio TST vem reconhecendo que a contratação por interposta pessoa pode configurar relação de emprego. Confira-se, nesse sentido, o teor da Súmula 331, TST:

"CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário

(Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta (...).”

Assim, embora a pretensão tenha amparo no direito civil, o alegado dano moral decorre da relação de trabalho. O suposto agente do dano era superior hierárquico da vítima, ainda que sua mão-de-obra fosse terceirizada. É, assim, absolutamente irrelevante que ação tenha sido ajuizada contra aquele que se imputa agente do dano, e não contra a sociedade Roca Brasil Ltda. Com a extensão da abrangência do art. 114 da CF, promovida pela EC 45/2000, a competência para julgamento deste feito passou a ser da Justiça do Trabalho.

Forte em tais razões, CONHEÇO DO CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA, para declarar a competência do Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí, Estado de São Paulo.

NANCY ANDRIGHI

Relatora Ministra

Acórdão

Desembargador Célio Horst Waldraff

Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, publicado no DJPR em 21/09/2012 - Relator Desembargador Célio Horst Waldraff.



Assédio Moral
e Assédio Sexual

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE UNIÃO DA VITÓRIA - PR**, em que é recorrente [réu] e recorrido [autor].

[...]

2. MÉRITO

[...]

5. assédio moral - valor da indenização

O pleito voltado ao pagamento de indenização por dano moral foi acolhido nos seguintes termos:

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL:

O Reclamante narra em sua petição inicial que desde que começou a trabalhar na agência do Parolin, em Curitiba, passou a sofrer um intenso assédio moral da Reclamada, representada pela supervisora de serviços T. V. de A. P., a qual agiu explicitamente de forma constrangedora e humilhante, denegrindo sua imagem perante os funcionários da agência.

Em decorrência, requer a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

Com razão o reclamante.

Vejo que a testemunha M., já qualificada nos autos, disse que T. era subordinada ao Reclamante, mas o clima

entre eles não era bom, sendo que ela não acatava as determinações do Reclamante, já que era casada com o chefe dele e, por tal motivo, o "peitava" no trabalho. Também disse que o que o Reclamante sugeria não era acatado e ele não tinha autonomia para gerir a área de serviço, embora fosse o gerente. Por fim, esclareceu que com a saída de T. o clima mudou, mas as pessoas que eram a favor dela permaneceram no "clima pesado". Ora, patente que estes fatos narrados pela testemunha são prova de que T. ofendia o Reclamante no trabalho, não o respeitando.

Alio ao depoimento acima, as informações trazidas por I., as quais vão ao encontro do depoimento de M. e, por isso, as considero como verdadeiras. Em suas informações, I. disse que o Reclamante não fazia nenhum serviço na agência do Parolin e que T. era uma pessoa difícil com o Reclamante.

Também disse que T. tinha essa conduta com o Reclamante porque ela era casada com a pessoa de E., que trabalhava no Regional do Banco e era superior do Reclamante. Além disso, T. proibia as pessoas de se relacionarem com o Reclamante.

Sendo assim, está mais que caracterizado a conduta discriminatória em relação ao reclamante, que não podia trabalhar, não podia conversar e não podia dar ordens de trabalho para seus subordinados.

A oferta de serviço constitui obrigação do empregador, implícita no contrato de trabalho. A lesão à sua honra profissional e autoestima ocorreu quando a ré lhe impôs que ficasse sem fazer nada no local de trabalho, enquanto todos os demais executavam as suas tarefas.

Segundo Wagner D. Giglio, "A falta de oferecimento de trabalho, pelo empregador, coloca o empregado em posição incômoda, senão humilhante, diante dos colegas e da sociedade. O trabalho, além de um dever de todos os cidadãos válidos, justifica o empregado, perante si mesmo. Quando o empregador constrange seu subordinado à ociosidade, afeta sua honra profissional e a estima própria" (in "Justa Causa", Editora LTr, 1981).

Há, portanto, prova robusta do fato causador do abalo moral e da culpa da reclamada.

É evidente o sofrimento emocional pelo qual passou o reclamante em virtude do proceder da reclamada. A situação por ele enfrentada foi vexatória, humilhante e angustiante. A atitude patronal ofendeu a honra do autor, tanto no seu aspecto subjetivo (dignidade própria) quanto no seu aspecto objetivo (imagem e reputação).

Indiscutível que ficar no local de trabalho sem poder trabalhar, sem poder conversar e sendo ofendido por uma pessoa que se acha "a dona do banco" porque seu marido trabalhar na Regional, é uma ofensa à honra do Reclamante.

Reconheço, assim, que o autor foi vítima de assédio moral, figura que se caracteriza por atitudes deliberadamente perversas, com objetivo de afastar o empregado do mundo do trabalho e que provoca danos à sua personalidade, à sua dignidade e até mesmo à integridade física ou psíquica, põe em perigo o emprego e degrada o ambiente de trabalho. A situação se amolda à conhecida "quarentena", prática que, infelizmente, torna-se mais comum, a cada dia, geralmente com o objetivo de pressionar o empregado a desistir do emprego.

A agressão pode consistir, em confiar tarefas inúteis ou degradantes, fixar metas impossíveis, exercer fiscalização ostensiva e exagerada sobre as atividades, condenar o empregado à ociosidade, dentre outras.

A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição.

A prova, em matéria de dano moral, não depende de atividade probatória semelhante à utilizada em casos de dano material ou patrimonial. Comunga esse Juízo do entendimento de que bastam as presunções hominis, ou presunções simples, também ditas comuns, formadas na consciência do juiz. São "as consequências que o juiz, como homem, e como qualquer homem

craterioso, atendendo ao que ordinariamente acontece (*quod plerumque accidit*) extrai dos fatos da causa, ou suas circunstâncias, e nas quais assenta sua convicção quanto ao fato probando, baseadas no critério da anormalidade ou em certos standards jurídicos."

O empregado, como sujeito de direitos, possui o direito de ver respeitada sua própria imagem, especificamente profissional (dignidade profissional). Aliás, em razão do contrato de trabalho o empregado não só tem o dever de prestar trabalho, mas o direito de prestá-lo. Tem o direito de se sentir útil, de ser valorizado pelo desempenho de seu trabalho. Tolher esse direito, em razão de perseguições pessoais, é postura reprovável, por conseguinte, deve ser coibido pelo Poder Judiciário.

Assim, demonstrada a existência do dano moral, passo a expor os critérios de sua fixação, que deve ser o punitivo.

A fixação do *quantum* indenizatório deve ser em parâmetros punitivos, visto que houve dolo na conduta do representante legal da reclamada em lesionar a honra, a dignidade humana, a imagem do reclamante, afrontando ao disposto no art. 1º, III e 5º, V e X da CF/88. E, como houve dolo, o potencial ofensivo repercutiu com maior intensidade no ofendido, ora reclamante, ocasionando-lhe danos de maiores montas. Além disso, o reclamante ficou exposto a essa situação vexatória por vários meses.

A humilhação por que o reclamante passou perante todos, sempre o acompanhará como uma sombra em sua memória afetiva, fazendo com que as partes psicológicas atingidas, apresentem sempre um sentimento de dor, tristeza, e angústia, com comportamentos que podem variar de momentos de alegria, para momentos em que se mergulha em atitudes de isolamento, não sociabilidade e taciturnidade com abalos emocionais e psicológicos que permanecerão na intimidade subjetiva durante toda a vida. Todos esses fatos devem ser considerados na fixação do valor a ser indenizado a título de danos morais.

A respeito do valor dos danos morais, Carlos Roberto Gonçalves ensina que:

"Há controvérsias a respeito da natureza jurídica da reparação do dano moral. Tem prevalecido o entendimento dos que vislumbram, na hipótese, duplo caráter: compensatório para a vítima e punitivo para o ofensor. Ao mesmo tempo em que serve de lenitivo, de consolo, de uma espécie de compensação para atenuar o sofrimento havido, atua como sanção ao lesante, como fator de desestímulo, a fim de que não volte a praticar atos lesivos à personalidade de outrem".

Yussef Said Cahali salienta que a reparação transforma em sanção do ato ilícito. E sustenta que o "fundamento ontológico da reparação dos danos morais não difere substancialmente, querendo muito em grau, do fundamento jurídico dos danos patrimoniais, permanecendo ínsito em ambos, os caracteres sancionatório e aflagrante utilizados pelo direito moderno". Citando Caio Mário da Silva Pereira e outros autores, conclui pelo caráter punitivo da reparação, observando que "na reparação dos danos morais o dinheiro não desempenha função de equivalência, como, em regra, nos danos materiais; porém, concomitantemente, a função satisfatória é a pena".

Como destaca Carlos Alberto Bittar, a fixação do valor serve como desestímulo a novas agressões, de acordo com o espírito dos "punitive exemplary damage" da jurisprudência dos Estados Unidos e da Inglaterra.

A reparação é fixada em quantia relacionada com o vulto dos interesses em conflito, refletindo-se de modo expressivo no patrimônio do lesante. O objetivo é que sinta em seu patrimônio a reprimenda, como uma pena.

A indenização deve ser quantia economicamente significativa em razão das potencialidades do patrimônio do lesante. Conclui Bittar que "a exacerbação da sanção pecuniária é fórmula que atende às graves consequências que de atentados à moralidade individual ou social podem advir. Mister se faz que imperem o respeito humano e a consideração social como elementos necessários para a vida em comunidade".

A condenação não só deve repercutir no patrimônio do ofensor, como desencorajá-lo a praticar no futuro condutas semelhantes, bem como servir de prevenção coercitiva.

A fim de nortear o Estado-juiz em seu mister de arbitrar o quantum justo como satisfação dos padecimentos morais, o sistema jurídico pátrio prescreve alguns outros critérios para aferir e valorar, por aproximação, o montante reparatório adequado. São as denominadas pautas de mensuração de dano moral. Além da já exposta (caráter punitivo), temos também o grau de reprovação da conduta lesiva, as condições pessoais da vítima e as condições econômicas do ofensor.

Deve-se analisar o nível de subversão ocasionada à moral da vítima pelo ato ilícito do ofensor, atendo-se ao escalão de abuso e de arbitrariedade que revestiram a conduta do causador do prejuízo, focando e auferindo seu grau de culpa.

Ora, no caso dos autos, não há nem que se falar em grau de culpa, haja vista que o que houve foi um dolo direto. Além disso, a conduta é totalmente reprovável, abusiva e arbitrária.

Por óbvio, quanto maior o grau de culpa e de reprovação da ofensa, maior será a austeridade da reprimenda pecuniária imposta ao causador do dano. Logo, no caso em análise, a austeridade da reprimenda pecuniária deve ser elevada, pois houve dolo em ofender a moral do reclamante.

Necessário ainda considerar o status moral da vítima antes e após o procedimento lesivo, porquanto os aspectos do caso concreto, analisados conjuntamente, é que embasarão o montante indenizatório.

Deve-se constatar também a possibilidade financeira do ofensor para que a indenização não lhe seja irrisória e a ofensa à honra se torne compensatória. Assim, tendo em vista que a reclamada possui elevada condição financeira, deve a indenização ser fixada em patamar significativo, para que surta o efeito almejado pelo ordenamento jurídico pátrio, qual seja, o de desestimular a prática de atos que atentam contra a

honra e a dignidade da pessoa humana, evitando-se que continue a perseguir até mesmo outros funcionários.

Em face desses fatos e parâmetros, fixo a indenização em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). "

O réu não concorda com a condenação. Nega que o autor tenha sofrido humilhações. Frisa os padrões de qualidade e rigidez da estrutura hierárquica do banco [...] e ressalta que a Sra. T. era apenas uma subordinada do autor. Diz ter-se comprovado apenas o relacionamento difícil entre ambos, mas tal não caracterizaria o assédio moral. Caso assim não se entenda, pretende a redução do valor arbitrado (R\$ 30.000,00), reputando-o excessivo.

Analisa-se.

A conceituação dos danos morais, segundo os ensinamentos de Wilson de Melo da Silva, associam-se às "lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito e sem patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico". (O Dano Moral. p. 1. Apud REIS. Clayton. Dano Moral. São Paulo: Forense. 3ª ed. p. 6.). Da mesma forma, Valdir Floriano define dano moral como "aquele decorrente de lesão à honra, à dor-sentimento ou física, aquele que afeta a paz interior do ser humano, enfim, ofensa que cause um mal, com forte abalo na personalidade do indivíduo. Pode-se dizer com segurança que seu caráter é extrapatrimonial, contudo é inegável seu reflexo sobre o patrimônio. A verdade é que podemos ser lesados no que somos e não tão-somente no que temos". (Dano Moral e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr. 1995. p. 34.)

O art. 5º, inciso V, da Constituição, assegura o pagamento de indenização por dano moral e o art. 186 do Código Civil, dispõe que "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". O art. 927, também do Código Civil, reza que "Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo".

No que diz respeito à reparabilidade do dano causado à moral, de acordo com a teoria da responsabilidade subjetiva abraçada pelo Código Civil.

(...) insere-se o assédio moral, quando o empregador, titular do poder diretivo, ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelos fins sociais da empresa do contrato, atacando o dever anexo da boa-fé, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

As situações dos arts. 186 e 187, do CC, vale dizer, obrigam o ofensor a reparar o dano causado (art. 927, do CC) e, no caso da empresa, ainda que não haja culpa de sua parte, responderá pelos atos praticados pelos seus prepostos (art. 933, do CC, e Súmula n.º 341 do STF), no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (art. 932, do CC).

Nesse contexto, insere-se o assédio moral, quando o empregador, titular do poder diretivo, ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelos fins sociais da empresa e do contrato, atacando o dever anexo da boa-fé, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Destaca-se que cumpre ao ofendido demonstrar de forma cabal, contundente, a ofensa injusta, a lesão à honra e à dignidade, para fazer jus à indenização. Nesse aspecto, a condenação ao pagamento de indenização decorrente de dano moral somente se justifica nos casos em que o ato imputado como causador seja ilícito e de tal monta lesivo que venha a deixar profundas cicatrizes no âmbito psicológico e emocional da pessoa.

De acordo com a prova testemunhal:

"DEPOIMENTO PESSOAL DO(A) RECLAMANTE:

"1- que a partir de 2005 exercia a função de gerente de serviços; 2- na agência em que trabalhava havia o gerente geral e mais cinco cargos de gerência, todos subordinados ao gerente geral; 3- gerenciava serviços mas não funcionários; 4- em relação as atividades descritas às fls. 344 o depoente informa que as exercia conforme determinação do gerente geral mas não era o coordenador das atividades; 5- também informa que em relação a estas atividades era subordinado ao CPO (Coordenador de Processos Operacionais) e que também outros funcionários exerciam estas mesmas funções dentre eles caixas e escriturários; (...) 22- no ano de 2009 trabalhou cerca de 7 meses com a funcionária T. V. de A., que era supervisora de serviços; 23- T. era casada com o Coordenador de Processos Operacionais da Agência Sr. E. P. e na prática era ela quem administrava a agência inclusive o gerente titular era "subordinado" à ela; 24- T. falava para os funcionários da agência que o depoente não estava realizando seu serviço da forma correta, boicotando-o; 25- quando o depoente atendia algum cliente T. fazia com que o cliente reclamasse do serviço do depoente; 26- T. isolava o depoente dos

demais empregados da agência impedindo que ele criasse qualquer vínculo de amizade citando como exemplo realização de confraternização na residência dela sem convidar o reclamante e convidando os demais empregados os quais sempre iam em virtude de receio de alguma represália; 27- mesmo quando T. foi transferida para Goiás ela manteve as atitudes acima mencionadas ligando na agência para falar com os outros funcionários; 28- neste mesmo período em que trabalhou com T. o depoente não teve nenhum tipo de problema pessoal ou familiar mas somente o relacionado ao trabalho já mencionado; 29- os demais funcionários somente conversavam com o depoente na ausência da T. sendo que quando ela chegava se afastavam do depoente informando que o único funcionário que manteve mais contato foi o R. o qual também passou a sofrer as mesmas atitudes de T.; (...)"

DEPOIMENTO DO PREPOSTO:

"(...)12- T. V. de A. trabalhou na mesma agência que o reclamante ; 13- T. era subordinada ao reclamante ; 14- não tem conhecimento se T. era casada com o coordenador de processos operacionais; 15- nunca houve desentendimentos entre o reclamante e a Sra. T.; 16- T. trabalhou com o reclamante por cerca de um ano entre 2009 e 2010; 17- entre 15 e 20 pessoas eram subordinadas ao reclamante além da funcionária T.; 18- nesta mesma época na agência havia de 20 a 22 empregados considerado o reclamante; 19- nesta agência havia um gerente titular e mais quatro funções de gerente; 20- com exceção do gerente titular os demais eram subordinados ao reclamante; ";

DEPOIMENTO DA TESTEMUNHA DA PARTE RECLAMADA: E. DA S.:

"(...)24- o ambiente de trabalho era profissional e o depoente não presenciou qualquer situação de constrangimento ou humilhação; "

I. S. dos S., ouvida como informante, disse que a Sra. T. era uma pessoa difícil com o autor e agia como superiora hierárquica do autor e que esta tinha influência devido ao cargo ocupado pelo marido "era o titular e ela e acabou". Disse que a sra. T. proibia que os demais empregados se relacionassem com o autor.

Já o Sr. M. V. N. disse que a Sra. T. era subordinada ao autor, disse que "o clima entre eles não era bom, ela não acatava as determinações do autor", que esta "peitava o chefe" por ser casada com alguém importante na empresa. Que o autor sugeria determinações que não eram acatadas por este motivo, dificultando que este exercesse suas funções. Diz que após esta ter saído, houve uma mudança gradativa do "clima" pois ainda existia um ambiente de trabalho pesado pois já havia a formação de grupos entre os empregados. Disse que o autor ficava bem afastado das pessoas, sendo meio isolado na agência.

O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, ressaltando-se que o empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula nº 341, STF).

Ao tratar do poder diretivo do empregador ensina Maurício Godinho Delgado:

"É que a Constituição pretendeu instituir um "Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social..." (Preâmbulo da CF/88; grifos acrescidos). a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito (art.1º, III, CF/88) que tem por alguns de seus objetivos fundamentais "construir uma sociedade justa e solidária", além de "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, I e IV, CF/88).Ao lado de todos esses princípios (que, na verdade, atuam como princípios normativos), existem, na Constituição, regras impositivas enfáticas, que afastam a viabilidade jurídica de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa natural do trabalhador, ilustrativamente, a regra geral da igualdade de todos perante a lei e da "inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade e à propriedade" (art. 5º, caput, CF/88). Também a regra geral de que

(...) as testemunhas afirmaram que o autor não conseguia exercer plenamente seu cargo e ficava isolado dos demais devido às atitudes da Sra. T.. Assim, houve omissão do réu, representado pelo gerente geral, ao não coibir o terror psicológico instaurado (...)

"ninguém será submetido...a tratamento desumano ou degradante" (art. 5º, III, CF/88). Ainda a regra geral que declara "invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X, CF/88) (...).Todas essas regras e princípios gerais, portanto, criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias e de controle no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham agredir ou cercear a liberdade e dignidade da pessoa que trabalha empregaticamente no país" (Curso de Direito do Trabalho, 5ª edição, Editora LTr, pág. 635/636).

Muito embora a Sra. T. fosse subordinada ao autor, comprovaram as testemunhas que, na prática, esta não acatava as ordens deste e exercia a chefia administrativa, por influência de seu marido, que figurava como coordenador regional do banco reclamado. Ainda, as testemunhas afirmaram que o autor não conseguia exercer plenamente seu cargo e ficava isolado dos demais devido às atitudes da Sra. T.. Assim, houve omissão do réu, representado pelo gerente geral, ao não coibir o terror psicológico instaurado, uma vez que o autor não poderia exercer seu cargo normalmente e conviver com os demais colegas por medo de represálias no ambiente de trabalho, ensejando reparação.

Nesse sentido a decisão a seguir:

"Conquanto não se trate de fenômeno recente, o assédio moral tem merecido reflexão e debate em função de aspectos que, no atual contexto social e econômico, levam o trabalhador a se sujeitar a condições de trabalho degradantes, na medida em que afetam sua dignidade. A pressão sobre os empregados, com atitudes negativas que, deliberadamente, degradam as condições de trabalho, é conduta reprovável que merece punição. A humilhação, no sentido de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, causador e sofrimento, independente do tempo por que se prolongou o comportamento. A reparação do dano é a forma de coibir o empregador que intimida o empregado, sem que se cogite de que ele, em indiscutível estado de sujeição, pudesse

tomar providência no curso do contrato de trabalho, o que, certamente, colocaria em risco a própria manutenção do emprego. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos provocados pelo assédio moral. (TRT 9ª R. - Proc. 09329-2002-004-09-00-2 - (00549-2004) - Relª Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu - DJPR 23.01.2004).

Ao contrário do alegado pelo recorrente, a prova oral, conforme visto, não deixa dúvidas quanto às ofensas sofridas pelo autor, ensejando reparação. Ainda, corroborando esse entendimento, verifica-se que o estado de saúde mental do autor sofreu abalos, conforme os documentos juntados com a inicial, sendo diversos atestados médicos indicativos de depressão e CAT emitida em razão de "Stress e pressão crônica no ambiente de trabalho" (fl. 64 e ss).

Quanto ao valor arbitrado, como é sabido, é difícil solução. Os motivos dessa dificuldade são bem conhecidos, principalmente por causa da incapacidade das ciências em mensurar a dor, o constrangimento, a humilhação, a vergonha, o orgulho, a liberdade, etc. Como se não bastasse, tal tarefa torna-se impossível diante da importância de cada um desses e de outros sentimentos para uma pessoa especificamente, levando-se em consideração sua história pessoal, sua formação cultural, familiar, suas crenças, seus anseios, seus sonhos. Para a fixação do valor da indenização deve ser considerada, além da extensão do dano e da intenção do ofensor, a posição social e econômica de cada uma das partes, o transtorno sofrido e a situação a que ficou reduzida a vítima, a repercussão negativa em suas atividades e, principalmente, à necessidade de se dar um caráter punitivo e pedagógico à leviandade do ofensor, para que não volte a praticar o ato.

Ponderados tais aspectos, entendo que a importância deferida no presente caso, R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), não se mostra excessiva, mormente considerando o porte econômico do réu, estando em conformidade com o princípio da razoabilidade, além de ser compatível com a natureza e extensão do dano moral em comento.

Diante do exposto, nega-se provimento.

(...)

III. CONCLUSÃO

por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE. No mérito, por igual votação, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU para, nos termos do fundamentado: a) excluir da condenação a determinação de pagamento da dobra prevista no art. 137 da CLT sobre os 10 dias não usufruídos de férias; e b) declarar a incompetência desta Justiça do Trabalho para executar as contribuições sociais destinadas a terceiros.

Custas inalteradas.

CÉLIO HORST WALDRAFF

Relator

Acórdão

Desembargador Edmilson Antonio de Lima

Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, publicado no DJPR em 14/11/2006, Relator Desembargador Edmilson Antonio de Lima.



VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 03ª VARA DO TRABALHO DE FOZ DO IGUAÇU - PR**, sendo recorrente [autora] e recorrida [ré].

[...]

3. MÉRITO

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL

A autora recorre da sentença que indeferiu o pedido de indenização por dano moral alegando que não foram consideradas as provas e indícios favoráveis a sua versão apresentada na petição inicial de assédio sexual praticado pelo sócio da ré Sr. J. S. que, utilizando da sua posição hierárquica, coagiu-a a manter relação sexual com ele durante todo o contrato de trabalho (de 01-10-2003 a 03-05-2005), tendo sido espancada e insistentemente instada a trazer sua filha para participar de "orgias sexuais" (fls. 3 e 4 da petição inicial).

Sem razão.

Os fatos relatados pela autora na petição inicial da submissão ao sócio da ré visando manter o contrato de trabalho, ainda que em condição humilhante com sofrimento de atos de violência e espancamentos que resultaram "em hematomas pelo corpo em virtude da crueldade e agressividade com que era violentada" (fl. 4), são bastante graves e dependiam, para a aceitação da tese, da produção de prova robusta, do contrário, haveria linchamento moral e imputação de crimes graves ao sócio da ré pela simples afirmativa da autora das condições em que era tratada pelo empregador.

É reconhecida a dificuldade de comprovar o assédio sexual, cujo ônus compete à empregada (artigo 818 da CLT), mas não há como prescindir da prova, sob pena de institucionalizar denunciamento sob qualquer pretexto e tirar da parte denunciada a presunção de inocência até prova em contrário com lesão ao direito a imagem e dignidade.

É reconhecida a dificuldade de comprovar o assédio sexual, cujo ônus compete à empregada (artigo 818 da CLT), mas não há como prescindir da prova, sob pena de institucionalizar denunciamento sob qualquer pretexto e tirar da parte denunciada a presunção de inocência até prova em contrário com lesão ao direito a imagem e dignidade. Não há como valorar apenas a versão da denunciante se o suposto assediador nega a ocorrência e não há qualquer indício nos autos de que se valia do seu poder hierárquico para coagir empregada a manter relacionamento sexual. Transcrevo jurisprudência que trata do ônus da prova:

"DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. Embora o assédio sexual, no âmbito da empresa, seja de difícil comprovação, vez que, normalmente, não é explicitado perante os demais funcionários, não se pode aceitar a sua ocorrência sem a observância de provas irrefutáveis, à medida em que, por se tratar de uma acusação grave, há que ser nitidamente demonstrada. Caso contrário, estar-se-ia correndo o risco de imputar a alguém, através de meras suposições, a prática do assédio sexual, violando, assim, a sua imagem e dignidade." (Juiz Relator: Ubirajara Carlos Mendes, TRT-PR-00982-2004-657-09-00-2-ACO-32068-2005-publ-06-12-2005).

No caso dos autos, a autora não trouxe qualquer elemento de prova a evidenciar que foi assediada sexualmente, nem mesmo gravação de conversa entre as partes. Por outro lado, sua afirmação de que o Sr. J. S. mantinha relações sexuais com todas as empregadas da empresa ré foram refutadas veementemente pelas testemunhas Sra. V. L. L. (irmã da autora) e pela Sra. S. P. B., empregadas da ré, que afirmaram não terem sido importunadas sexualmente pelo sócio da ré, acrescentando a Sra. S. que: "11) J. nunca procurou ter relações sexuais com a depoente; 12) afirma a depoente que J. é um "homem muito sério" (fl. 202).

A testemunha Sra. V. L. L. relatou que: "12) J. nunca realizou "investidas com conotação sexual" em face da depoente; 13) não conhece nenhuma empregada que tenha sofrido alguma conduta deste tipo; 14) ao que sabe, não houve relacionamento sexual entre a autora e J.; 15) ao que sabe, não houve agressões físicas entre J. e a autora; 16) a autora nunca comentou situações como estas para a depoente; (...); 18) L. L., sobrinha da depoente, trabalha na ré. Ela também nunca teve problemas com J." (fl. 201). Os fatos relatados pelas testemunhas divergem do afirmado em depoimento pela autora em dois momentos do depoimento pessoal de

que: "todas as empregadas que trabalhavam na ré tinham relacionamento sexual com J. S." (itens 16 e 31, fls. 198 e 199).

Como afirmado na sentença, além de não haver qualquer prova dos graves crimes imputados ao sócio da ré (estupro sistemático, atentado violento ao pudor, lesão corporal), a "estória" apresentada pela autora é contrariada pelas testemunhas ouvidas nos autos e soa inverossímil ao sustentar que o Sr. J. - homem casado de 64 anos e com vários problemas de saúde (derrames cerebrais, pressão alta, cardíacos e de descoagulação do sangue) -, exigia de todas as suas empregadas (havia 30/35 empregados na ré) favores sexuais, sem que qualquer das importunadas tenha se insurgido contra as violências praticadas.

Inverossímil, ainda, que a autora tenha durante mais de dois anos sofrido estupros sistemáticos e mediante o grau de violência declarado com repercussão na sua saúde psicológica e mesmo física sem se insurgir simplesmente porque gostava e precisava do trabalho. A sua resposta ao Juiz do porque não procurou a Delegacia da Mulher também não encontra respaldo na realidade porque tal órgão não iria exigir a presença de advogado para a denúncia dos crimes e, mesmo que fosse necessário, a autora possui conhecimento bastante para não entender o fato como intransponível à perseguição do seu direito.

O depoimento da autora tem ainda várias outras contradições que geram dúvidas, inclusive, sobre o seu consentimento nas supostas relações mantidas com o sócio da ré ao relatar que: "50) a depoente ia com seu próprio carro até um lava car próximo ao Motel, local em que J. a pegava e ia até o Motel Lascivius." Do relato, nota-se que a autora ia espontaneamente ao local em que alega que era sodomizada. Mesmo fato se revela da resposta dada ao Juiz do motivo pelo qual não procurou advogado e foi a delegacia: "Porque ele afirmou que iria parar de me bater" (item 24, fl. 198).

Além de ninguém ter percebido tal ocorrência no local de trabalho, jamais houve qualquer notícia de descontentamento ou denúncia por parte da empregada perante a autoridade policial durante a vigência do pacto laboral. Não havendo meios de prova robustos e escorreitos de que o empregador utilizava do seu poder hierárquico para coagir a empregada a manter relações sexuais com ele nem que a agredia fisicamente, não há que se falar em assédio sexual, sendo indevida indenização por danos morais nessa hipótese.

Frise-se que a perícia requerida para constatar a existência de marcas íntimas no corpo do sócio da ré em nada mudaria a conclusão baseada no conjunto probatório. O conhecimento do fato não importaria, por si só, em reconhecer a configuração do assédio sexual porque não existe nos autos qualquer evidência de que o Sr. J. S. se utilizava do seu poder hierárquico para coagir a autora a manter relações sexuais com ele nem que a agredia fisicamente.

Desta forma, não provado o assédio sexual, indevida a indenização por danos morais.

Mantenho.

(...)

III. CONCLUSÃO

por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA e das contrarrazões da ré e, no mérito, por igual votação, DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL para, nos termos da fundamentação, conceder o benefício da assistência judiciária e, em consequência, deferir o pedido de isenção de custas processuais.

Custas na forma da lei.

EDMILSON ANTONIO DE LIMA

Relator

Acórdãos

Dirceu Buyz Pinto Junior

Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, publicado no DJPR em 13/03/2012, Relator Desembargador Dirceu Buyz Pinto Junior.



VISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da VARA DO TRABALHO DE ASSIS CHATEAUBRIAND, sendo Recorrente [...] e Recorrida [...].

[...]

2. MÉRITO

DANO MORAL

A sentença entendeu que a autora foi vítima de assédio moral, em razão do tratamento abusivo e desrespeitoso que lhe era dispensado pela sócia-proprietária A. B. Deferiu indenização de R\$ 5.000,00 a tal título.

Não se conforma a ré, aduzindo que a autora pediu indenização em razão de assédio moral por mobbing, ao passo que a sentença deferiu indenização com base em assédio empresarial ou organizacional. Além disso, sustenta que a autora não comprovou o assédio moral alegado, tendo ficado comprovado que o mesmo tratamento era dispensado a todos os funcionários. Sucessivamente, requer a redução do montante fixado.

Sem razão.

Não há que se incursionar pela doutrina, a fim de perquirir a modalidade de assédio moral a que foi submetida a autora. A questão é que os fatos narrados na inicial como ensejadores de ofensa moral foram devidamente comprovados.

Sustentou a autora que a sócia-proprietária da ré, A., dirigia-se a ela aos gritos, humilhando-a com expressões pejorativas (fl. 6 - verso).

A testemunha da autora, J., sustentou:

"trabalhava no mesmo ambiente que a parte autora, próximas uma da outra; 2 - a parte autora sempre teve um relacionamento "normal" com os colegas de trabalho e com os superiores hierárquicos; ... 5 - a parte autora recebia metas e cobrança de produtividade da Sra, A. B. que é uma das sócias proprietárias da parte ré e do Sr. J. que era o gerente da época; 6 - distribuição de metas e cobrança de produtividade à parte autora era feita na própria mesa de trabalho do setor e em reuniões fechadas no escritório; 7 - era bastante comum a Sra. A. B. dirigir-se à parte autora em tom agressivo dizendo-lhe que não era competente, que era preguiçosa, que não corria atrás e que não tinha capacidade para o trabalho, referindo-se ao descumprimento de metas de produção; 8 - as agressões verbais acontece uma na própria mesa de trabalho do setor liderado pela parte autora e eram presenciados por todos os colegas; 9 - a Sra. A. B. chegava a gritar com a parte autora; 10 - as agressões verbais eram feitas pela Sra. A. B. contra todos os trabalhadores, inclusive com a depoente" (fl. 127 - grifo nosso).

Ou seja, a única testemunha ouvida nos autos corroborou a tese da inicial, no sentido de que a autora recebia tratamento ofensivo e desrespeitoso por parte da sócia da reclamada, que chegava a gritar com a reclamante diante de outras pessoas.

Convém salientar que o fato de tal tratamento também ser dispensado aos demais funcionários não afasta o direito da autora à indenização.

O próprio preposto da ré, que é filho da sócia em questão, deixou entrever em seu depoimento que a mãe extrapolava os limites da urbanidade ao se dirigir aos empregados, embora não o diga expressamente:

"a Sra. A. B. é mãe do depoente e uma das sócias proprietárias da parte ré e atua na gestão da empresa, inclusive no estabelecimento de Terra Roxa; 2 - o depoente jamais presenciou qualquer desentendimento

*ou indisposição entre sua mãe e a parte autora; 3 - o depoente presenciava sua mãe realizando reuniões de trabalho com as equipes de Terra Roxa onde distribuíam as metas de produtividade e cobrava o alcance delas conforme as particularidades de cada setor; 4 - a mãe do depoente atua na área de confecções há 15 anos e **sempre teve uma postura ativa na cobrança das metas, mas principalmente na formação profissional das equipes; 5 - o tom de cobrança utilizado pela mãe do depoente nunca chegou a gritos ou berros contra os trabalhadores, embora seu tom de voz seja impositivo; 6 - numa ocasião o depoente recebeu um dos trabalhadores que justificava para ele o motivo pelo qual não conseguia alcançar uma meta de produção colocada pela parte ré**" (fl. 128 - grifo nosso).*

Assim, tendo a autora demonstrado que a conduta do empregador excedeu os limites do seu poder potestativo, gerando efeitos sobre a sua imagem e honra no seu ambiente de trabalho, correto o juízo de primeiro grau que acolheu o pedido de indenização por dano moral.

Quanto ao *quantum* fixado, melhor sorte não socorre a reclamada.

O grau de ofensa e a quantificação da indenização daí decorrentes são de difícil medição, mas deve sempre ser considerada a violência do ato e a necessidade de se tentar coibir a manutenção da atitude. Por isso, o valor não pode ser irrisório, mas, ao mesmo tempo, não pode ser fixado em quantidade que o devedor não suporte.

Levando-se em conta a gravidade do ato praticado pelo empregador e a capacidade econômica deste e considerando-se, também, que a indenização em questão não pode ensejar riqueza, mas mera reparação do prejuízo sofrido, entendo compatível o valor arbitrado em R\$ 5.000,00 com o constrangimento a que a empregada foi submetida durante o contrato de trabalho.

Mantenho.

NEGO PROVIMENTO ao recurso ordinário da ré.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE, bem como das contrarrazões. No mérito, por igual votação, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ, nos termos da fundamentação.

Custas não alteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 01 de março de 2012.

DIRCEU BUYZ PINTO JUNIOR

Relator

Acórdãos

Desembargadora Adayde Santos Cecone

Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, publicado no DJPR em 21/08/2012, Relatora Juíza Convocada Adayde Santos Cecone.



VISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da 03ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, em que é recorrente [autor] e recorrida [ré].

[...]

DANOS MORAIS E PATRIMONIAIS

A Reclamante pugna pela reforma da r. sentença, a qual, em decorrência de afastar o nexo de causalidade entre a doença da autora e o trabalho por ela desenvolvido no réu, indeferiu o pleito relativo à declaração de nulidade da dispensa, indenização substitutiva, indenização por danos materiais e morais decorrentes, bem como constituição de capital para o fim de pensionamento vitalício.

Alega que restou comprovado o ato ilícito da empresa, bem como que diante da controvérsia entre o resultado da perícia realizada e os demais atestados colacionados aos autos, deve prevalecer o aduzido na inicial, pois, no seu entender, o conjunto probatório corrobora com suas alegações.

Aduz, igualmente, que a gravidade do problema de saúde enfrentado pela recorrente resta confirmada pela concessão do benefício previdenciário de auxílio-doença prorrogado várias vezes (fls. 199/203).

Em contrarrazões, a Reclamada argumenta que o ambiente de trabalho da empresa é "o comum a qualquer empresa que explore o ramo comercial de alimentação, possuindo momentos de baixo e alto volume de clientela, o que influi diretamente na movimentação dos funcionários, acelerando ou diminuindo sua rotina diária" (fls. 308).

Alega, também, que não restou comprovado qualquer tratamento injurioso da reclamada, bem como que, em relação à enfermidade da

autora, não restou configurado nexos causal entre a doença alegada e o trabalho desenvolvido, sendo que na última perícia o INSS a considerou apta para o trabalho (fls. 204) e que a prova técnica realizada nos presentes autos concluiu que a autora não possui as doenças alegadas na inicial. Por fim, argumenta que inexistem no caso em tela qualquer elemento caracterizador do alegado assédio moral.

Analisa-se.

Com razão parcial a Reclamante.

O contrato de trabalho perdurou de 10/10/2007 a 18/11/2009 (fls. 35). Os documentos carreados revelam que a Reclamante, nascida em 03/08/1966, casada, mãe de três filhos, apresentou transtornos psiquiátricos diagnosticados como crises de pânico, quadro depressivo, transtornos de ansiedade, cefaleia crônica, distúrbios psicóticos, com alterações cognitivas importantes, CID 10= F32.3 + F41.2 + G44.2 e CID 10= G40.3 + F31.5 + F32.3 (fls.70). O resultado da perícia médica realizada nos autos, entretanto, conclui que a autora é portadora de "personalidade histriônica" CID F60.4, com histórico de sintomas de "convulsão dissociativa" -F44.5 (fls. 245) e discorda dos diagnósticos apresentados pelos médicos que atenderam à Reclamante, considerando que houve por estes uma sobrevalorização do diagnóstico psiquiátrico (resposta ao quesito 4 da Reclamada -fls. 247). Informa também que tal padrão histriônico não se desenvolve na fase adulta, bem como afirma que a doença não é decorrente do trabalho (quesito 4 da Reclamante - fls. 246).

A Reclamante teve concessão do benefício previdenciário "auxílio-doença", solicitado em 07/04/2009, tendo sido prorrogado por mais de uma vez, até 20/10/2009 (fls. 45-48).

Aduz a Reclamante, em síntese, que diante da forma de exercício do poder empregatício passou a sofrer depressão e pede a nulidade da dispensa e, sucessivamente, indenização substitutiva, indenização por danos materiais e morais decorrentes, bem como constituição de capital para o fim de pensionamento vitalício.

A prova pericial confirma o evento danoso que acomete a Reclamante, mas nega a existência de nexos causal entre a doença e o trabalho (fls. 240-250). Aduz, em síntese, que a doença da Reclamante não é decorrente do trabalho. Contudo, reconhece que a Reclamante necessita de tratamento psicológico (quesito 6 - fls. 246).

Existem nos autos, assim como na doutrina a respeito da saúde mental dos trabalhadores em períodos recentes, elementos que nos permitem o afastamento das conclusões da perícia, na forma do art. 436 do CPC (CLT, art. 769), que consagra o princípio do livre convencimento motivado.

Vejamos.

A Reclamante relata que o tratamento rigoroso e humilhante se deu ao longo de todo contrato laboral, bem como que as pressões acerca do trabalho realizado pela reclamante eram constantes e a fiscalização era super rigorosa (fls. 04).

A respeito da confiança que deve nortear as relações humanas, impõe-se reconhecer a sua relevância nas relações de trabalho. Transcrevo a doutrina de Christophe Dejours:

("... , nossas pesquisas mostram que não se pode zombar da confiança. Sem confiança, teremos de enfrentar a desconfiança e a suspeita, dificuldades tão relevantes quanto aquela encontrada quando se deseja construir relações de confiança no trabalho. A confiança é, em verdade, uma luta. Em outros termos, a organização do trabalho real não pode ser neutra em relação à confiança: confiança ou desconfiança, cooperação ou incoerência - tais são as alternativas.")

Acrescenta Dejours a respeito do reconhecimento, revelado pela Reclamante como ausente no ambiente de trabalho (conforme alegação de fls. 04, de que para o dono da empresa Reclamada o serviço prestado pela Reclamante estava sempre ruim):

("Se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, não pode mais encontrar sentido: só pode gerar acúmulos que levarão o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática. Este sofrimento e doença podem intercalar-se as estratégias defensivas que foram evidenciadas desde o início da psicopatologia do trabalho, no ensaio de 1980.")

A prova oral consiste no depoimento das partes e de testemunhas convidadas por ambas as partes (fls.223/224). Testemunhos contraditórios entre si. Contudo, observo que os depoimentos das testemunhas ouvidas a convite da Reclamada restaram pouco esclarecedores quanto à questão do tratamento dispensado à autora pelos patrões. A primeira testemunha da Reclamada diz: " não sabe se a autora tem problema de saúde; não tem o que reclamar da reclamada, quando o Juízo questionou como era tratada; não sabe como a autora era tratada; (...) a depoente saiu da reclamada porque arrumou outro emprego; não lembra se a autora quebrasse algo, se teria que pagar; não se recorda se a autora tinha que pagar em caso de troca de pedido." (fls. 224). A segunda testemunha afirma: " a depoente é tratada bem e não tem queixa; nunca viu a reclamante ser maltratada; não sabe se a autora tem problema de saúde;" (fls. 224) A terceira testemunha ouvida a convite da Reclamada alega: "trabalhou uns dois meses com a reclamante, e depois ela saiu; a reclamante trabalhava na cozinha, e a depoente era garçõnete (...) a autora era bem tratada; R. trata os empregados bem; a autora tinha problema de saúde, mas não sabe bem o que era; não presenciou briga da reclamante com familiar;" (fls. 224-verso).

Como se percebe, as testemunhas da reclamada, no tocante ao tratamento dado à autora, limitaram-se a respostas do tipo "não sabe, não lembra, nunca viu..." , enquanto que as testemunhas ouvidas a convite da Reclamante afirmaram de forma mais categórica a existência de tratamento ríspido no trabalho. A primeira delas diz: "no começo a reclamante era feliz, e depois que mudou um pessoal, passou a ser ofendida;(...)com a reclamante eram mais rigorosos;" (fls. 223). A segunda testemunha afirma: "a autora era tratada com grosseria e estupidez, porque sofria calada, só chorava; geralmente R. maltratava a autora, dizendo que ela tinha que ser mais rápida, que estava muito lenta, batia no balcão e falava grosso;a reclamante ficava muito nervosa por causa do tratamento, e chorava muito; (...) o tratamento rude era todo dia, principalmente na hora em que apurava." (fls. 223-verso). Ademais, contrariamente do Juízo de origem, não vislumbro contradição entre as afirmações de que "houve vezes em que a reclamante discordou do chefe e ele se exaltava" e que a reclamante "chorava em silêncio", pois uma coisa é discordar da chefia e esta responder com aspereza e outra é a forma como reagia a esse tratamento. O "chorar em silêncio" não significa que a Reclamante não demonstrasse seu descontentamento, mas tão somente que após discordar dos patrões e estes responderem de forma mais grosseira ela não insistia, se resignava mas continuava sofrendo interiormente.

Também discordo do fundamentado da decisão recorrida quando diz que "Ademais, se tratamento era de tal espécie, como pretende a autora,

Não que as empresas sejam obrigadas a manter em seus quadros empregados problemáticos, mas não se pode aceitar que, sabendo da fragilidade psicológica de algum destes, aja de forma que a enfermidade seja potencializada pelo ambiente criado pela empresa.

também os outros funcionários teriam apresentado complicações de saúde, o que não se tem notícia até o momento. E mais, tamanha pressão, como descreve a inicial, certamente não teria a autora suportado por mais de um ano, até o afastamento previdenciário. Por outro lado, o lapso temporal (um ano e sete meses aproximadamente), não teriam o condão de causar todas as patologias que alega a autora em sua inicial." (fls 268). Em primeiro lugar, não é pelo fato de que um empregado tenha tido problemas de saúde que todos os demais também deveriam tê-lo. Ora, cada ser humano é único e reage de diferentes formas a situações que ocorrem em sua vida pessoal e profissional. Também não entendo razoável considerar que pelo fato da autora ter permanecido por mais de um ano no trabalho isso significaria que a pressão não seria tanta quanto alegada na inicial, pois a conjuntura econômica e a necessidade de sobrevivência faz com que muitos se sujeitem a condições nada salutaras de trabalho para garantir sua renda e manutenção.

Ainda que não se tenha concluído pelo nexo de causalidade entre a doença da autora e o trabalho por ela desenvolvido, não se pode olvidar do fato de que os empregadores, ao saberem da enfermidade psicológica de um empregado, devem levar isso em conta no relacionamento de trabalho, procurando minimizar a tensão entre as partes. Não que as empresas sejam obrigadas a manter em seus quadros empregados problemáticos, mas não se pode aceitar que, sabendo da fragilidade psicológica de algum destes, aja de forma que a enfermidade seja potencializada pelo ambiente criado pela empresa.

A doutrina tem se debruçado sobre o tema. Oportuna a transcrição de parte do artigo da MM. Juíza Titular da 1ª Vara do Trabalho de Montes Claros/MG, Drª. Sueli Teixeira:

"A partir da segunda metade do século XX a relação entre saúde/doença mental e trabalho se consolidou no campo científico no âmbito da psicologia aplicada à área do trabalho. Em 1956, consta a publicação do artigo "A neurose das telefonistas" por Le Guillant, conforme citação da professora, como um divisor importante no desenvolvimento dos estudos no campo da saúde/doença mental em seus vínculos com o trabalho, surgindo depois a expressão psicopatologia do trabalho. Das pesquisas realizadas nessa área resultou a inclusão de enfermidades psicossomáticas, psicológicas e psíquicas no âmbito das doenças ocupacionais. Além do ciclo originado da relação homem-máquina, os pesquisadores reconheceram que diversos outros fatores no meio ambiente do trabalho podem afetar a saúde mental, tais como: relações interpessoais e coletivas inerentes à própria organização do trabalho, ambiente físico (ruído,

iluminação, temperatura, intoxicação, disposição do espaço físico), forma do exercício do poder de comando na escala hierárquica e demais circunstâncias gerais referentes à própria manutenção do emprego. Nessa trajetória, na inserção da psicologia no campo da saúde do trabalhador, dentre várias possibilidades, abriu-se espaço para estudos acerca do estabelecimento do nexo causal entre o trabalho e o adoecimento mental. A moderna vertente da psicologia aplicada ao mundo do trabalho centraliza o conceito de "Saúde do Trabalhador" numa abordagem multiprofissional, abrangendo o entendimento de que é possível trabalhar sem o acometimento de doenças decorrentes do trabalho dependendo da forma e condições de organização do trabalho, enfim, do meio ambiente do trabalho." (In: Sueli Teixeira. A DEPRESSÃO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007)

Assim, embora não se tenha comprovado o nexo causal entre a patologia da Reclamante e o trabalho por ela desenvolvido junto à Reclamada, este deve ser responsabilizado ao menos no campo do dano moral, que entendo caracterizado pelo conjunto probatório dos autos, pois se não foi o tratamento dispensado à Reclamante a causa do surgimento da enfermidade, certamente contribuiu para o agravamento do seu quadro psicológico. Incorre a Reclamada em ato ilícito ao exercer seu poder diretivo com excesso aos limites impostos por seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187 do Código Civil, aqui aplicável por força do art. 8º, parágrafo único, da CLT).

Nesse sentido, apesar de não se ignorar que atividade empresarial tem fim lucrativo, e que depende da existência do lucro para a sobrevivência numa economia de mercado capitalista, também não se pode olvidar que a Reclamante, até mesmo em face do conteúdo constitucional ora elucidado, merece ser tratada de forma digna.

Pertinente são as lições de ARION SAYÃO ROMITA, que brilhantemente comenta o conteúdo ético do trabalho nos seguintes termos:

"A Constituição Federal aponta o primado do trabalho como base da ordem social (art. 193). Os valores sociais do trabalho, ao lado da dignidade da pessoa humana,

representam um dos fundamentos do Estado democrático de direito em que se constitui o Brasil (CF, art. 1º, III e IV). A ordem econômica tem por fundamento a valorização do trabalho humano e por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (CF, art. 170). A Carta Magna realça, portanto, o conteúdo ético do trabalho humano. Ela não se limita a garantir o mínimo que assegura ao trabalhador benefícios de ordem material (art. 7º). De sua sistemática, depreende-se que os chamados direitos personalíssimos, subjetivos e imateriais (honra, decoro pessoal, boa fama, etc.) devem também dispor de proteção na área trabalhista." (Os Direitos Sociais na Constituição e Outros Estudos, LTr, 1991, p. 137).

Destarte, vez que a Reclamante não está incapacitada para o trabalho, não há falar em pensionamento vitalício ou indenização por danos materiais. Contudo, face ao tratamento grosseiro e hostil dispensado pela Reclamada à Reclamante, mesmo sabendo de sua fragilidade psíquica, comprovada nos autos, o que agravou seu quadro depressivo, reformo para condenar o Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

[...]

3 CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA para: a) condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais); e b) condenar o réu ao pagamento das diferenças de horas extras excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, decorrentes da alteração de jornada ocorrida pela desconstituição dos intervalos intrajornada; tudo nos termos da fundamentação.

Custas acrescidas em R\$ 135,00, calculados sobre o valor provisoriamente acrescido à condenação, no importe R\$ 6.700,00.

Intimem-se.

Curitiba, 07 de agosto de 2012.

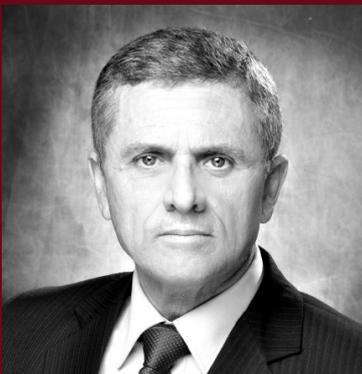
ADAYDE SANTOS CECONE

Juíza Convocada

Acórdão

Desembargador Marco Antônio Vianna Mansur

Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, nº Publicado em 26/06/2012, Relator Desembargador Marco Antônio Vianna Mansur.



Assédio Moral
e Assédio Sexual

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da MM. 14ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR, tendo como partes Recorrentes [réu] e [autor] - RECURSO ADESIVO e partes Recorridas AS MESMAS.

[...]

ASSÉDIO MORAL - DANO MORAL - INDENIZAÇÃO

Os recursos das partes serão analisado em conjunto, face a identidade de matéria.

Constou na sentença, quanto ao Assédio Moral - Dano moral - Indenização, a seguinte fundamentação: (fl.396)

4- Do Assédio Moral- Dano Moral - Indenização.

(...)

O autor em depoimento explica: "01) que até 2001 trabalhava no RH da reclamada(o); 02) que quando a reclamada(o) assumiu o B. o reclamante foi transferido para o departamento de compras; 03) **que a transferência em si não foi problema para o depoente, contudo quando chegou em outro departamento e se apresentou ao Sr. H., gerente, este já de imediato disse ao reclamante: "aqui você vai trabalhar pesado, chega de mordomia, vai carregar peso, vai para o depósito";** 04) que o reclamante acha que isso ocorreu com ele, pois havia começado no movimento sindical em novembro de 2000; 05) que não sabe se outros que foram transferidos para este departamento receberam tal tratamento; 06) que ficou alguns dias parados em tal setor e logo foi transferido para o setor de microfilmagem, que

tanto no setor reclamada(o) e compras como no setor de microfilmagens **não recebeu qualquer atividade ficando parado durante todo o dia;** 07) que então **foi transferido para trabalhar para a terceirizada D. carregando móveis,** que reclamou para o gerente M. A. de problemas de saúde; 08) que trabalhou neste setor até o mês 7 ou 8 de 2002; 09) que recebeu proposta para aderir o PDV, mas não aceitou 10) que então R. do RH chamou o reclamante e disse para ficar em casa aguardando posição da reclamada(o), por não existir mais local para o reclamante; 11) que está desde 2000 dentro do movimento sindical; 12) que no período em narrou nos itens 6 a 7 **tinha dificuldade de bater o cartão-ponto uma vez que foi implantado o ponto eletrônico com entrada pelo sistema do computador ,que não conseguia bater o horário de trabalho uma vez que não tinha computador a sua disposição,** tendo que esperar algum colega conceder espaço, que a situação ficou pior quando foi para a D., pois lá não tinha funcionários da reclamada(o) só o chefe do departamento Sr. M. A., que quando este não estava em sua sala esta ficava fechada e o depoente não podia anotar o ponto; 13) **que em razão de ausências de marcação de ponto recebeu advertências;** 14) que não foi o Sion quem chamou o reclamante ; 15) que delta não fazia parte do departamento de compras; 16) **que a reclamada(o) não disse que o reclamante ficaria em casa por extinção do departamento de compras;** 17) que exibido o documento de fl. 32, o depoente não se lembra o porquê do acesso a senha ASM; 18) que as siglas do documentos de fls. 32 e seguintes, era determinada pelo próprio gerente; 19) que antes na época do Banestado havia vários tipos de senhas na media de 11, que com a vinda do Itaú as senhas foram reduzindo que era do ponto.", fls.371/372. [sem destaque no original]

O depoimento da **1ª testemunha** pouco esclarece sobre a questão do autor ter ficado sem atividade, pois apenas **laborou com o autor no setor de RH de 1999/2001; não se recordando, se a época e autor já era sindicalista. Também não se lembra de quantas senha usava no I.**, somente alerta que no B. tinha várias senhas uma para cada função as quais não eram acionadas no mesmo dia, somente

utilizadas quando necessário. Ainda, informa no setor do RH o autor laborava com férias. [sem destaque no original]

A 2ª testemunha que laborou para o réu de 1975 a 15/03/2001 e junto com o reclamante por 3 meses a partir de janeiro/2001 no departamento de compras, relata: "(...) 05) que o reclamante não tinha senha específica para ter acesso ao sistema utilizado pelo departamento, que para exercício de atividade no departamento era necessário ter acesso ao mapeamento para compras, que para isso era necessário ter uma senha específica dado pela matrícula do funcionário dado pela reclamada(o) 06) que a senha era dada por liberação do gerente, que o gerente da época era o Sr. S.; 07) que o reclamante tinha uma mesa em que embora não tivesse acesso a senha ajudava fazendo mapeamento de preços para compra, que o **reclamante no começo não tinha computador; 08) que o reclamante passou a ter computador 15 dias antes do depoente sair; 09) que até o depoente sair o reclamante não tinha acesso a senha, ao que se lembra; 10) que o reclamante estava mais ou mesmo em treinamento sendo orientado pelo chefe de setor; 11) que o reclamante chegou a procurar o depoente perguntado se havia alguma coisa para fazer e também procurou outros colegas; 12) que o reclamante não reclamou por não ter trabalho; 13) que o registro de ponto era eletrônico, que o reclamante para anotar o seu horário emprestava a senha se alguém; 14) que **acha que o reclamante não teve qualquer tratamento diferente por ser sindicalista; 15) que a senha era liberada mediante matrícula.**" (fls. 373) [sem destaque no original]**

A 3ª testemunha que sempre foi funcionário do banco I., e **não teve contato direto com o autor**, relata: "(...) 06) que o I. possui senha única ao portal, independente do setor; 07) que a senha não é matrícula do funcionário, que para acesso ao portal é necessário indicar a senha mais a matrícula; 08) **que foi contratada a empresa d. como terceirizada, que não sabe se o reclamante trabalhou junto com tal empresa;** 09) que não chegou ao conhecimento do RH nenhuma notícia de que algum funcionário da reclamada(o) tivesse carregado mobília; 10) que não se lembra se o reclamante após ter se afastado recebeu alguma proposta de retorno; 11) que **desconhece o que aconteceu com o restante das pessoas que trabalhavam no setor de compras;** 12) que os sistemas

dependendo do setor são diferentes; 13) que para acessar produtos por determinada área é necessária senha específica" (fls. 373) [sem destaque no original]

A última testemunha que laborou na empresa D. que prestava serviços de reciclagem para o I. Na separação de material que vinha de outras agências, enviando para São Paulo ou encaminhando para leilão, relata que: "(...) o depoente não trabalhou diretamente com o reclamante; **o reclamante passou a trabalhar no setor em que o depoente trabalhava, Setor de Expurgos; o depoente presenciava o reclamante ajudando a carregar e descarregar, e quando não tinha trabalho, ficava ocioso dentro do setor;** o reclamante não foi empregado da D.; **o autor era o único empregado do banco a trabalhar nesse setor;** o superior do reclamante era o Sr. M. A., coordenador; o Sr. M. A. era empregado do banco; **o depoente presenciou solicitação de sala, telefone e computador pelo reclamante, o que nunca foi atendido; o depoente tem conhecimento de que o autor se queixava de problema nas costas; o depoente presenciou pedido de mudança de função do reclamante ao Sr. M. A. em razão do problema nas costas, pedido que também não foi atendido;** o reclamante sempre exerceu a mesma função no setor de expurgos; o depoente afirma que **o reclamante batia ponto no computador do Sr. M. A.; não havia outro computador na empresa em que pudesse bater ponto; quando o Sr. M. A. estava utilizando o computador ou estava ausente, o reclamante não batia ponto;** não sabe informar quando o reclamante parou de trabalhar, tendo o reclamante simplesmente não aparecido mais para trabalhar;" (fls. 390). [sem destaque no original]

Depreende dos depoimentos acima que na época da transição do Banco B. e Banco I. houve mudança de senhas, em razão da própria situação que estava ocorrendo entre as duas instituições. Vez que o Itaú tinha seu sistema interno com senhas próprias para operacionalizar os seus negócios, diversas daquelas utilizadas pelo B.

Assim, é lógico que houve alteração, redução ou mesmo extinção de senhas e setores, até que o sistema adotado pelo I. fosse totalmente implantado no B.

Consequentemente estes fatos alteram a vida funcional

dos funcionários do B. Com mudanças de setores e redução de senha e mesmo as funções desempenhadas pelos funcionários do B. foram alteradas. Ainda, é razoável se admitir que em razão desta transição, houve alguns casos em que funcionários do B., durante um curto período de tempo, permaneceram sem lotação e função específicas até que os procedimentos fossem totalmente implantados.

Como foi o caso do autor, que em seu depoimento afirmou que ficou alguns dias parado tanto no setor de compras como de microfilmagem. Sendo que a respeito destes fatos a 2ª testemunha que laborou com o reclamante no departamento de compras, esclareceu que embora o autor não tivesse acesso a senha ou computador, ajudava fazendo mapeamento de preços para compra. Ainda, informa que o reclamante estava mais ou menos em treinamento (item 07º e 10º do depoimento). Logo, se vê que o autor não ficou absolutamente sem fazer nada. Portanto, o fato de não ter um a função específica não implica em não ter atividade. Assim, tem-se que tais fatos não se caracterizam como perseguição, diante do processo de mudança/transição entre os bancos.

Também, não restou comprovado nos autos que o autor tenha sido perseguido em razão de atuar como sindicalista, conforme se infere do depoimento da 2ª testemunha "14) que acha que o reclamante não teve qualquer tratamento diferente por ser sindicalista".

Mas, chama a atenção o fato de ter sido o autor o único funcionário do B. a ser lotado no setor de expurgo da empresa terceirizada D., conforme esclarece a última testemunha. E neste ponto **ficou evidente que o autor foi submetido a uma situação constrangedora e humilhante.** [sem destaque no original]

Veja-se que na empresa terceirizada não havia meios adequados para que o autor pudesse registrar sua jornada de trabalho, já que o único computador existente no local pertencia ao coordenador M. A., tendo autor que ficar esperando a boa vontade de seu superior para poder efetuar o registro de seu horário de trabalho. Nas ocasiões em o Sr. M. A. não estava presente no local, não havia como autor efetuar o registro de horário.

Assim, **restou provado que nesta época o autor foi**

submetido a praticar tarefas de nível inferior a seus conhecimentos técnicos. Já que quando laborava para o B., atuava no setor de RH, laborando com férias (item 03 do depoimento da 1ª testemunha) e passou na terceirizada a carregar e descarregar material de outras agências, separando-o para mandar para São Paulo ou ir a leilão (depoimento da última testemunha). [sem destaque no original]

No que pertine a apresentação do PDV pelo réu ao autor, este fato por si só, não se configura perseguição, nem houve prova nos autos de coação, mesmo porque o autor recusou a aderir a tal plano.

Destaca-se que o Dano Moral traduz-se em uma violação do direito da personalidade, que engloba a honra, imagem, vida privada.

Para sua configuração necessário haver conduta positiva ou negativa, sendo tipificada pelo ato ilícito. Necessário haver dano ou prejuízo (lesão) de interesse jurídico moral; certeza deste dano e sua subsistência. Por fim, necessária a existência do nexo de causalidade, que é o vínculo que une o homem ao prejuízo causado; entendendo-se que o nexo de causalidade deve ser direto e imediato (art. 403, CC). Presentes os requisitos mencionados no caso dos autos.

Restando caracterizado a existência do Dano Moral, condena-se a reclamada ao seu pagamento. Não havendo regra legal para sua fixação, arbitra-se o valor de R\$ 50.000,00, levando-se em conta a gravidade da falta, intensidade e repercussão da ofensa, condição social da vítima, a sua personalidade e a do ofensor, a possibilidade de superação física ou psicológica da lesão e o caráter punitivo-pedagógico.

A correção monetária e os juros legais dos créditos trabalhistas encontram-se disciplinados pelo art. 39 da Lei 8177/91, sendo estes devidos de forma simples no percentual de 1% a partir do ajuizamento da ação (art. 883, CLT c/c Lei 8177/91, art. 39, §1º) e aquela a partir do vencimento da obrigação, ou seja, a contar do momento da exigibilidade do título, e devida até o efetivo pagamento.

Tratando-se de verba indenizatória, não há incidência de contribuição fiscal, nos termos da Lei 8.212/91.

Insurge-se o réu argumentando que não restou comprovado pelo autor que tenha sido perseguido, que sofreu retaliação de forma sucessiva pelo fato de ser dirigente sindical e portador de LER/DORT, ou ainda que tenha sido vítima de humilhação, ou de qualquer prática discriminatória do seu empregador.

Aduz que passou por reestruturação e muitas áreas foram extintas, gradativamente migradas para São Paulo, sendo que a área em que o autor trabalhava foi extinta, razão pela qual ficou dispensado do comparecimento ao trabalho, com frequência livre para exercício da atividade sindical. Afirma que o autor foi transferido no ano de 2002 para prestar serviços na empresa D., porém, não foi submetido à situação humilhante, constrangedora e vexatória.

Entende que a prova oral revelou que o autor não estava obrigado a consignar a jornada nos respectivos controles, e que desde julho de 2002 até a presente data é dirigente sindical, com frequência livre. Argumenta que o fato de desempenhar atividades de nível inferior a seus conhecimentos técnicos, não caracteriza trabalho humilhante, e não há proibição do exercício de outras funções, conforme se infere do parágrafo único do artigo 456 da CLT.

Alega que não houve comportamento antijurídico ou prática de ato ilícito, decorrente de ação ou omissão e ocorrência de um dano, assim, não houve conduta do empregador que violasse os direitos do empregado, não havendo que falar em indenização por dano moral. Caso, não entenda esta Turma pelo afastamento da condenação, requer a redução do quantum indenizatório, pois desproporcional às circunstâncias fáticas do caso concreto.

O autor, por sua vez, busca reforma da sentença, argumentando que o valor da indenização deve ser majorado para R\$ 300.000,00, ou outro valor fixado por esse Tribunal, visto que o fixado pelo Juízo *a quo*, não é suficiente para compensar a dor moral sofrida.

Analisa-se.

Destaca-se que não houve reconhecimento de dano moral pelo fato do autor ter sido dirigente sindical ou portador de LER, portanto, desnecessário tecer comentários a respeito.

Quanto ao dano sofrido quando da reestruturação da empresa, ao contrário do alegado pelo réu, restou demonstrado, pela prova oral, que a

O trabalho é um dos bens mais caros a qualquer pessoa. É a maneira dela se realizar como profissional perante a sociedade e, na vida particular, em relação aos demais amigos e familiares. O sentimento de respeito ao trabalho desenvolvido, a iniciar pelo empregador é, pois, crucial.

transferência do autor para a empresa terceirizada D., causou-lhe dano moral, já que, admitido em janeiro de 1985, sempre exerceu função de escriturário, trabalhando nos setores de RH (Folha de Pagamento e Benefícios) e em Compras e Suprimentos, até janeiro de 2001.

O trabalho é um dos bens mais caros a qualquer pessoa. É a maneira dela se realizar como profissional perante a sociedade e, na vida particular, em relação aos demais amigos e familiares. O sentimento de respeito ao trabalho desenvolvido, a iniciar pelo empregador é, pois, crucial. Despiciendo, portanto, falar em quão danoso para o empregado é se ver transferido para um setor que não aproveita seu conhecimento técnico, após anos de serviços prestados, exercendo tarefas inferiores, como declara a testemunha A. M. F. (fl. 390).

Além do mais, no novo setor sequer tinha à sua disposição um computador para que pudesse efetuar o "registro do ponto", ficando à merce do seu superior, único que possuía computador, para efetuar o registro de sua jornada de trabalho.

Encontra-se dentro do poder diretivo do empregador a possibilidade de mudanças de local de trabalho, desde que não venha a ferir a honra e imagem do trabalhador, portanto, mantenho a condenação.

No que tange ao valor a ser fixado para indenizações desta natureza, o mesmo deve ser proporcional à gravidade do dano ocorrido. No entanto, por não ser mensurável monetariamente, em virtude de não ter dimensão econômica ou patrimonial, dá origem a mais polêmica discussão sobre o tema: a liquidação de seu valor indenizatório, de sorte que pode atender a dois sistemas: a) o tarifário e b) o aberto. Pelo sistema tarifário, há uma predeterminação do valor da indenização; enquanto pelo sistema aberto, atribui-se ao juiz a competência para fixar o quantum subjetivamente na medida do caso concreto.

No Brasil, adota-se o sistema aberto e leva-se em consideração a situação econômica do ofensor, o risco criado, a gravidade e a repercussão da ofensa, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo, entre outros.

Dentro desses parâmetros, considerando a capacidade econômica da ré, a gravidade do fato e o caráter pedagógico punitivo da medida, o valor fixado pelo Juízo de Primeiro Grau de R\$ 50.000,00 merece redução para R\$ 20.000,00

Cito como precedentes os autos 176-2008-091-09-00-0 (julg. 16/04/00) e 15708-2009-029-09-00-4 (julg. 21/09/11), ambos relatos por mim.

Dou provimento parcial ao recurso do réu para reduzir a indenização por danos morais para R\$ 20.000,00. Nego provimento ao recurso do autor.

[...]

RECURSO ADESIVO DE [autor]

ASSÉDIO MORAL - DANO MORAL - INDENIZAÇÃO

A matéria foi analisada em conjunto com o recurso do réu.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU, para reduzir a indenização por danos morais para R\$ 20.000,00 e estabelecer critérios de apuração dos juros de mora e correção monetária, nos termos do fundamentado e NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 06 de junho de 2012.

MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR
JUIZ RELATOR

Sentença

Juiz Reginaldo Melhado

Sentença publicada em 30/11/2012, 6ª Vara do Trabalho de Londrina - Pr, Juiz Reginaldo Melhado.

Vistos e examinados estes autos da ação em que [autora], com qualificação à fl. 02, pleiteia tutela jurisdicional em face de [ré], igualmente com qualificação nos autos, pretendendo sua condenação no pagamento das parcelas que articula dedutivamente no pedido vestibular. Na petição inicial a parte autora disse ter mantido vínculo de emprego com a demandada; postulou a integração do aviso prévio ao contrato de trabalho; disse ter prestado serviços em sobrejornada, que não teria sido regularmente paga; pleiteou a condenação da parte demandada ao pagamento de diferenças salariais, devolução de descontos indevidos, indenização por danos morais, multa convencional, multas dos artigos 467 e 477 da CLT e multa pecuniária; formulou pedidos conexos; atribuiu valor à causa.

[...]

8. Indenização por danos morais

Desde o ponto de vista teórico – e portanto sem adentrar ainda ao contraditório factual dos autos –, tem razão a autora em sua argumentação, no que respeita ao cabimento da reparação do dano moral decorrente de lesão de direito ocorrida no âmbito do contrato de emprego. A modernização das relações do trabalho requer, antes de tudo, o irrestrito respeito aos direitos da pessoa humana. Mesmo sem previsão de estabilidade no emprego, mesmo sem uma real proteção contra despedidas arbitrárias e sem justa causa, o ordenamento constitucional dá ensejo à mais completa responsabilização do empregador pelos danos materiais e morais que causem ao trabalhador os atos dele próprio ou de seus prepostos.

O art. 5º, inciso V, da Constituição da República, interpretado em consonância com o histórico preceito contido no art. 159 do Código Civil e nos arts. 186 e 927 do novo Código Civil, trouxe fim a antiga querela doutrinária e jurisprudencial a cerca da indenização do dano moral.

O dano indenizável pelos dispositivos legais citados compreende não só a lesão patrimonial, mas também outros direitos e valores fundamentais como a honra, a dignidade pessoal, o sentimento religioso, afetivo e familiar, cuja lesão traz à vítima dor e o sofrimento maiores do que o simples dano material.

Para o deferimento da indenização desta natureza é preciso, portanto, prova suficiente da efetividade do dano moral sofrido pela parte autora e do nexo de causalidade com a conduta ilícita da ré. Somente se demonstrado esse sofrimento e a culpa ou o dolo da parte contrária, pode haver lugar para a responsabilização.

No caso dos autos, está bem demonstrado ter a autora efetivamente sofrido importante dano moral resultante das ofensas que o seu superior hierárquico irrogou à sua pessoa.

As alegações da inicial quanto ao assédio sexual foram confirmadas pela autora, em seu depoimento pessoal, e pela testemunha A. C. da S. A testemunha M. C. G. da S. disse nada ter presenciado a respeito dos fatos.

Ao ser inquirida sobre a matéria a preposta declarou não saber se o gerente assediou sexualmente a autora e se ela se queixou da situação.

É óbvio que, ao ser interrogada sobre a matéria, ela empregou injustificadas evasivas. Estava obrigada a ter conhecimento dos fatos (CLT, art. 843, § 1º), de modo que entendo a ocorrência de recusa a depor, gerando a *ficta confessio*, nos termos do arts. 343, § 2º, e 345, ambos do Código de Processo Civil. "*Diz-se ficta, tácita ou presumida a (confissão) que resulta da taciturnidade da parte quando provocada a falar. Geralmente resulta da recusa da parte em prestar depoimento*", ensina Moacyr Amaral Santos¹. A taciturnidade, aqui, deve ser entendida como a resposta lacônica, a reação silenciosa, o calar a verdade.

Nesta hipótese, o juiz deve declarar em sentença "*se a ignorância do fato é escusável, ou não; se não o for, a parte deverá ser declarada confessa quanto a tal fato*"². Conforme preceitua o § 1º do art. 843 da CLT, "*o empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente*". Como no processo do trabalho o inteiro conhecimento do

1 Primeiras Linhas de Direito Processual Civil, 2ª vol., 8ª ed., Saraiva, SP, p. 441.

2 TEIXEIRA, Manuel A. A Prova no Processo do Trabalho, São Paulo, 5ª ed., LTr, p. 159.

fato é presunção *juris tantum*, a ignorância demonstrada no depoimento referido era inescusável e por isto tenho que a parte demandada é confessa quanto à matéria em questão.

De qualquer forma, os depoimentos da autora e da testemunha A. C. da S., repita-se, pareceram a este juiz bastante sinceros. A testemunha M. C. G. da S. não aparentou sinceridade em seu depoimento.

O juiz deve fundar suas decisões no princípio do livre convencimento racional (art. 131 do Código de Processo Civil). Há de motivar suas decisões, externar os caminhos da reflexão que o conduziram a esta ou àquela conclusão, mas deve curvar-se à sua consciência na apreciação da prova, aplicando aos fatos que julga demonstrados em juízo a solução que mais se aproxime do escopo último da atividade jurisdicional, que é a realização da justiça no caso concreto.

No caso concreto, os elementos factuais espelhados nos autos evidenciam a prática de falta gravíssima. O gerente da loja, valendo-se de sua autoridade hierárquica, fazia abordagens inadequadas, de caráter sexual, insinuando-se para a autora e outras subordinadas. Às brincadeiras maliciosas a autora respondia com obstinado recato, sentindo-se pressionada, ameaçada e humilhada. A esses gracejos impertinentes seguiram-se ameaças e gestos intimidativos. A autora levou os fatos ao conhecimento de seus superiores hierárquicos, mas nenhuma providência foi tomada. Ao fim e ao cabo, a administração da empresa propôs a ela a transferência de unidade, em lugar de punir o assediador.

A relação hierárquica entre ofensor e ofendido é uma característica imprescindível à configuração do assédio sexual: prevalece-se o agente da sua condição de autoridade superior, inerente à relação de emprego.

No bojo de uma relação de emprego, onde a empregada se encontra em estado de sujeição, é dever do empregador adotar todas as medidas para evitar uma situação como essa.

Houve assédio sexual. Está bem demonstrado ter a autora efetivamente sofrido importante dano moral resultante das ofensas que o gerente da loja irrogou à sua pessoa.

Não resta dúvida de que a conduta do réu configurou forte dano de natureza moral, espiritual e psicológica. Tais ofensas macularam o próprio decoro e a consciência à dignidade que uma pessoa tem de si mesma.

Quem exerce o poder, no bojo de uma relação hierárquica, deve também conduzir-se com redobrado respeito à pessoa do seu subordinado. O limite ético é mais rígido.

Quem exerce o poder, no bojo de uma relação hierárquica, deve também conduzir-se com redobrado respeito à pessoa do seu subordinado. O limite ético é mais rígido.

A prova oral também confirmou que os vendedores tinham as metas cobradas de forma humilhante e ainda eram obrigados, inclusive as mulheres, indiscriminadamente, a carregar produtos pesados, como grandes armários. Exigia-se a elas esforço superior às suas forças.

Os atos ilícitos dos quais exurgiram o dano moral aqui reconhecido foram praticados por um gerente da empresa. Segundo o art. 932 do Código Civil de 2002, "são também responsáveis pela reparação civil (...) o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele" (inciso III).

Segundo art. 933 do mesmo Código Civil, o empregador, "ainda que não haja culpa de sua parte", responde "pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos" no dispositivo em questão.

É aplicável ao caso, ainda, a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal:

"É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto."

Não há uma regulação tarifada para a indenização do dano moral, cabendo ao juiz proceder ao arbitramento prudente e criterioso, calcado na gravidade da ofensa e na extensão das agruras dela resultante, buscando a reparação justa, mas integral, como mostra o eminente Juiz Cláudio Armando Couce de Menezes:

"A reparação pelo ato ilícito deve ser a mais completa possível, não representado óbice algum à pretensão laboral a tipificação de algumas indenizações na CLT para situações específicas" (TRT da 17ª Reg., RO-2134/92, Rel. Juiz Cláudio Armando Couce de Menezes, in LTr 58-04/466)

Postas estas razões, com fulcro nos arts. 5º, inciso X, e 114, ambos da Constituição da República, e nos arts. 186, 932 e 933 do Novo Código Civil, dou acolhimento ao pedido formulado na peça de ingresso para condenar a parte demandada ao pagamento de indenização pelos danos morais reconhecidos acima.

Levando em conta a extensão da ofensa moral, os prejuízos causados à imagem da autora e as condições econômicas de ambas as partes, fixo tal indenização em R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), determinando seja aplicada desde esta data correção monetária, sobre a qual incidirão juros capitalizados, estes devidos desde o ajuizamento da demanda, na forma da Sumula 200 do C. TST e da Súmula 224 do STF.

Deixo portanto de aplicar o critério adotado pela Súmula 490 do C. STF, por entender que referido verbete não se ajusta ao comando contido no art. 7o, inciso IV, parte final, da Constituição da República.

[...]

3. DISPOSITIVO

Em face do exposto e pelo mais que dos autos consta, julgo procedente em parte a pretensão deduzida na inicial para condenar a ré a pagar à autora as parcelas descritas na fundamentação, resolvendo o mérito do litígio, nos termos do disposto no art. 269, inciso I, do CPC.

[...]

Cientes as partes.

Londrina, 30 de novembro de 2012.

Reginaldo Melhado
Juiz Titular

Sentenças

Juíza Patrícia de Matos Lemos

Sentença publicada em 25/01/2013, 10ª Vara do Trabalho de Curitiba - Pr, Juíza Patrícia de Matos Lemos.

[Autor] deduziu reclamação trabalhista em face de [réus] pleiteando os direitos e verbas declinados na inicial de fls. 02/39. Deu à causa o valor de R\$ 50.000,00.

[...]

2.6 - Dano moral

O reclamante sustenta que os réus exigiam excessivamente o cumprimento de metas sob pena de demissão, ressaltando que em razão do labor extraordinário foi obrigado a trancar a faculdade em 2001. Requer o pagamento de indenização pelo assédio moral sofrido, inclusive em razão dos dispensa sem o pagamento correto dos valores devidos, conforme postulados na presente ação. Juntou aos autos os “e-mails” de fls. 44/80 e 91/116.

Os reclamados negam os fatos alegados na petição inicial.

O reclamante não logrou êxito em comprovar ter sido obrigado a trancar a faculdade em razão do labor para a ré, sendo seu o ônus por se tratar de fato constitutivo do seu direito. Da mesma forma, não logrou êxito em comprovar qualquer dano moral em razão das verbas deferidas na presente ação.

Em que pese impugnarem os - e-mails - juntados pelo reclamante com a petição inicial, os reclamados não lograram êxito em desconstituí-los. Esses documentos comprovam o excesso na cobrança de metas, com expressões tais como - não aceitarei mais falta de comprometimento com o banco - (fl. 79), - a minha paciência e tolerância chegou ao fim - (fl. 91), - quero este volume custe o que custar - (fl. 92), - não tolerarei operador travado a partir de agora - (fl. 99), - a presença e permanência de todos está diretamente ligada à performance - (fl. 105) e - a tolerância para promessas acabou - (fl. 106).

Da mesma forma, a primeira testemunha ouvida a convite do autor afirmou, em seu depoimento, que “havia metas para venda de cartão de crédito; que inicialmente era subordinado ao coordenador H. e ao gerente R.; que depois que passou a operador passou a ser subordinado ao coordenador T. e ao gerente M.; que o depoente sofria cobranças diárias pelo cumprimento de metas; que as cobranças eram verbais e escritas”. Então, perguntado se acha que eram excessivas respondeu que “com certeza; que acha isso pela forma como era feito, porque não era pedido, era mandando, muitas vezes de forma grosseira” e, assim, perguntado como era a forma grosseira, exemplificou com “seu morto, você não vai fazer isso”. Por fim, perguntado se chegou a ver o autor sofrer alguma ameaça respondeu que “quando trabalharam juntos o autor recebeu o mesmo tipo de palavreado que o depoente; que o depoente, o autor e todos os outros promotores recebiam ameaça que se não fizessem isso seriam despedidos; que isso acontecia diariamente, no meio da concessionária, direto e também em reuniões; que nas reuniões era pior ainda porque era fechado”.

A segunda testemunha do autor afirmou, ainda, em seu depoimento que “era subordinada a H. e R.; que era constantemente cobrada pelo atingimento de metas; que eles cobravam ameaçando, ligando no radinho, gritando, humilhando, até na frente das outras pessoas; que a ameaça era de que seria mandada embora”. Então, perguntado sobre o que era a humilhação respondeu que “era quando ligava para eles pedindo alguma coisa, uma defesa de uma ficha, e eles diziam que não podiam fazer e depois vinha um vendedor da concessionária e pedia a mesma coisa e eles perguntavam para a depoente por que ela não tinha feito isso, como se não tivesse feito; que eles compareciam quase que diariamente nas concessionárias; que na Florença eles iam quase todos os dias; que na Super eles iam de vez em quando; que a cobrança na frente de outras pessoas acontecia na concessionária; que eles cobravam metas e ficavam tirando sarro na frente dos outros”. Assim, perguntado sobre qual era o sarro que ficavam tirando respondeu que “era quando a pessoa tinha algum defeito e eles ficavam tirando sarro na frente; que chegou a ver o autor ser ameaçado” e, perguntado por quem e onde respondeu que “tinha o R. e o H., mas o R. era pior; que R. ficava humilhando na frente dos outros”.

A primeira testemunha ouvida a convite dos próprios réus afirmou que “eram bastante cobrados e existia pressão pelo cumprimento de metas” e, perguntado se acha que a cobrança era excessiva ou humilhante respondeu que “depende de cada pessoa, de como cada um aceita; que o depoente não chegou a ser ameaçado de ser despedido nessas cobranças;

que o depoente nunca presenciou alguém ser ameaçado de dispensa nas cobranças; que já presenciou dizerem que se não atingissem a meta em 3 meses poderiam sofrer alguma punição”.

Cabalmente comprovado, portanto, o assédio moral sofrido pelo reclamante em razão da excessiva cobrança de metas. Frise-se que a cobrança de metas integra o poder diretivo do empregador, porém, no presente caso restou comprovado o excesso na cobrança.

Pelo exposto, patente o dano moral impingido ao reclamante sendo os reclamados responsáveis por sua reparação nos expressos termos do disposto nos artigos 932, inciso III, e 933, do Código Civil Brasileiro. Devida uma indenização cujo valor deve ser fixado com a observância da capacidade financeira dos réus, sendo o segundo réu uma das maiores instituições bancárias do país, da gravidade do ato ilícito e da gravidade da lesão provocada. Considera-se ainda a remuneração percebida pelo reclamante e que a lesão era continuada ao longo de mais de 3 anos e meio de prestação de serviços.

Entende o Juízo ser razoável o valor R\$ 20.000,00.

Diante do exposto, acolhe-se em parte o pedido. Condenam-se os reclamados a pagarem indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Os juros de mora e correção monetária sobre a indenização por dano moral incidem a partir da data do julgamento, eis que fixado em valores nesta data, conforme entendimento expresso na OJ EX SE - 06, item VI, deste E. TRT da 9ª Região (Nas indenizações por danos morais, o marco inicial dos juros será a data do arbitramento do seu valor pela sentença ou acórdão. Inaplicável o disposto no artigo 39 da Lei n.8.177/91).

[...]

III - DISPOSITIVO

POSTO ISSO, decide o Juízo da 10ª Vara do Trabalho de Curitiba REJEITAR a preliminar arguida e, no mérito, ACOLHER EM PARTE o pedido para condenar os reclamados, [...], a pagarem ao reclamante, [...], nos termos da fundamentação: a) diferenças salariais e reflexos; b) adicional de horas extras e horas extras acrescidas dos adicionais respectivos e reflexos; c) indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais); d) os descontos efetuados a título de Nextel; e) FGTS de 8% (oito por cento)

sobre as verbas deferidas nos itens 2.3 e 2.4 supra, exceto os reflexos em férias e terço de férias. Liquidação por cálculo. Juros de mora e correção monetária na forma da lei. Custas de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), pelos reclamados, sobre o valor da condenação, provisoriamente arbitrado em R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Cumpra-se no prazo legal. Intimem-se as partes, nos termos da Recomendação CORREG nº 01/2012, de 29/06/2012. Nada mais.

Patrícia de Matos Lemos

Juíza do Trabalho

Sentenças

Juiz Ronaldo Piazzalunga

Sentença publicada em 18-01-2013, 3ª Vara do Trabalho de Londrina - Pr, Juiz Ronaldo Piazzalunga.

[...], parte autora devidamente qualificada nos autos, ajuizou reclamação trabalhista em face de [ré], formulando, pelos argumentos expendidos, as pretensões arroladas na exordial, de fls. 19/21, aos quais me reporto, por economia e celeridade processuais. Atribuiu à causa o valor de R\$ 25.000,00. Juntou procuração e documentos.

[...]

5. assédio moral - rescisão indireta- dano moral

O autor alegou assédio moral e coação para o pedido de demissão. Postula a reversão, com reconhecimento de rescisão indireta do contrato e indenização por danos morais. Assevera que era submetido a humilhações de permanecer no “cantinho do castigo”, quando cometia “deslizes”.

A defesa negou o assédio ou qualquer vício de consentimento no pedido espontâneo, sem coação, conforme documento de fls. 55 e 117, manuscrito, de próprio punho do trabalhador.

Do depoimento do autor sobre a matéria, merece destaque:

“14) ocorreu que o depoente, por problemas familiares, necessitou faltar por três dias, em janeiro de 2012, e quando procurou A. para dar-lhe explicações, este disse ao depoente que aguardasse sentado no refeitório até que o engenheiro V. chegasse porque iriam conversar; 15) o depoente ficou aguardando das 07h30 até as 15h40 para ser atendido, quando foi chamado para conversar na sala de reuniões, onde encontrou V. e A.; 16) no refeitório há mesas, cadeiras, bebedouro e uma TV que é ligada na hora do almoço; 17) na reunião, perguntaram ao depoente o que havia acontecido para

as faltas, perguntaram se o depoente tinha interesse em continuar na empresa, e disseram que tal situação não poderia ocorrer, sendo que conversaram normalmente sem agressividade; 18) o depoente saiu da sala de reuniões e voltou ao trabalho; 19) o mesmo fato ocorreu mais duas vezes, depois que o depoente faltou um dia porque perdeu o cartão do vale transporte, e depois porque faltou mais dois dias, embora tenha perdido quanto à esta última oportunidade o atestado médico que justificava tais ausências; 20) em razão dessas esperas no refeitório, os demais trabalhadores faziam chacotas com o depoente, dizendo que este tinha "voltado à escola", tinha "ido ao banquinho do castigo", e que o depoente não poderia faltar porque seu "pai o colocaria de castigo", referindo-se a A.; 21) quando os outros trabalhadores faltavam também precisavam ficar esperando no refeitório para conversar com V. e A.; 22) as horas que o depoente permaneciam aguardando no refeitório não eram descontadas do seu salário; 23) quando questionou ao V. porque precisava ficar esperando no refeitório, V. disse que não conseguia conversar antes porque estava ocupado; 24) o depoente relata que o meio-oficial V. ouviu uma conversa entre o A. e o An., na qual este perguntava se o autor seria dispensado, e aquele dizia que o reclamante não seria dispensado, mas tomaria um chá de banco para não esquecer o ocorrido; 25) na terceira falta do depoente ao trabalho, este permaneceu durante toda a jornada do dia seguinte no refeitório, sendo que às 17h18 foi dispensado; 26) tendo comparecido no dia seguinte, às 09h00, no horário designado no dia anterior, o C. do setor administrativo disse ao depoente que este tinha a opção de pedir demissão ou ser dispensado por justa causa; ... 28) o depoente não tinha a intenção de sair da empresa, mesmo em razão dos fatos ocorridos, mas diante as duas opções que lhe foram colocadas, optou por pedir demissão; ... 37) o depoente não gosta muito de brincadeira, mas os trabalhadores que tinham mais intimidade entre si costumavam fazer brincadeiras na obra; 38) quando ouviu as chacotas, falou para o colega de trabalho que as fez que parasse com aquilo, mas nada comentou com seus superiores hierárquicos".

Destas declarações, embora confirmando a alegação e tempo de espera quando sofria advertência ou questionamento por alguma falta, cabe ponderar que:

- Não ficava em um “cantinho do castigo” específico, mas sim no refeitório, com cadeiras e televisor, com liberdade muito maior do que a indicada na exordial, ainda que se mostrasse situação desconfortável;
- Ao questionar o superior, este justificou a espera no local em razão de ocupação do próprio supervisor;
- São incontroversas as faltas do reclamante, sendo que houve questionamentos e advertências, mas conversando “normalmente, sem agressividade”.
- Quando ouviu chacotas, reclamou com os colegas e as provocações se encerraram;
- OPTOU POR PEDIR DEMISSÃO.

O preposto reconheceu que:

“o autor permaneceu no refeitório em uma oportunidade, aguardando o engenheiro por 30 ou 40 minutos para conversar, depois do autor ter faltado na semana anterior, de segunda a quarta-feira, na sexta-feira, e em meio período da quinta-feira; 3) não é prática na reclamada deixar o autor aguardando durante a jornada para conversar com o engenheiro”.

O depoimento da primeira testemunha arrolada pelo reclamante confirma teses da inicial, mas tal depoimento merece ressalvas e ponderação com cautela, ante a tendenciosidade manifesta, conforme análise já feita nos tópicos anteriores desta fundamentação.

A segunda testemunha confirma a prática da espera dos trabalhadores, mas não as chacotas:

“3) em janeiro de 2012 o depoente faltou ao serviço para fazer exames médicos, posto que havia sido aprovado em concurso público que hoje ocupa; 4) no dia seguinte, o mestre de obras A. perguntou porque o depoente tinha faltado, e quando ouviu o motivo disse rispidamente que o depoente tinha que se preocupar com a obra e não com sua vida pessoal, bem como fez o depoente esperar a chegada do depoente no

refeitório por cerca de uma hora; 5) na parte da manhã ninguém viu o ocorrido e ninguém fez brincadeiras com o depoente; 6) se não está enganado, o autor faltou três dias ao serviço, em razão disso viu que ele ficou no refeitório aguardando das 07h30 às 16h30; 7) com o reclamante não viu o fato ocorrer novamente, embora tenha visto ocorrer com outras pessoas; 8) especificamente com o reclamante, o depoente não viu ninguém fazer brincadeira; ... 12) porque A. dizia que os trabalhadores eram burros e para evitar outros constrangimentos, o depoente não perguntou porque precisava esperar no refeitório”.

A última testemunha, arrolada pela ré, aduziu:

“2) algumas vezes o autor faltou sem justificativa ao trabalho; 3) em uma oportunidade, após dois ou três dias de faltas, o mestre de obras A. pediu ao reclamante que ele aguardasse o reclamante no refeitório para a chegada do engenheiro; 4) não sabe com exatidão, mas acredita que o autor aguardou no refeitório por 40 ou 60 minutos; 5) possivelmente o engenheiro não estava na obra e por isso o autor aguardou; 6) não se recorda se o autor esperou por outros dias por conta de faltas; 7) outros trabalhadores já ficaram no refeitório aguardando a chegada do engenheiro, por 40 ou 60 minutos; 8) o autor foi comunicado que receberia uma suspensão, e depois disso ele pediu demissão; 9) não foi dito o autor que se não pedisse demissão seria dispensado por justa causa. ...; 13) a espera no refeitório não era punição, mas uma simples espera pela chegada do engenheiro; 14) caso o engenheiro estivesse na obra não haveria necessidade de espera”.

Diante destas provas, reconheço que:

- Os trabalhadores, inclusive o reclamante, quando tinha alguma falta, precisavam conversar com o superior hierárquico que, por vezes, os deixava esperando durante certo tempo no refeitório, sujeitos à observação dos demais colegas, que percebiam a condição sujeita a advertências;
- A demora na espera decorria fundamentalmente da indisponibilidade do superior nos momentos em que os

trabalhadores eram designados para a espera;

- O local de espera era no refeitório e não em um “cantinho” específico destinado a “castigo”;
- O autor passou por chacotas de colegas, mas com imediata interrupção ao haver a reclamação pelo reclamante;
- Os superiores não se comportavam de forma agressiva nas conversas e advertências pelas faltas cometidas pelos trabalhadores;
- O reclamante teve reiteradas faltas e advertências sendo que optou pelo pedido de demissão, não se comprovando coação da ré para que houvesse esta opção pelo reclamante.

Considero que estas condições fáticas denotam procedimento inadequado da ré, submetendo os trabalhadores a esperas desnecessárias, quando o superior hierárquico não estava disponível, ainda que o subordinado tivesse cometido falta e fosse justificável a advertência. Se o superior não estava disponível e se a demora fosse imprevisível, caberia à ré a cautela de só retirar o trabalhador dos serviços e só deixá-lo em condição excepcional no momento em que fosse viável a reunião com o encarregado.

Por outro lado, não considero que tais situações e procedimentos indicassem assédio moral que inviabilizasse o prosseguimento da relação contratual.

A justa causa para rescisão contratual exige a satisfação de requisitos específicos, seja quando imputada ao trabalhador, seja ao empregador. A falta deve ser suficientemente grave para impossibilitar o prosseguimento da relação entre as partes e deve haver a imediata insurgência da parte prejudicada.

Se, do lado do empregado, exige-se a gradação da penalidade, salvo quando a falta seja suficientemente grave, do lado do empregador cabe ser verificada a possibilidade e tentativa de busca, pelo trabalhador, de satisfação de seus direitos, pelas vias normais durante o contrato, sem a satisfatória resposta do empregador.

Transcrevo lições doutrinárias já citadas em decisão do nosso E. TRT da 9ª Região (TRT-PR-00234-2005-091-09-00-2-ACO-11821-2006; Primeira Turma do TRT da 9ª Região; Juíza Relatora: Cláudia Cristina Pereira Pinto de Almeida; DJ de 28-04-2006):

De Wagner D. Giglio:

"Para justificar a rescisão contratual por iniciativa do empregado, o ato faltoso praticado pelo empregador deve ser grave, a ponto de tornar insuportável a manutenção do vínculo empregatício. Isso é tanto mais verdade quando se sabe que o emprego, regra generalíssima, é o único meio de subsistência do empregado: para se dispor a perdê-lo, deve o trabalhador se encontrar diante de uma situação sem alternativa.

Assim sendo, parece incoerente que o empregado invoque uma das justas causas do art. 483, que o autoriza a rescindir o contrato, e não o rescinda, de fato, demonstrando, com sua permanência no emprego, que a infração não era tão grave a ponto de impedir a subsistência do vínculo empregatício".

De Maurício Godinho Delgado:

"No que diz respeito à adequação entre a falta e a penalidade, quer a ordem jurtrabalhista que haja correspondência substantiva entre a conduta infratora e a justa causa que se pretende ver reconhecida. Conforme já exposto, faltas do empregador, tidas como leves, não dão ensejo à penalidade máxima existente no Direito do Trabalho, que a resolução contratual culposa.

A adequação ou inadequação da justa causa empresarial combinam-se a outro critério próximo, o da proporcionalidade entre a falta cometida e a punição. Por tal critério, quer a ordem jurídica que haja harmônica conformidade entre a dimensão e extensão da falta cometida e a dimensão e extensão do efeito jurídico drástico almejado, que é a resolução contratual por justa causa do empregador".

Diante do exposto, conforme entendimentos citados, com os quais comungo, as alegadas irregularidades cometidas pela empregadora não têm a força suficiente para configurar justa causa para rescisão contratual (rescisão indireta).

Cabe ainda ponderar que, se a empregadora, mesmo diante de uma falta grave do empregado, opta pela demissão sem justa causa, não

A questão da reparação de dano moral não está presa ao dever efetivo de indenizar a perda concreta, ante a impossibilidade de se aferir o devido prejuízo e respectivo valor reparatório, mas sim, no estabelecimento de valor pecuniário capaz de desagravar a ofensa sofrida.

poderá vir a juízo, posteriormente, pretender que seja convertida em demissão por justa causa, até por falta de imediatidade e por não cabe reversão da opção que lhe cabia.

Da mesma forma, se o trabalhador, opta pelo pedido de demissão, não pode vir a juízo pretender reverter sua decisão, salvo se comprovar que houve coação ou qualquer vício de vontade na opção antes manifestada.

A parte autora não produziu prova capaz de comprovar qualquer vício de consentimento no pedido de demissão apresentado formalmente (fls. 117) e reconhecido desde a inicial. Por conseguinte, entendo não afastada a validade do pedido de demissão e não comprovada causa para a rescisão indireta. Por corolário, ficam rejeitados os pedidos respectivos, inclusive quanto a aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS.

Por outro lado, ainda que não se configure propriamente assédio moral, considero que o procedimento da reclamada se mostrou inadequado e potencialmente ofensivo, cabendo medida contrária a tal prática e que permita uma compensação ao reclamante.

O dano moral decorre da dor física ou psicológica provocada a uma pessoa, da ofensa, dentre outros direitos fundamentais, à sua honra e imagem, abarcando os danos estéticos e os efeitos à intimidade provocados pela lesão física.

Conforme nos apresenta WILSON MELO DA SILVA (O Dano Moral e sua Reparação, Saraiva, 3ª ed.): "Danos morais são lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não suscetível de valor econômico".

Reconhecido o dano moral, por ato dos representantes da reclamada, configura-se sua responsabilidade, restando a tarefa de estabelecer o quantum condenatório.

A questão da reparação de dano moral não está presa ao dever efetivo de indenizar a perda concreta, ante a impossibilidade de se aferir o devido prejuízo e respectivo valor reparatório, mas sim, no estabelecimento de valor pecuniário capaz de desagravar a ofensa sofrida.

O dano moral, por se referir, muitas vezes, ao ego, a um estado eminentemente íntimo, não requer prova material, podendo ser aferido pelo contexto dos autos.

A indenização (reparação/compensação) por danos morais decorre do sentimento de pesar íntimo ocasionado pela lesão. Desta feita, a indenização não é nada mais que um meio de minimizar a dor moral sofrida, visando, também, imprimir um efeito punitivo e pedagógico ao ato praticado pelo empregador, a fim de que o mesmo não reincida na conduta.

Para fixação do valor da indenização há que serem considerados os efeitos desta. Para o ofendido, ainda que não possa reparar os efeitos, deve ser razoável compensação, considerando-se o seu próprio padrão de vida, suas condições pessoais e sociais e a necessidade de proporcionar uma satisfatória compensação pela dor íntima, evitando-se apenas o enriquecimento ilícito. Para o ofensor há que ser suficientemente alta para, não apenas penalizar, mas, acima de tudo, desestimular o prosseguimento ou a repetição da prática, considerando especialmente a capacidade de pagamento do agente.

No presente caso, há que ser ponderado baixo potencial ofensivo, ainda que inadequado o procedimento.

Em face do exposto, ponderando a responsabilidade da empregadora e o potencial ofensivo dos atos, acolho parcialmente o pedido, para condenar a reclamada a pagar à autora, no prazo de oito dias, como reparação pelos danos morais, o valor ora arbitrado em R\$ 1.000,00 (mil reais).

Não adimplida a obrigação, no prazo estabelecido, deverá ser computada atualização monetária (pela tabela econômica do TRT da 9ª Região), a partir da data de publicação da presente sentença (considerando que o valor foi arbitrado já considerando o quantum devido neste momento processual), tudo conforme entendimentos consubstanciados na Súmula 11 do TRT da 9ª Região e OJ nº 6, V, sobre execução trabalhista, da Seção Especializada da mesma Corte e Súmula 439, do C. TST.

Quanto aos juros, pondero os entendimentos consubstanciados na mesma Súmula 439/TST, para determinar a incidência desde o ajuizamento da ação, na razão de 1% ao mês, "pro rata die", deixando claro que a fixação do valor da indenização (R\$ 1.000,00) não menosprezou o fato deste alcançar, na data desta sentença, total superior a R\$ 1.100,00, apenas pela incidência dos juros de mora sobre o valor original.

Defiro, nestes termos o pedido.

[...]

III. DISPOSITIVO

Face ao exposto, nos termos da fundamentação retro, cujos termos e critérios ficam fazendo parte integrante deste para todos os efeitos legais, ACOLHO PARCIALMENTE os pedidos da parte autora, [...], para CONDENAR a parte reclamada, [...], a, em oito dias:

I. Comprovar os depósitos de FGTS deferidos, na conta vinculada da parte autora, sob pena de execução direta pelo valor correspondente, que, neste caso, será apurado como verba trabalhista, com subsequente depósito na conta vinculada do reclamante;

II. Pagar à parte autora:

1. Diferenças salariais, pela equiparação com o paradigma [...], com reflexos;

2. Indenização por danos morais.

[...]

Cumpra-se no prazo legal.

Cientes as partes (art. 834 da CLT).

Prestação jurisdicional entregue.

Ronaldo Piazzalunga

Juiz do Trabalho

Sentenças

Juíza Luciene Cristina Bascheira Sakuma

Sentença publicada em 18/01/2013, 2ª Vara do Trabalho de Curitiba - Pr, Juíza Luciene Cristina Bascheira Sakuma

[Autora], qualificado(a), ajuizou reclamatória trabalhista em face de [ré], também qualificada, deduzindo os pedidos descritos na inicial. Deu à causa o valor de R\$ 25.000,00. Juntou documentos (fls. 10/21).

[...]

1.3. Assédio moral - indenização

Assevera a autora que a ré mantinha controle quanto às idas ao banheiro, em razão do grande número de ligações que atendia. Aduz que os empregados não poderiam ir ao banheiro no horário até 9h, como também no período entre 11h30 e 14h. Acrescenta que, nos demais horários, tinha que afixar um aviso no mural da sala onde trabalhava, com seu nome, indicando que estava no banheiro. Postula indenização por danos morais.

A ré nega ter feito restrições ao uso do banheiro, asseverando que algumas correspondências tinham por finalidade organizar e evitar abusos nas pausas de qualquer natureza, e não só para uso do banheiro. Acrescenta que a utilização de “bandeiras” ou “carinhas” tinha por finalidade organizar os vendedores internos nas pausas de quaisquer natureza (refeição, café, ginástica, etc.), a fim de evitar que os todos os vendedores se ausentasse simultaneamente do local de trabalho, prejudicando o serviços principalmente nos horários de pico.

A mensagem de fl. 16 pede para os empregados “*ficarem o máximo de tempo disponíveis, principalmente agora pela manhã em que a demanda é maior*”. As mensagens pedem, ainda, que “*cuidem das pausas por favor...*”, nada havendo de irregular na conduta da ré, que apenas pede a colaboração de todos. As mensagens de fl. 17, 19 e 21 também não contêm nenhum termo ofensivo, e nem fazem restrição quanto ao uso do banheiro.

A mensagem de fl. 20 apenas alerta um grupo específico de empregados a respeito de muitas pausas em conjunto, e nem foi direcionado à autora, pois esta não consta como destinatária.

Os documentos juntados pela autora, portanto, apenas demonstram a preocupação da ré com pausas em excesso e muitos vendedores ausentes ao mesmo tempo, citando que isso pode prejudicar o atendimento, sem qualquer ofensa ou menção expressa quanto ao uso do banheiro.

A prova testemunhal, por sua vez, indica que havia restrição da ré quanto às ausências para uso do banheiro.

Depoimento pessoal do(a) autor(a): "1) ... 4) quando a depoente ia ao banheiro tinha que colocar um imã no quadro para indicar o motivo da ausência, e apesar de não constar no imã que a ausência era em razão do banheiro, a norma interna era assim e o imã era destinado apenas para esta finalidade; 5) só podiam estar ausentes três do setor por vez para uso do banheiro. Nada mais."

Testemunha do autor: J. C. A., identidade nº[...], nascido em 09/12/1978, vendedor, residente e domiciliado(a) na Rua [...]. Advertida e compromissada. Depoimento: "1) trabalhou para a reclamada no período de agosto de 2005 a setembro de 2009, como vendedor interno e atendia ligações dos clientes. REPERGUNTAS DO RECLAMANTE: 2) ... 3) não podiam ir ao banheiro pela manhã até 09h00 e no horário de almoço, como era revezado, também não podiam sair enquanto havia empregado almoçando, e esta restrição era em torno de 01h30; 4) não trabalhou na mesma célula da autora, mas trabalhava no mesmo espaço físico, e tinham que colocar um imã na porta de saída do setor quando iam ao banheiro, e geralmente podiam se ausentar por célula, ao mesmo tempo, entre um e dois empregados, conforme o número de empregados da célula. REPERGUNTAS DA RECLAMADA: 5) atendia mais de 100 ligações por dia, sendo na média entre 150/200. Nada mais."

Testemunha do réu: R.M. C., identidade nº [...], nascido em 29/01/1976, líder, residente e domiciliado(a) na Rua [...] Advertida e compromissada. Depoimento: "1) trabalha para a ré desde abril de 2007, iniciando como temporária e sendo efetivada em setembro, sendo que foi vendedora interna e é líder de célula faz um ano e meio; 2) existe orientação na ré para que no início da manhã, das 07h30 às 09h00, em horários de "pico" , bem como no horário de escalas do almoço, apenas uma pessoa esteja ausente do setor, mas não havia proibição expressa; 3) também tinha que ter identificação no quadro do setor quando alguém se ausentava, e não só para o banheiro, mas isso terminou por volta de 2009, quando a depoente ainda era vendedora interna. REPERGUNTAS DA RECLAMADA: 4) era em torno de 120 pessoas no setor quando a autora trabalhou; 5) acredita que a divisão por célula começou em 2010 ou 2011 e antes era por regional, sendo que a média da regional era 50 pessoas e a orientação era de até 10 pessoas ausentes; 6) também mantinha contato com clientes por e-mail ou FAX, e então colocava pausa no atendimento telefônico; 7) quando era vendedora interna tinha a necessidade de se ausentar do posto e ir até outro setor da empresa; 8) cada vendedor atende entre 70 e 80 chamadas por dia, numa média de 3 minutos cada. REPERGUNTAS DO RECLAMANTE: 9) no manual do vendedor não havia orientação quando ao uso do banheiro, mas todos os vendedores recebiam este manual. Nada mais."

Embora a testemunha ouvida a convite da ré tenha declarado que havia orientação e não proibição quanto à ausência em horários determinados, a testemunha trazida pela autora declarou que se tratava de efetiva proibição. Também houve divergência nos depoimentos quanto à identificação no quadro do setor/mural a respeito do motivo da ausência, assim como somente a testemunha ouvida pela ré declarou que tal identificação terminou em 2009.

Em razão da menção no depoimento acerca das regras quanto ao banheiro no "manual do vendedor", requereu a autora prazo para sua juntada, o que foi feito parcialmente às fls. 199/200 (visto que apenas parte do documento foi apresentado).

A juntada parcial não foi impugnada pela ré, que também não negou a autoria do documento, pelo que admito o documento como prova das alegações da autora.

Contudo, discordo da interpretação dada pela ré ao documento, porquanto não se vislumbra apenas recomendação/orientação, mas, sim, efetiva restrição:

Recomendar-se que os vendedores não se ausentem ao mesmo tempo do setor, seja porque motivo for, é razoável, mormente em se tratando de vendas feitas por telefone; contudo, foge da razoabilidade proibição expressa quanto ao uso do banheiro em determinados horários.

“Pausas

Antes das 9h15min não podemos fazer ligações externas e pausas banheiro, diversos. Verificações com outras áreas que, necessitem ausentar-se às 11h30min até as 14h00 idem.

Casos extremos consultar a supervisão.

WC

Descrição: Respeitar a regra atual para saída ao banheiro, tendo como regra o item acima.” (grifos acrescentados).

Ou seja, a restrição quanto ao uso do banheiro em determinados horários existia, o que é inconcebível em se tratando de necessidade fisiológica que não é possível marcar horário para acontecer. Tal restrição, assim, ofende a dignidade do trabalhador, que se vê impedido, ainda que em alguns horários durante a jornada, de fazer uso do banheiro, necessidade natural de todos. A ré extrapolou, portanto, os limites do seu poder diretivo. Recomendar-se que os vendedores não se ausentem ao mesmo tempo do setor, seja porque motivo for, é razoável, mormente em se tratando de vendas feitas por telefone; contudo, foge da razoabilidade proibição expressa quanto ao uso do banheiro em determinados horários.

Nessa esteira, acolho a pretensão para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 7.000,00, valor arbitrado considerando-se a gravidade da infração, o tempo de contrato de trabalho da autora (duração da lesão), bem como a capacidade econômica da empregada e do empregador.

[...]

III - DISPOSITIVO

PELO EXPOSTO, ACOLHO PARCIALMENTE os pedidos deduzidos por [...] em face de [...], condenando a ré ao pagamento de indenização por danos morais arbitrada em R\$ 7.000,00, nos termos da fundamentação, que passa a integrar este dispositivo.

Liquidação por simples cálculos.

[...]

Custas, pela ré, no importe de R\$ 140,00, calculadas sobre R\$ 7.000,00, valor arbitrado provisoriamente à condenação.

Ciente a ré (TST, Súmula 197).

Intime-se a autora.

LUCIENE CRISTINA BASCHEIRA SAKUMA

Juíza do Trabalho Substituta

Sentenças

Juíza Angélica Candido Nogara Slomp

Sentença publicada em 14/12/2012, 3ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu - Pr, Juíza Angélica Candido Nogara Slomp.

[Autora], já qualificada nos Autos, à fl. 02, demanda em face de [rés], igualmente qualificadas. Pleiteia em resumo: concessão dos benefícios da gratuidade da justiça; reconhecimento da responsabilidade subsidiária da segunda ré, reconhecimento da rescisão contratual via indireta do contrato mantido entre as partes; pagamento de verbas rescisórias; entrega das guias para saque do FGTS e requerimento do seguro desemprego; reconhecimento de que a autora é detentora de garantia no emprego em razão de estado gravídico e pagamento dos salários e verbas do período; indenização por danos morais; FGTS e multa de 40%; aplicação da penalidade prevista no art. 467 da CLT; honorários advocatícios.

[...]

RESCISÃO CONTRATUAL VIA INDIRETA - ASSÉDIO MORAL – DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA.

Afirma a autora, na inicial, que foi vítima de assédio moral, eis que foi tratada de forma hostil, vexatória, humilhante e discriminatória por superior hierárquico.

Integra a inicial a alegação da autora no sentido de que em 14.12.2011, juntamente com outros colegas empregados do segundo reclamado, se dirigiram ao setor de Recursos Humanos a fim de “reclamar” os créditos de vales transporte, e que a partir de então a “proprietária” da segunda ré começou a assediá-la a fim de que pedisse demissão, tanto que: determinou que a autora voltasse a laborar no imóvel da primeira ré, local este “infestado” de baratas, aranhas e ratos, com um único banheiro; foi impedida de usar o banheiro dos empregados da segunda ré, nas dependências do Hotel; foi proibida de fazer refeições com os demais colegas; houve expressa determinação para que os empregados da segunda ré não mais conversassem com a autora.

Alega, ainda, que diante dos fatos relatados, sua dignidade foi vilipendiada, pelo que restou impossível a manutenção do contrato de

emprego em razão do que busca o reconhecimento da rescisão contratual via indireta, nos termos do art. 483 “b”, “c” e “d” da CLT.

Em contestação a primeira ré aduz que os fatos relatados pela autora nunca ocorreram. Também, aduz que a autora, por motivo desconhecido, “abandonou” o emprego e, mesmo instada ao retorno, mediante remessa de correspondência, permaneceu inerte.

A segunda ré limitou-se a contestar o pedido de reconhecimento de sua responsabilidade solidária/subsidiária.

Pois bem. Percebe-se, portanto, que cada parte atribui à outra o cometimento de falta grave.

Inegável, pois reconhecido pela autora, que sua foi a iniciativa da ruptura contratual. Não obstante, sobre a autora recaiu o encargo probatório da alegação de que a ré cometeu as faltas graves que lhe imputou.

Primeiramente, tem-se que a prova documental não ampara a pretensão da autora. As fotografias de fls. 52/64 não fazem a prova pretendida. Não há como se reconhecer que tal ambiente de trabalho fosse degradante (ao que tudo indica as fotografias mostram o “barracão” da primeira ré referido pela autora na inicial).

De outro lado, analisada a prova oral, desta se extrai que a autora ratificou a inicial e foi enfática em dizer que em razão dos fatos narrados “saiu” da reclamada (fls. 216).

As reclamadas, por sua vez, através do preposto, reconheceram que a autora, não obstante empregada da primeira ré, prestava serviços para a segunda, bem como que *“no final do ano, em razão de algumas dificuldades que o hotel passava, começou a incitar os demais empregados a fazerem movimento ‘reacionário’”* (resposta 6, fls. 216), bem com que em razão disto a diretora do hotel, que também é procuradora da primeira ré, sugeriu que a autora voltasse a laborar na fábrica da qual era empregada. Reconheceu o preposto que foi necessário o retorno da autora à fábrica, eis que a mesma *“objetivava ‘fazer a cabeça dos funcionários’”* (resposta 09, fls. 216). Também, integra o depoimento do preposto, o reconhecimento de que, tendo a autora deixado de laborar no hotel, não mais podia fazer suas refeições neste local (resposta 12, fls. 216).

A testemunha G., fls. 217, quando de seu depoimento, ainda era

empregada da segunda ré, muito embora com contrato suspenso em razão de licença maternidade. Disse a testemunha:

“...8) em uma ocasião, após a autora receber a determinação de não voltar ao hotel, foi ao refeitório para almoçar, ocasião em que a Srª A. chegou na porta e na frente de todos disse que a autora deveria retornar para a empresa de água e não mais almoçar no hotel; 9) a funcionária do RH disse para a depoente que esta não devia mais conversar com a autora, acreditando que a mesma determinação fora dada aos demais colegas; 10) a Srª A. recusou-se a assinar um "papel" levado pela autora, o que foi visto pela depoente, pois estava trabalhando na ocasião; 11) a depoente firmou o documento como testemunha; 12) a frase utilizada pela Srª A. e mencionada na resposta 3 não foi dita para a depoente, desconhecendo se tal foi dito a outros colegas.”

A testemunha Ar., fls. 218, disse:

“... 4) a autora comentou com o depoente que não deveria mais entrar no hotel, inclusive usar o refeitório, tanto que dizia "se a D. A. me pegar aqui, meu Deus!"; 5) a autora, mesmo proibida de usar o refeitório, comparecia no local e "comia rapidinho" e saía; 6) perguntado por que a autora deixou de trabalhar, disse: "porque não aguentou mais a pressão"; 7) perguntada qual seria a pressão, disse: "trabalhava ora na água e ora no hotel, e então brigaram"; 8) ouviu falar que alguns colegas, em grupo, foram reclamar do vale-transporte; 9) algumas vezes viu a autora almoçando no refeitório do hotel; 10), ouviu falar que funcionários receberam "ordem" para não mais conversar com a autora, no entanto a depoente disse que sua pessoa não recebeu tal ordem; 11) a autora levou um papel para ser assinado pela Srª A., mas diante da recusa desta o depoente e outra colega assinaram com testemunha; 12) a autora continuava usando o banheiro do hotel mesmo após voltar a trabalhar na primeira reclamada, pois neste local não havia energia ou água;... 14) a autora nunca queixou-se de trabalhar na primeira ré.”

O depoimento da testemunha M., por sua vez, em nada contribui para o deslinde da questão, pois a mesma estava afastada, em razão de licença maternidade (dezembro de 2011 a junho de 2012), na época dos fatos alegados.

Restou mais do que claro a este Juízo, em especial diante do depoimento do preposto das rés, que a autora detinha certa liderança sobre os demais empregados da segunda ré, o que preocupou a empregadora e a tomadora dos serviços (primeira e segunda rés), que optaram por isolá-la dos demais empregados desta última.

Prosseguindo. Analisando-se a prova, desta se extrai que a autora não comprovou laborar, na primeira ré, em ambiente degradante e insalubre “infestado” de insetos e ratos. De outro lado, de acordo com a prova, resta o Juízo convencido de que, de fato, a autora foi vítima de assédio moral.

Restou mais do que claro a este Juízo, em especial diante do depoimento do preposto das rés, que a autora detinha certa liderança sobre os demais empregados da segunda ré, o que preocupou a empregadora e a tomadora dos serviços (primeira e segunda rés), que optaram por isolá-la dos demais empregados desta última.

Foi reconhecido, pelas reclamadas, em depoimento, que estavam preocupadas com a “imagem” do hotel, e em razão disto houve determinação para que a autora voltasse a laborar na sede primeira ré e, segundo a prova testemunhal, não mais podia usar o banheiro da sede da segunda ré (ainda que situada no mesmo imóvel da primeira) ou fazer suas refeições no mesmo local. De fato, visando obstaculizar o contato da autora com os demais empregados, a estratégia das rés foi o isolamento completo daquela. O depoimento da testemunha G. também é bastante esclarecedor, sendo certo que tal pessoa foi enfática em dizer que a funcionária do RH lhe disse para **não mais conversar com a reclamante, bem como que esta não podia compartilhar, no mesmo refeitório, os momentos das refeições**, como até então vinha ocorrendo.

Importante ressaltar que, não obstante, de fato, a autora fosse empregada da primeira ré, a determinação para que retornasse a laborar na sede desta teve nítido caráter “punitivo”, diante de suas “reivindicações”. Ademais, a forma como a autora passou a ser tratada enseja o reconhecimento da prática insidiosa do “assédio moral”, que pressupõe conduta abusiva, de cunho psicológico e recorrente, de maneira a expor o empregado a situações degradantes e constrangedoras a ponto de causar prejuízos à sua dignidade, de forma a ameaçar o seu emprego e deteriorar o ambiente de trabalho.

Inegavelmente a empregadora, assim como a tomadora (ambas são administradas pela mesma pessoa, Sra. A.), visavam, com o assédio perpetrado, “minar” a relação jurídica estabelecida com a autora, de modo que esta tivesse a iniciativa do desligamento, não obstante gestante e detentora de garantia no emprego.

Assim sendo, se tem que a empregadora, de fato, cometeu as faltas graves previstas no art. 483 “b” e “d”, pelo que se reconhece que a ruptura do contrato de emprego se deu via indireta.

Diante do reconhecimento da rescisão via indireta, fica prejudicada a análise da alegação da primeira ré, de que autora abandonou o trabalho.

Ora, certo é que a autora não mais compareceu ao trabalho após 28.01.2012, no entanto, pela prova, denota-se a completa ausência do *animus abandonandi*. A autora somente deixou de prestar serviços em razão da falta grave cometida pela empregadora, a qual foi notificada, conforme se pela prova oral produzida, assim como pelo conteúdo do documento de fls. 109.

Ressalta-se, por fim, que a própria primeira ré, ao elaborar o TRCT de fls. 168, fez constar como causa de afastamento “**rescisão contratual a pedido do empregado**”, ou seja, sequer formalizou a rescisão contratual como sendo em razão de cometimento de falta grave.

ACOLHE-SE.

[...]

DANO MORAL

Sustenta a reclamante ter sofrido abalo moral diante do flagrante assédio à que foi submetida, pelo que requer a condenação da primeira ré no pagamento de indenização por dano moral.

A primeira reclamada contesta frontalmente o pedido.

Não obstante, já restou reconhecido, em item retro, que a autora foi vítima de assédio moral, de modo que, de fato restou lesionada a sua honra subjetiva e objetiva, o que deve ser constantemente repudiado, ainda mais quando lançados à alçada do judiciário.

Ante o exposto, decorre que a primeira ré afrontou a dignidade da reclamante, que é inviolável (art. 5º, X, da Constituição Federal). Logo, tendo restado comprovado o ato ilícito perpetrado pela primeira reclamada, nos termos do art. 186 do NCCB, o dano moral é flagrante e merece ser por ela reparado. É bem verdade que não pode a lesão ser plenamente reparada, na medida em que o direito não pode reverter o tempo para impedir seus efeitos. Assim sendo, o mínimo que se pode impor é a reparação dos danos causados (inciso X do art. 5º da CF e art. 927 do NCCB) através de indenização pecuniária.

Por certo que o sistema brasileiro, para fixação/quantificação da indenização por dano moral é “aberto”, devendo, para tanto, ser observada a razoabilidade, o grau de culpa da primeira reclamada e o nível sócio econômico da autora. Assim é que, observados tais critérios, se fixa a indenização a ser paga pela primeira ré no valor correspondente a R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais).

Frisa-se que a indenização por danos morais tem natureza tanto compensatória quanto punitiva, pois além de confortar a autora lesada, visa inibir a primeira reclamada de continuar praticando o ato ilícito verificado nestes e em outros Autos.

ACOLHE-SE.

[...]

II. DISPOSITIVO

Isto posto, decide o Juízo da 3ª. VARA DO TRABALHO DE FOZ DO IGUAÇU, no mérito, ACOLHER PARCIALMENTE os pedidos deduzidos por [...] em face de [...], reconhecendo-se a responsabilidade subsidiária do segundo reclamado e CONDENANDO-SE a primeira reclamada e, subsidiariamente, o segundo reclamado a pagar, à autora, as verbas especificadas na fundamentação, que passa a fazer parte integrante deste dispositivo, devendo observar-se os parâmetros determinados.

[...]

Cumpra-se no prazo legal.

INTIMEM-SE AS PARTES, diante da Recomendação CORREG 01/2012. Com a intimação iniciará o prazo recursal.

Prestação jurisdicional entregue.

Nada mais.

ANGÉLICA CANDIDO NOGARA SLOMP

JUÍZA DO TRABALHO

Sentença

Juiz Bráulio Gabriel Gusmão

Sentença publicada em 23/11/2012, 4ª Vara do Trabalho de Curitiba - Pr, Juiz Bráulio Gabriel Gusmão

Nos presentes autos de reclamação trabalhista a Reclamante postula: diferenças salariais e reflexos decorrentes do acúmulo de funções; horas extras e reflexos; vale-transporte; indenização por danos morais; reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e verbas rescisórias correlatas; FGTS; multa dos artigos 467 e 477 da CLT; honorários advocatícios; e os benefícios da assistência judiciária gratuita.

[...]

4. Dano moral

1. Assédio moral

A Autora postula indenização por danos morais, alegando ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho. Destaca que foi apelidada de “Magda” pelos supervisores S., R. e F., em expressa alusão à personagem de mesmo nome de um programa de televisão denominado “Sai de Baixo”. Alega que o tratamento dispensado pelos supervisores era antiético, constrangedor e humilhante, inclusive, proferiam palavras de baixo calão na frente de outros colegas e clientes. Por fim, afirma que não podia atender familiares ou amigos, sob a alegação de que poderia haver “erro” provocado de forma intencional no processamento dos produtos adquiridos pelos clientes.

Em razão do tratamento dispensado, alega que desenvolveu problemas psicológicos.

A Reclamada nega a prática de qualquer conduta assediadora.

O dano moral pode ser conceituado como lesão a interesses não patrimoniais do ofendido¹ e a possibilidade de reparação está prevista no artigo 5º, incisos V e X da Constituição da República.

O assédio moral no trabalho é reconhecido em uma relação hierárquica, quando aquele que detém a condição de superior do empregado, exhibe comportamento de contínua e ostensiva perseguição em relação a este subordinado, de maneira a causar danos de ordem física, moral ou psíquica (Guedes, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003, pág. 33).

Assim, o objeto da investigação para o caso dos autos é a existência ou não de comportamento por parte de preposto do empregador que, por suas características, possa indicar a existência dos elementos que caracterizem o assédio moral.

O conjunto probatório indica que essa foi a situação da Reclamante.

A prova testemunhal mostrou-se fundamental para elucidar o caso dos autos.

Preliminarmente é preciso deixar evidente que contradições são comuns entre as narrativas das testemunhas, próprias de sua visão dos fatos e o lugar de onde estes são observados.

A testemunha é uma fonte de prova e, como tal, possui limites que devem ser considerados, pois “colhe a informação *ut civis* e traz para o processo um conhecimento geralmente pretérito e casual, posto que não foi encarregada de observar os fatos pela justiça. Assim, temos de examinar esta “fonte” no seu melhor contributo: a sua percepção que é traduzida em uma linguagem ordinária, do dia-a-dia, no momento do interrogatório” (Cardoso, Luciane. Prova testemunhal. São Paulo: LTr, 2001, pág. 65).

Longe de buscar ou investigar quais as contradições que possam existir nos depoimentos, o ideal é identificar nas declarações das testemunhas um padrão ou coerência sobre alguns fatos, os quais certamente apontam para o que efetivamente ocorreu durante o contrato de trabalho mantido entre as partes.

A testemunha da Reclamante revelou-se bastante sincera e coesa em seu depoimento. Confirmou que a Autora foi apelidada por seus superiores e embora não tenha lembrado o apelido, mencionou que este fazia referência à “burrice da Autora”, ou seja, que a intenção dos superiores hierárquicos era expor à Autora a uma situação ridicularizante.

O fato de ter recebido um apelido não o foi de forma brincalhona e despojada. A intenção era nitidamente envergonhar e constranger a Autora em seu ambiente de trabalho, na frente de colegas e clientes!

Destacou que o tratamento dispensado principalmente pela supervisora S. era ríspido, sendo que ela costumava gritar e tratar todos os empregados de forma estúpida, sem calma, na frente de clientes da loja. Mencionou que presenciou em certa ocasião que a Autora foi empurrada pela supervisora S., quase vindo a sofrer uma queda.

Disse que os supervisores proibiam que os operadores de caixa atendessem familiares (gravação audiovisual, item “assédio moral”).

A testemunha da Ré disse que não presenciou qualquer comportamento agressivo dos prepostos da empresa para com a Autora, nem mesmo que a obreira tenha sido apelidada por seus supervisores (gravação audiovisual, item “assédio moral”).

Não obstante o depoimento da testemunha de defesa, tenho que neste aspecto prevalece o depoimento da testemunha da Autora, que trabalhava diretamente com esta, na mesma função e setor, além de que o depoimento foi mais detalhado e minucioso.

O depoimento da testemunha da Autora é bastante elucidativo em descrever a postura assumida pela chefia em relação à Autora e aos demais colegas de trabalho, o que evidencia a discriminação sofrida pela obreira no ambiente de trabalho.

O fato de ter recebido um apelido não o foi de forma brincalhona e despojada. A intenção era nitidamente envergonhar e constranger a Autora em seu ambiente de trabalho, na frente de colegas e clientes!

O tratamento dispensado pela proprietária do supermercado (S.) aos seus empregados revela seu despreparo para a função e a fragilidade do ambiente de trabalho.

Considero presente o dano à integridade psicofísica da Reclamante, consubstanciado no comportamento de prepostos do empregador, em prejudicar profissionalmente a Autora e desmoralizá-la perante colegas de trabalho e clientes.

A respeito do tema, Maria Celina Bodin de Moraes (Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 101) explica que:

Exemplificativamente, devem considerar-se como violações ao princípio da integridade psicofísica, além dos chamados danos corporais, os danos causados à imagem, à honra, à privacidade, entre outros, que consubstanciam a categoria dos danos psíquicos - a estes podem ainda ser reconduzidos o dano pela perda de ente querido, o assédio sexual, o assédio moral, a morte de um animal de estimação, o diagnóstico errôneo, etc.

Esta prática promovida pela Reclamada por intermédio de seus prepostos encontra censura no texto da Constituição Federal, o qual estabelece em seu artigo 5º, X, que a honra e a imagem da pessoa é inviolável, assegurando o direito à indenização decorrente da sua violação.

O que gera o dever de indenizar é a própria existência da violação, no caso dos autos, a submissão da Autora à situação vexatória e constrangedora, não se cogitando da necessidade de prova do prejuízo, o qual é, na realidade, imanente à própria violação.

No caso dos autos o dano moral é evidente e sua reparação torna-se impositiva.

Para o arbitramento da indenização resultante do dano moral é preciso enquadrar o valor respeitando parâmetros de fixação, como a gravidade da falta, a intensidade, repercussão da ofensa e os danos causados.

Há ainda outros aspectos que devem ser ponderados, como avaliar a condição econômica empregador e prevenir-se também para que a indenização não seja tão elevada a ponto de causar o enriquecimento ilícito da vítima, nem seja ínfima a ponto de se tornar inexpressiva, servindo inclusive de estímulo para novos e semelhantes abusos, acabando por incentivar o empregador a permanecer com a prática.

Desta forma, conforme permissivo no artigo 5º, V, combinado com o artigo 114, ambos da Constituição Federal, acolho o pedido e condeno a Reclamada no pagamento da importância de R\$30.000,00, a título de reparação pelo dano moral sofrido.

Diante da natureza jurídica desta parcela, não é devida a contribuição previdenciária e o imposto de renda.

Juros de mora e correção monetária a partir da data do arbitramento da indenização por danos morais, ou seja, desta sentença.

Defiro nestes termos.

[...]

Dispositivo

Isso posto, acolho parcialmente o pedido da Reclamante para condenar a Reclamada no cumprimento das obrigações deferidas nos termos da fundamentação, integrante deste dispositivo para todos os fins de direito.

[...]

Intimem-se as partes.

Curitiba, 23 de novembro de 2012.

Bráulio Gabriel Gusmão
Juiz Titular de Vara do Trabalho

Sentenças

Juiz Paulo Possebon de Freitas

Sentença publicada em 14/12/2012, 22ª Vara do Trabalho de Curitiba- Pr, Juiz Paulo Possebon de Freitas.

[Autora], qualificada na inicial, ajuizou reclamação trabalhista contra [rés], também qualificadas, formulando os pedidos de fls. 02/56. Atribuiu à causa o valor de R\$36.000,00. Juntou procuração e documentos.

[...]

DANO MORAL

Alega a reclamante que desde que passou a ter como seu superior imediato o Sr. M. J. T., sofreu todo tipo de constrangimento, humilhação, discriminação e agressões verbais, além de ter denegrida sua imagem perante os demais empregados.

A reclamada, por sua vez, nega os fatos.

Nos termos do art. 1º, incisos II, III e IV, da CF/88 a cidadania, dignidade da pessoa e o valor social do trabalho constituem-se em princípios fundamentais, sobre os quais assenta-se a República Federativa do Brasil.

Dignidade essa que encontra estreito vínculo com a previsão de inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem da pessoa, assegurando-se direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, consoante art. 5º, X, da mesma Constituição Federal de 1988.

Indenização reparatória (danos materiais) ou compensatória (danos morais) que se estriba nas previsões contidas nos artigos 186, 187 e 927 do CCB. É que, conforme o Código Civil Brasileiro vigente, em seu artigo 186, "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência

ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito", equiparando-se juridicamente à violação do direito o abuso no exercício, nos termos do art. 187 do referido Código. Em complementação, o art. 927 do NCCB estipula que "aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo".

O assédio moral, conforme leciona Sonia A. C. Mascaro, caracteriza-se como "*uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integralidade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho (...)*" – grifos não constantes do original -.

As testemunhas ouvidas a respeito do assunto foram a Sra. C. M. e E.

Constou do depoimento da Sra. C. M. V. B., trazida a convite da autora, o seguinte: *o Sr. M. era agressivo, usando palavras de baixo calão; **que ele usava expressões como "insolente", "incompetente", "imbecil"; que ele fazia isso em reuniões e durante o trabalho; que o Sr. M. xingou a depoente na frente da equipe dela; que ele também xingou a autora; que esse tratamento era somente com alguns empregados; que a depoente desenvolveu depressão por essa situação e fez terapia; que saiu da empresa por desgaste emocional causado pelo Sr. M., que não se sentia mais bem trabalhando na empresa por causa dele; que havia um canal de comunicação, de denúncia da atitude do Sr. M., mas a depoente nunca denunciou, pois não confiava nesse canal.***

Depoimento da Sra. E. de L. M., única testemunha ouvida pela parte reclamada: *que é empregada da reclamada desde 2008; **que não trabalhou com a autora; que nunca trabalhou diretamente com o Sr. M. e nem participou de reunião com ele;** que a autora é supervisora da premium e sempre somente trabalhou na premium e o Sr. M. é coordenador do Back Office, não da autora; que no setor premium nunca presenciou problemas de relacionamento entre coordenador e supervisor.*

Do depoimento da testemunha C. M., é possível concluir que o Sr. M. é uma pessoa grosseira e destituída de urbanidade e polidez no trato com os subordinados. É possível concluir também que ele era estúpido de um modo generalizado, mas também direcionava grosseiras e xingamentos

para empregados específicos (no caso a depoente e a autora). Tal situação configura assédio moral e não pode ser tolerada pela empregadora, que deve zelar pela qualidade do ambiente de trabalho.

A meu ver, corrobora a tese de que o Sr. M. praticava assédio moral nos subordinados a qualidade da testemunha trazida pela empresa. É que, se a reclamada tivesse a real intenção de comprovar que não havia a situação relatada na inicial no ambiente de trabalho vivenciado pela reclamante, deveria ter convidado a depor um empregado subordinado ao Sr. M., mas, ao contrário, preferiu trazer uma testemunha que sequer tinha contato com o suposto assediador.

Assim, pela prova produzida nos autos, tenho que a atitude perpetrada pelo Sr. M. em relação à autora foi abusiva e configurou assédio moral.

Portanto, julgo procedente o pedido de indenização por danos morais.

Para efeito de arbitramento da indenização devem ser observados os seguintes parâmetros: [a] moderação e razoabilidade; [b] proporcionalidade com o grau da lesão; [c] proporcionalidade ao nível socioeconômico da vítima; [d] proporcionalidade ao porte econômico do réu; e, por fim, [e] as circunstâncias do caso concreto, valendo-se da experiência e do bom senso.

Seguindo esses parâmetros, fixo a indenização por danos morais no montante de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais)**, valor este que considero suficiente para cumprir a dupla função (pedagógica e compensatória) do instituto jurídico.

No que diz respeito aos juros de mora e a correção monetária incidente sobre a indenização por danos morais ora fixada, aplica-se ao caso o disposto na súmula nº. 439 do TST: *Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.*

Portanto, a correção monetária deve ser computada a partir da prolação da sentença.

Já os juros de mora devem ser computados no montante de 1% (um por cento) mês, a partir do ajuizamento da presente demanda e aplicados pro rata die (CLT, art. 883 c.c. Lei nº 8.177/91, art. 39).

[...]

III - DISPOSITIVO

Diante do exposto, na ação proposta por [...] em face de [...] e [...], resolvo:

[...]

- julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados contra [...], para condenar esta reclamada, a satisfazer as seguintes pretensões:

[...]

- indenização por danos morais.

[...]

Prestação jurisdicional entregue.

Partes cientes (ata de fl. 1424).

PAULO POSSEBON DE FREITAS

Juiz do Trabalho

Sentenças

Juiz Lourival Barão Marques Filho

Sentença publicada em 08/02/2013, Vara do Trabalho de Pinhais - Pr, Juiz Lourival Barão Marques Filho.

[Autor] invocou a tutela jurisdicional em face de [ré], postulando as verbas elencadas às fls. 17/19. A ré apresentou defesa escrita às fls. 93/133. Prova oral produzida às fls. 178/180. Razões finais remissivas (fl. 180). Tentativas conciliatórias rejeitadas. É o relatório, passo a decidir.

MÉRITO

[...]

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A petição inicial ostenta pedido de pagamento de indenização por danos morais sob dois fundamentos: i) *“o reclamante a partir de janeiro/2012 passou a ser ‘perseguido’, ofendido e humilhado por seus superiores hierárquicos, Srs. C. R. de O. (gerente) e R. A. (encarregado), através de ataques persistentes e negativos ao seu rendimento pessoal e profissional, mediante ameaças que aconteciam perante seus colegas de trabalho”* (sic - fl. 10); e ii) em virtude da prática da ré de realizar revistas pessoais e em seus pertences (fls. 10/14).

Para melhor compreensão, fragmento a análise da pretensão.

Assédio moral

A reclamada nega que o autor tivesse sido vítima de assédio moral, bem como que sofresse “perseguição” de seus superiores hierárquicos, pugnando pela rejeição dos pleitos (fls. 116/120).

Indagado em audiência, o autor narrou que R. A. (encarregado) e C. (gerente de setor) o teriam humilhado. Disse que foi obrigado a fazer

serviço de zelador, raspando o chão com uma espátula. Ademais, os dois empregados mencionados queriam responsabilizá-lo por atrasos na carga, ameaçando-o de advertência e de dispensa, malgrado tal fato não fosse de sua responsabilidade. Ademais, C. teria dito ao autor que se ele apresentasse atestado médico, tal fato seria “anotado no seu caderno” (fl. 178).

R. A. da L., testemunha ouvida a convite do reclamante, afirmou que os supracitados empregados da ré, C. R. de O. e R. A., teriam dito a ele e ao reclamante que, se faltassem, seriam advertidos, e que se não realizassem horas extras, seriam dispensados (fl. 179).

R. M. de A., testigo de indicação patronal, relatou que, por 6 meses, o autor foi seu subordinado. Negou que tivesse qualquer desavença pessoal com ele. Afirmou que, tendo em vista a prática de faltas injustificadas pelo obreiro, a testemunha teria aplicado uma penalidade de suspensão e o teria orientado, informando que se as faltas persistissem, o obreiro poderia ser punido com uma suspensão mais longa, ou ainda, poderia ser dispensado (fl. 179).

Atribuo maior credibilidade ao depoimento da testemunha ouvida a convite da ré (R. M. de A.). Com efeito, como já aconteceu no assunto abordado no item precedente, o depoimento de R. A. da L. divergiu substancialmente daquele prestado pelo autor. Este sentiu-se perseguido em virtude de ter sido determinado que ele raspasse o chão com uma espátula e de potencialmente vir a ser responsabilizado por atraso de carga. Por outro lado, aquele narrou supostas ameaças totalmente diversas das mencionadas pelo autor (atrasos e faltas).

De outra banda, a versão dos fatos apresentada por R. M. de A. foi mais consistente. Observo que, diversamente do alegado na peça vestibular, o autor estava longe de ser um “empregado modelo”. Em apenas um ano de contrato de trabalho, foi advertido (fl. 159) e suspenso (fls. 157/158) por ter faltado injustificadamente ao trabalho em diversas oportunidades. Assim, não me parece irrazoável que o encarregado do setor tivesse procurado resgatar sua exação profissional, informando-o que, caso as condutas se repetissem, ele poderia ser dispensado por justa causa. Não se trata de perseguir ou ameaçar o obreiro, mas de mero exercício do poder de direção do empregador. Aliás, parece-me que a reclamada se mostrou bastante tolerante com a desídia do autor.

Assim, diante do teor da prova oral, não reputo configurada a prática de assédio moral pelos empregados da reclamada, superiores hierárquicos do reclamante (art. 932, III, do Código Civil), no particular. Inexistente a prática de ato ilícito ou abusivo (arts. 186 e 187, do Código Civil), rejeito o pedido de indenização por danos morais sob este fundamento.

[...]

DISPOSITIVO

Ante o exposto, julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos e condeno a ré, [...], a pagar ao autor, [...], as verbas que constam na fundamentação.

Liquidação por cálculos.

Cientes as partes (fl. 180).

Custas pela ré, no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 10.000,00.

LOURIVAL BARÃO MARQUES FILHO

Juiz do Trabalho

Sentenças

Juiz Leonardo Vieira Wandelli

Sentença publicada em 17/09/2012, 3ª Vara do Trabalho de Paranaguá - Pr, Juiz Leonardo Vieira Wandelli.

Vistos, etc.

I – RELATÓRIO

[autor] propõe ação trabalhista em face de [ré], postulando a conversão da demissão em dispensa e verbas rescisórias, diferenças de comissões, integração do salário *in natura*, horas extras, multa convencional, indenização por danos morais e consectários. Dá à causa o valor de R\$ 25.000,00. Junta os documentos de fls. 27/52.

[...]

H – Indenização por danos morais

Postula o autor indenização por danos morais, alegando ter sido vítima, reiteradas vezes, de humilhações, terror psicológico e agressões físicas ocorridas em reuniões destinadas a cobrança de metas.

Em depoimento, o obreiro sustenta (fl. 522):

“(…) que o supervisor do depoente na maior parte do período foi M. P.; que todo final de mês M. P. ficava cobrando as metas dizendo que se não batesse a meta iria ser colocado na reserva ou que havia fila de gente esperando para exercer o cargo, dizia 'você é fraco', no sentido de não ter potencial para exercer a função; que chegou a trabalhar dois meses com o supervisor E. L., mas com ele não havia esse problema; que houve um gerente chamado T., por volta de 2010, não sabendo precisar, que, chegando numa reunião, disse para todos os vendedores que como não haviam atingido a meta eram todos uns merdas; (...) que o supervisor M. P.

sempre se comportou da mesma maneira durante todo o período em que trabalhou com ele, sendo que todos os vendedores tinha reclamação quanto a ele.”

A despeito da veemente negativa da ré, os fatos alegados pelo autor são comprovados pela prova testemunhal:

Testemunha M. V. da S. (fls. 523/524): “que trabalhou para ré de 2002 a 2011 como vendedor; que os últimos supervisores do depoente foram R. B. e D.; que não trabalhou na mesma equipe que o supervisor M. P.; que a conduta dos supervisores era muito agressiva porque sempre tentavam cumprir as metas mas às vezes as metas eram muito altas e eram tratados de forma agressiva ou com muita firmeza; que não podiam dizer que a meta estava difícil porque senão eram tratados de fracassados ou derrotados e que não vestiam a camisa da empresa; que todos os supervisores cobravam intensamente as metas, embora alguns tinham característica de levantar a voz ou bater na mesa e outros falavam baixo, dizendo 'não volte sem bater a meta, se vira'; que também ouvia xingamentos, como fracassado, derrotado, 'vou botar a menina do telemarketing para trabalhar em seu lugar'; que chegou a ser chamado de 'merda' pelo supervisor M.; (...) que o gerente T. tinha o mesmo comportamento agressivo dos supervisores; que chegava na reunião matinal com o relatório das metas e batia nele e dizia 'que isso é uma meta fraca, que vocês são fracos em não cumpri-la'; que ele se dirigia a toda a equipe de vendedores; (...) que T. foi gerente por volta de 2007 ou 2008, não sabendo precisar; que M. P. foi supervisor do autor; que presenciava as conversas de M. P. com sua equipe porque as mesas ficavam próximas umas das outras e se alguém se exaltasse conseguia presenciar; que uma coisa que viu foi uma vez que o autor saiu da reunião comentando com colegas e M. P. veio e disse 'se for falar, que venha falar na minha cara'; que houve uma exaltação entre ambos e quase saíram às vias de fato; além disso, somente presenciou os comportamentos já mencionados relativos a cobrança de metas.”

Testemunha D. P. R. (fls. 524/525): “que trabalha para a ré desde 2003, inicialmente como vendedor, passando a supervisor de marketing em 2011 e a supervisor de vendas em janeiro de 2012; que trabalhou na mesma

equipe do supervisor M. P., estando subordinado a ele; que antes de 2004 e 2005, ocorria bastante de participar de corredor polonês na empresa; que também havia o trote, que jogavam em cima de uma mesa e faziam várias brincadeiras sem graça, como tirar a roupa, jogar álcool nas partes íntimas e bater com uma varinha no pé; que metade ou menos das pessoas que trabalhavam nessa época continuam trabalhando hoje na empresa; que as mesmas pessoas que eram vítimas do trotes acabavam participando dos trotes dos outros; que o depoente teve diversas vezes nas duas posições; que depois desse período melhorou bastante o ambiente de trabalho, havendo acabado o contato físico; que nas reuniões matinais que participou com o gerente T. não presenciou xingamentos de parte deste, mas não sabe se ocorreu em outras reuniões; que também não sabe dizer se isso ocorreu em relação ao supervisor M.; que não se recorda de nenhum caso de agressão verbal que tenha ocorrido de 2008 para cá; perguntado o depoente quanto à afirmação de M. P. de que o gerente T. e o supervisor M. teriam xingado M. V. de 'merda', como consta do depoimento deste no processo 4393/2011-022, o depoente respondeu que não presenciou esse fato; (...) que T. foi gerente por volta de 2008 e 2009, não sabendo precisar; (...) que tinha bom relacionamento com M. P.; **que M. P., quando precisava cobrar da sua equipe, era um pouco excessivo, no sentido de ser firme;** que o depoente nunca foi chamado de fraco ou fracassado nem presenciou M. P. falando isso; que considera excessivo, por exemplo, no retorno das vendas M. P. dizer 'por que não conseguiu? Não foi atrás? Não trabalhou?'; **que já viu M. P. se exaltando, mas com um vendedor específico, não sabendo qual foi; que se o vendedor não produzisse o esperado por 2 ou 3 meses poderia ser substituído na rota ou colocado na reserva;** que existe um leitor no palmtop que lê uma etiqueta de código de barras em todos os pontos de venda que o vendedor entra."

Dos depoimentos transcritos infere-se o terror psicológico sofrido pelo autor em razão da cobrança excessiva de metas, as quais eram constantemente alteradas, como já salientado, frustrando reiteradamente a perspectiva do trabalhador de ter seu trabalho como realizado, ou seja, como cumprida a sua obrigação, dando sentido ao esforço laborativo despendido. Contudo, na situação dos autos, não se trata só de cobranças

excessivas, mas também por realizadas com métodos absolutamente inadequados e desrespeitosos. Conforme afirmado pelas testemunhas, o não batimento das metas implicava em ameaças de “ser substituído na rota ou colocado na reserva”, além xingamentos e humilhações.

Esta não é a primeira vez que se constatam situações de grave violação da dignidade das pessoas no ambiente de trabalho da ré. Longe disso, são diversas e reiteradas as situações pelas quais a ré vem sendo há vários anos condenada pela Justiça do Trabalho de todo o país em decorrência de práticas degradantes e ofensivas, como ridicularizações, trotes, submeter os trabalhadores a humilhações, a participar de atos obscenos e toda uma diversidade de ações notadamente ligadas a sua área de vendas, que evidenciam que havia uma política deliberada e organizada da empresa, que tinha tais métodos como eficientes para promover a sua atividade econômica.

A imposição excessiva de metas, como verificado na espécie, implica em exigir do trabalhador serviços superiores às suas forças, o que é vedado pelo art. 483, I, da CLT, bem como pela NR-17, do MTE. A confrontação dos procedimentos adotados pela ré com o item 17.6.2 da NR-17, fulcrada no art. 200 da CLT, explicitada pelo Manual de Aplicação da NR-17, do MTE, evidenciam o caráter degradante dos excessos cometidos pela ré, mesmo após a cessação das práticas mais acintosas de castigos e humilhações físicas. A imposição excessiva de metas de produção sem consideração das condições variáveis de sua consecussão tem efeitos altamente deletérios para os trabalhadores:

17.6.2. A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo:

1. as normas de produção:

São todas as normas, escritas ou não, explícitas ou implícitas, que o trabalhador deve seguir para realizar a tarefa. (...) A descrição das normas de produção é muito importante para se entender as dificuldades do trabalhador, pois, quase sempre, a sua explicitação permite evidenciar as normas contraditórias da tarefa. (...) Os profissionais de segurança das empresas têm larga experiência em constatar quantas vezes o trabalhador deixa de cumprir normas de segurança para conseguir atingir metas de produção. Ou seja, prioriza-se a produção em detrimento da segurança. O pior é que, se tudo vai bem, todos acham que a

transgressão é normal e desejável. Quando ocorre o acidente, o serviço de segurança não hesita em rotular a causa do acidente como o famigerado “ato inseguro” pois o trabalhador conscientemente deixou de cumprir as regras de segurança. O problema é que não se pergunta por que ele fez a transgressão.

Não queremos com isso dizer que o trabalho não deve ter normas, mas sim que estas normas têm de ser coerentes entre si. Aliás, a falta de normas também é ansiogênica para o trabalhador que tem de criar os modos de atingir os objetivos da tarefa. Os modernos sistemas de gestão “por objetivos” se limitam a fixar as metas de produção e deixam o trabalhador se desdobrar para atingi-las. Para um bancário, por exemplo, é fixado um número de seguros a vender e ele, dentre várias outras tarefas, é o responsável para desenvolver as estratégias para conquistar o cliente. Igualmente, as redes de lanchonetes estabelecem as cotas de vendas dos diversos sanduíches. O atendente tem de fazer um grande esforço para convencer o cliente a consumir um produto que está prestes a perder a validade. Caso o produto tenha de ser descartado por já não atender ao padrão de qualidade, é contado ponto negativo no desempenho. Convenhamos, deve-se fazer um esforço hercúleo para atingir uma meta cuja realização não depende apenas de si próprio. O atendente precisa convencer o cliente a mudar sua escolha inicial e pedir o produto que é preciso vender.

No caso dos autos, a prova demonstra que as práticas utilizadas pela ré para compelir os vendedores a produzir mais e mais, ainda que modificadas em relação aos relatos mais antigos, continuam se baseando em humilhações e terror psicológico, para alcançar metas inadequadas e cobradas em excesso. A alteração sucessiva das metas, acompanhadas da constante ameaça, das cobranças desrespeitosas pelos supervisores e gerente e mesmo de ofensas verbais, são medidas que se apoiam na memória recente dos trabalhadores da ré em relação a práticas de uma violência descomunal antes vivenciada diretamente, mas cuja lembrança agora apenas reforça “pequenas” violências simbólicas praticadas cotidianamente pelos supervisores como estratégia de vendas.

Neste caso, ao avaliar o ambiente de trabalho no período do autor, não se pode fechar os olhos para o pano de fundo do passado recente das práticas abjetas narradas pela testemunha patronal:

“que antes de 2004 e 2005, ocorria bastante de participar de corredor polonês na empresa; que também havia o trote, que jogavam em cima de uma mesa e faziam várias brincadeiras sem graça, como tirar a roupa, jogar álcool nas partes íntimas e bater com uma varinha no pé; que metade ou menos das pessoas que trabalhavam nessa época continuam trabalhando hoje na empresa; que as mesmas pessoas que eram vítimas do trotes acabavam participando dos trotes dos outros; que o depoente teve diversas vezes nas duas posições; que depois desse período melhorou bastante o ambiente de trabalho, havendo acabado o contato físico;”

O mesmo quadro é identificado pela testemunha patronal M. P., o supervisor do autor, ouvida em 30/08/2012 no processo 4393-2011, cuja cópia da ata é juntada pela ré (fl. 531) e relata a cultura de vendas baseada na violência, antes e atualmente:

“(…) 04) que o gerente T. e o supervisor M. xingavam o reclamante de “merda”, porém não lembro o motivo disto; 05) que presenciou o ocorrido em duas situações, acreditando que tenha sido em 2009; 06) que, quando da entrada do reclamante na reclamada ele foi amarrado, passou por corredor polonês, fato comum entre os vendedores relacionados a meta ou brincadeira entre eles; 07) que acredita que isso ocorreu até 2005; 08) que não se recorda de o reclamante ter se queixado desses fatos;”

Para que se chegue à realização de práticas como essas, é necessário um ambiente de trabalho já bastante degradado, de forma tal que a óbvia ignonímia não resulte em reação à altura, tanto de parte daqueles que são vítimas, quanto dos demais que são submetidos a conviver ou participar dessas práticas. Quando a violência é mantida ao longo do tempo, vai se tornando rotina e cria as condições para que cada vez mais violações sejam toleradas e consideradas “normais” e as vezes sequer percebidas como tais pelas pessoas que as infligem e mesmo as que as sofrem.

Em um segundo momento, a suspensão das manifestações de violência mais grotescas já pode dar lugar a formas um pouco mais “sutis”, mas não menos insidiosas de menoscabo, mas que continuam a veicular a mesma cultura de desrespeito, que pretende arrancar resultados dos vendedores a qualquer custo.

A lógica da rentabilidade máxima como objetivo a ser alcançado a qualquer custo, tende ao descontrole e destrói progressivamente as próprias fontes de produção de valor: a natureza e os seres humanos. Ultrapassar quaisquer limites para atingir os resultados significa que as pessoas são um mero instrumento subordinado à obtenção daqueles resultados de rentabilidade negando a sua condição de sujeitos com dignidade.

É fato notório que em inúmeras demandas a ré já foi condenada a pagar indenização por dano moral em face de práticas de assédio moral, o que revela a **ineficiência dessas condenações para obstar uma cultura organizacional que precisa ser modificada urgentemente**. Mesmo após a celebração do TAC com o MPT continuaram as práticas de violência. Isso ocorre, porque o acirramento da racionalidade meramente econômica pode levar, como levou, ao proporcional menosprezo dos valores próprios à dignidade das pessoas que trabalham, uma vez que são consideradas meros instrumentos da obtenção de lucro.

É impressionante como a racionalização da produção capitalista, ou seja, a instrumentalização de tudo e todos em prol da eficiência ótima da atividade empresarial, leva pessoas normais a agirem malignamente, mesmo por motivos banais. Não se trata de imputar aos gerentes da ré a inteira responsabilidade pela ignonímia, mas de perceber como a organização do trabalho pode levar a práticas que devoram as características éticas mais fundamentais da condição humana. A lógica da rentabilidade máxima como objetivo a ser alcançado a qualquer custo, tende ao descontrole e destrói progressivamente as próprias fontes de produção de valor: a natureza e os seres humanos. Ultrapassar quaisquer limites para atingir os resultados significa que as pessoas são um mero instrumento subordinado à obtenção daqueles resultados de rentabilidade negando a sua condição de sujeitos com dignidade. Na produção, essa lógica pode se expressar em estruturas organizacionais que não só produzem sofrimento nas pessoas que trabalham, acabam por funcionalizar o sofrimento à produção, incorporando-o às estratégias organizacionais.

Estruturas organizacionais impessoais têm grande poder (e responsabilidade) na produção e reprodução de práticas que levam pessoas de bem a se comportarem de maneira maligna. Essa origem alheia à estrutura da personalidade dos agentes, que foi objeto de reflexão quanto ao engajamento de pessoas de bem na colaboração com o nazismo e que volta a ser percebida nas atrocidades cometidas recentemente contra prisioneiros no Iraque, se faz presente em condutas empresariais que parecem fatos isolados mas que ocultam sua origem sistemática.

Em rápida consulta exclusivamente aos arquivos do E. Regional Paranaense, verifica-se que as práticas de violência psicológica sofridas pelo autor ocorreram após diversas condenações da ré ao pagamento de indenização por danos morais, transitadas em julgado. Cita-se, por exemplo, o processo [...], transitado em julgado em 09/05/2006, no qual houve a condenação no valor de R\$ 30.000,00:

4. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

O Juízo de primeiro grau condenou a Ré ao pagamento de indenização no importe de R\$ 30.000,00. Concluiu, com fulcro na prova testemunhal, pela existência de dano moral.

A Ré postula a exclusão da condenação. Alega que o Autor nem sempre cumpria as metas estipuladas e que não há prova robusta da prática de ato ilícito. Por cautela, pleiteia a redução do valor arbitrado, por considerá-lo excessivo.

Sem razão.

As três testemunhas arroladas pelo Autor foram uníssonas em afirmar que o supervisor era rude com os vendedores. A título de exemplo, cita-se o depoimento da testemunha C.:

[...] 11) o supervisor L. era rude, chamava os vendedores de ignorantes, burros, isto quando as metas do dia não eram cumpridas; 12) o supervisor L. xingou o reclamante, mas o depoente não se recorda as palavras; 13) o supervisor L. chegou a rasgar o uniforme do reclamante, porque estava desgastado; [...] (fl. 115).

Ora, em face da harmonia observada, as declarações prestadas pelas testemunhas de indicação do Autor prevalecem sobre o depoimento da testemunha arrolada pela Ré. Ademais, deve-se levar em conta o fato de que o Juiz que presidiu a audiência de instrução (fl. 114) foi quem proferiu a sentença (fl. 124) e estava em contato imediato com a prova oral. Assim, merecem ser prestigiadas as impressões do juiz que proferiu a sentença, o qual concluiu pela prevalência das declarações das testemunhas do demandante.

Logo, entendo que restou comprovada a existência de dano moral. Quanto ao valor arbitrado, este não se mostra excessivo, mormente em face do caráter educativo da medida.

Mantenho.

TRT-PR-[...]-2005-024-09-00-4-ACO-[...]publ-28-04-2006, Relator JOSÉ APARECIDO DOS SANTOS

No processo [...]2004-010, a ré foi condenada a pagar indenização de R\$ 22.949,10, decisão que transitou em julgado em 06/11/2006:

2. Dano moral - valor da indenização

Pretende o reclamante acrescer o valor da indenização do dano moral fixado pela MM. Juíza de origem para R\$ 114.745,50 (50 vezes a última remuneração do autor de R\$ 2.294,91).

A MM. Juíza de origem concluiu com base na prova oral que a reclamada causou dano moral ao reclamante, ao permitir que fossem feitas "brincadeiras" com o autor que representava punição ao empregado que não atingisse metas de vendas. O autor em depoimento pessoal afirmou que o gerente de vendas Jorge submetia a equipe de vendas a situações vexatórias que consistiam de se vestir de mulher, desfilas, além de terem em suas mesas um abacaxi ou revistas homossexuais. O preposto confirmou que havia "brincadeiras" entre os vendedores e, às vezes, com a participação dos gerentes. As testemunhas ouvidas também confirmaram que havia "brincadeiras" com participação da equipe de vendas, sendo que a testemunha indicada pelo autor disse que tinha de usar nariz de palhaço, desfile enrolado em uma faixa e outros adereços, e a testemunha indicada pela reclamada afirmou que o gerente externava palavras de baixo calão para toda a equipe quando não atingiam as metas, sendo que o gerente e o supervisor organizavam as chacotas descritas das quais não era possível furtar-se (fls. 93/96).

Diante disso, a MM. Juíza de origem entendeu que houve dano moral, pois as "brincadeiras" noticiadas pelo autor e testemunhas feriram a honra do empregado e sua dignidade, exorbitando a reclamada em seu poder de comando. Fixou a indenização no valor de R\$ 22.949,10, correspondente a 10 vezes a remuneração do autor (R\$ 2.294,91).

Quanto ao valor da indenização por dano moral, segundo lição de João Oreste Dalazen, deve-se: "1) compreender que o dano moral em si é incomensurável; 2) considerar a gravidade objetiva do dano; 3) levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima; 4) considerar a personalidade (antecedente, grau de culpa, índole, etc.) e o maior ou menor poder econômico do ofensor; 5) não desprezar a conjuntura econômica do país; 6) pautar-se pela razoabilidade e equidade na estipulação, evitando-se, de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou conduzir à ruína financeira o ofensor; de outro, evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função inibitória." (in Aspectos do dano moral trabalhista, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 65, n. 1, p. 69-84 out./dez. 1999).

Considerando a gravidade do dano, a capacidade econômica da reclamada, que se trata de empresa de grande porte, o princípio da razoabilidade e tendo como norte o fato de que o dano moral é acima de tudo incomensurável, entendo que o valor de R\$ 22.949,10 representa importância capaz de dar satisfação ao autor pelo dano moral que sofreu na reclamada.

Mantenho.

TRT-PR-[...]-2004-010-09-00-1-ACO-[...] publ-28-07-2006, Relatora ENEIDA CORNEL

Ainda que tivessem cessado os atos de violência já verificados largamente em outros processos, e reiterados pela testemunha patronal, **a prova destes autos demonstra que foram mantidas outras práticas que, não se pode perder de vista disso, se associam à memória das pessoas já traumatizadas pela violência anterior. A partir daí, os mesmos fins de submissão já podem ser atingidos com métodos mais "civilizados" de subjugação, como as alterações constantes dos critérios de pagamento de comissões, violência simbólica verbal pelos supervisores "exaltando o tom", usando pequenas ofensas ou ameaças ou punições para colocação dos vendedores na reserva, o que a prova dos autos demonstra que continua ocorrendo.**

A psicodinâmica do trabalho estudou de perto as relações entre o trabalho e o sofrimento e mostra como a banalização da violência e do

sofrimento no trabalho é engendrada pela luta cotidiana em conseguir conviver com práticas nefastas, até o ponto de, como estratégia de defesa contra a insanidade mental, perceber tais práticas como normais, consentir com elas e inclusive delas participar. Veja-se a observação do psiquiatra francês Christophe Dejours, em revelador estudo a respeito:

As motivações subjetivas do consentimento (isto é, derivadas do sujeito psíquico) têm aqui um papel que considero decisivo, se não determinante. Pelo menos é isso que mostram as pesquisas sobre o sofrimento no trabalho de que falaremos mais adiante. É por intermédio do sofrimento no trabalho que se forma o consentimento para participar do sistema. E quando funciona, o sistema gera, por sua vez, um sofrimento crescente entre os que trabalham. (...)

A normalidade é interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Portanto, a normalidade não implica ausência de sofrimento, muito pelo contrário. Pode-se propor um conceito de 'normalidade sofrente', sendo pois a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social, de algum conformismo ou de uma 'normalização' pejorativa e desprezível, obtida pela 'interiorização' da dominação social, e sim o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho¹.

Nos ambientes de trabalho atuais, verifica-se, de forma espantosa, como o vício é convertido em virtude e a capacidade gerencial é tanto mais valorizada quanto maior for a disponibilidade em ameaçar, exigir mais e mais esforço sem limites, em submeter os operadores a qualquer custo, inclusive com a manipulação do medo e do sofrimento. Quem não participa é também punido ou considerado "fraco" ou seja, sem virilidade.

"Mede-se exatamente a virilidade pela violência que se é capaz de cometer contra outrem, especialmente contra os que são dominados (...) abster-se dessas práticas é prova de fraqueza, de covardia, de baixaza, de falta de solidariedade"²

A luta contra a desestabilização emocional decorrente o sofrimento experimentado pessoalmente e do sofrimento ético vivenciado quando se

impinge um sofrimento injusto a outrem funciona como uma armadilha que leva à insensibilização e tolerância para com as causas do sofrimento, gerando mais violência e sofrimento. Portanto, frise-se, a ausência de reação moral dos sujeitos não é um sinal da irrelevância dessas práticas de violência, mas é, sim, o resultado de um grau ainda mais avançado de deterioração moral das relações interpessoais no ambiente de trabalho, produzido pela estratégia organizacional.

A Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, em Terror Psicológico no Trabalho, relata sintomas sociais no ambiente de trabalho bastante similares àqueles verificados nas situações acima identificadas:

"A permissividade reinante num ambiente psicologicamente doente, acaba por moldar um caráter médio sofrível, com baixo padrão de moralidade, alargando a porta para a banalização da maldade e a tolerância para com atitudes absolutamente reprováveis."

Outro tópico já clássico das práticas de terror é que, após modificada a situação hegemônica em que elas se davam, como quando ocorre a queda de regimes totalitários ou, na situação dos autos, com a determinação de cessarem as práticas mais violentas, isso não significa que as coisas voltam ao estado anterior. Ao revés, as estratégias a partir daí são aquelas conhecidas como de "**apagamento dos vestígios**", em que se pretende negar a violência ou justificá-la num dado contexto, sustentando que, agora, tudo voltou à normalidade.

É esse a questão envolvida naquilo que hoje se chama de **justiça de transição**, subsequente ao término de processos estruturais de violência e que tomou as páginas dos jornais com as denominadas **comissões da verdade** dos países que passaram de períodos ditatoriais a regimes democráticos. O ponto chave que interessa, aí, é que sem reconstruir as relações intersubjetivas entre as pessoas que viveram a violência – o que depende do resgate da verdade – a violência não cessa. Embora cessem determinadas práticas mais aberrantes, a violência sistemática segue dentro das pessoas que tendem a continuar a reproduzi-la, ainda que sob outras formas. Isso explica as referências das testemunhas ao fato dos supervisores ficarem "exaltados" nas reuniões, pelo não cumprimento das metas.

A manipulação da ameaça como estratégia gerencial que se utiliza do medo e do sofrimento no ambiente de trabalho é, como

descreveu Dejours, um dos mais perversos e freqüentes instrumentos na administração de empresas de alta competitividade. Como relatam as testemunhas, a luta pelos pontos na disputa pelo mercado de bebidas era o grande mote de toda a pressão e práticas degradantes dos diversos gerentes da ré. Os gerentes, diz Dejours "por sua própria experiência e medo, eles sabem que, usando da ameaça de demissão eles podem intensificar o trabalho dos operadores bem mais do que se acreditava ser possível."³

E as referências à substituição dos integrantes da equipe de vendas, que não atingidos os objetivos, são destituídos de qualquer dignidade, expostos a humilharem-se para que fique claro que são meros instrumentos desses objetivos, ou quando "colocados na reserva" ou são alterados constantemente os critérios de metas a serem alcançadas, em franca alteração das condições contratuais, são características desse processo. Trata-se de formas de violência distintas daquelas aberrações já vistas, mas que integram o mesmo processo. Agora já não é mais necessário recorrer à violência física, aos "trotos" ou às lamentavelmente clássicas "dancinhas", reiteradamente utilizados pela ré em todo o país, como narrado em um sem-número de processos judiciais. A submissão já está dentro das pessoas.

Com efeito, a descrição das práticas de terror no ambiente de trabalho é de significativa semelhança, sempre envolvendo boa parte das características também encontradas na situação dos autos, denotando seu caráter sistemático.

Do ponto de vista do direito, em um sistema que tem por fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa (CF, art. 1º, III e IV), sendo objetivo fundamental a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (CF, art. 3º, I) e assegurado o direito fundamental ao trabalho (CF, art. 6º), é curial que tal espécie de prática deve ser coibida, não se admitindo que a atividade econômica se sobreponha a tais valores e objetivos fundamentais (CF, art. 170). E o primeiro passo para a reversão do processo de banalização das práticas de injustiça nas relações de trabalho está em admitir o sofrimento e o medo que elas produzem, rompendo o silêncio, inclusive mediante o processo judicial. Neste ponto, o processo judicial se qualifica como útil instrumento de elaboração que permite reverter a "normalização" da injustiça contribuindo para resgatar os sentidos de humanidade devorados pela racionalização.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, assegura a reparação da ofensa ao patrimônio moral da pessoa, soterrando as dúvidas até então vigentes na doutrina:

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;

Evidentemente, também o empregador, que responde pelos atos de seus prepostos (art. 931 do Código Civil), está obrigado a respeitar a inviolabilidade moral do empregado. Na lição de Délio Maranhão "as obrigações acessórias do empregador, e que estão previstas na lei, se referem, de um modo geral à prevenção dos danos que o empregado possa sofrer tanto física como moralmente pela execução do trabalho; à assistência e indenização quando tais danos ocorrerem;(...)" (grifei). "E, acima de tudo," continua o Mestre, "tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana."

Caracterizado o dano moral, resultante de violação, pelo empregador, de seus deveres de respeito à condição humana do empregado, a ser indenizado, cumpre fixar quais os parâmetros à indenização por dano moral postulada.

Ora, numa situação como esta, em que se voltam a constatar práticas de violência como tais no ambiente da ré, não se pode simplesmente voltar a repetir os mesmos patamares de condenação antes praticados e que já se revelaram ineficazes, rotinizando e mesmo precificando um sistema de gestão baseado na violência. A ré continua tendo como estratégia básica de gestão de vendas a manipulação do medo e da violência, ainda que não mais se utilize das formas mais grosseiras de antes.

O histórico mostra que **esta Justiça do Trabalho falhou, por timidez, ao reiterar, ao longo de anos e anos, condenações acanhadas diante das mesmas práticas bárbaras.** Valores acanhados tornam o abuso economicamente interessante para a empresa. O resultado é que se legitima a violação da dignidade humana em nome da eficiência econômica, pois, nas palavras de Carlos Eduardo Pianovski Ruzyk, "a violação será sempre mais eficiente e competitiva que a prevenção".

Já sendo reiterada a condenação da ré pelo mesmo tipo de práticas, ainda que decorrentes de fatos distintos, como se pôde verificar

nestes autos e nos outros processos antes mencionados, observa-se que há já a instalação de uma cultura organizacional deteriorada em que proliferam práticas nocivas como tais. Vale dizer, para a ré, o valor de uma condenação, além de compensar o autor, deve também levá-la a adotar todas as medidas necessárias **não só para coibir tais excessos quando eles vêm à luz do processo judicial, mas para reconstituir a sua cultura organizacional para que eles não mais ocorram.** Sem refazer as relações intersubjetivas no âmbito das relações de trabalho da ré, o que depende de um longo e delicado trabalho de apuração da verdade, de reabilitação das pessoas, de reconstrução de valores, os efeitos da violência sistemática se perpetuarão.

Ou seja, é preciso não só que a condenação torne desinteressante, do ponto de vista econômico, manter o mesmo tipo de práticas gerenciais, a fim de evitar-se que novas vítimas ocorram. É preciso que levem que a ré se mova a adotar uma ampla política de transformação da sua cultura organizacional.

É dever do empregador, como de resto de todo contratante, zelar de modo a não causar danos previsíveis à contraparte. Trata-se, o dever de cuidado, um dever implícito – lateral, dizem os juscivilistas – de todos os contratantes, expressão do princípio jurídico da boa-fé objetiva (CLT, art. 8º, CCB, arts. 187 e 422). “Assim” - observa com precisão Eduardo Baracat, “**decorre do princípio da boa-fé objetiva, o dever de cuidado do empregador de não expor a imagem do empregado a situações vexatórias ou humilhantes, que venham denegrir sua imagem perante os colegas ou sociedade, sob pena de reparação de dano moral**”.⁴

Diante disso, não se pode simplesmente repetir aquilo que já foi feito. Tendo em conta os limites do pedido, considerando-se todos os fundamentos mencionados e, bem assim, o elevado porte econômico da ré, uma das maiores companhias de alimentos do mundo, fixa-se o valor da indenização pecuniária por danos morais, convertendo-se o limite postulado, nesta data, em R\$ 62.200,00, atualizáveis a partir de então.

Outrossim, impõe-se reparação in natura, considerando-se que as humilhações passadas pelo autor foram presenciadas por diversos outros trabalhadores, afetando sua imagem e honra, de forma a recompô-la, assim como em prol da reconstituição do ambiente de trabalho na ré. Deverá a ré, no prazo de 8 dias, contados do trânsito em julgado, independentemente de intimação, divulgar cópia da presente sentença, na sua íntegra e em tamanho original, em local de ampla visibilidade para todos os trabalhadores, durante 90 dias, em todas as unidades mantidas no Paraná, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00.

Por fim, havendo prova nestes e outros autos de que a ré continua atuando de forma generalizada e sistemática mediante estratégias de gestão de vendas baseadas na manipulação da violência moral, demonstrando que é insuficiente apenas cessar as práticas de violência física e moral mais grotestas, sendo indispensável promover, no âmbito da ré, empresa de grande porte e abrangência nacional, uma profunda transformação de sua cultura organizacional, oficie-se ao MPT, com cópia da presente sentença, para que adote as providências cabíveis.

[...]

III – DISPOSITIVO

Isto posto, decide, o Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Paranaguá, acolher em parte o pedido, para condenar a ré, [...], a pagar ao autor, [...], consoante se apurar em liquidação de sentença, observados os critérios e limites da fundamentação, **que integra este dispositivo para todos os efeitos**, as seguintes verbas: a) horas extras e reflexos; b) multa convencional; c) verbas deferidas no item G da fundamentação; d) indenização por danos morais; e) indenização dos honorários advocatícios. Deverá a ré emitir as guias para saque do FGTS e requerimento do seguro desemprego, conforme fundamentação, sob pena de pagar indenização substitutiva. Impõe-se à ré obrigação de fazer, nos termos do item J da fundamentação. Juros e correção monetária na forma da lei, observado, quanto a esta, o vencimento da obrigação, antecipando-se para o mês da prestação de serviços quando houver prova de pagamento dentro do próprio mês trabalhado, utilizando-se as tabelas divulgadas pela assessoria econômica do TRT da 9ª Região (FADT). Custas pela ré, no importe de R\$ 3.000,00, calculadas sobre R\$ 150.000,00 valor arbitrado à condenação. Observe-se o constante da fundamentação quanto à contribuição previdenciária e imposto de renda. Oficie-se ao MPT, como determinado no item J, independentemente de trânsito em julgado. Publicada em audiência. Cientes as partes. Nada mais.

LEONARDO VIEIRA WANDELLI

Juiz do Trabalho

1 DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro, FGV, 2000.

2 Idem, ibidem.

3 Idem, ibidem.

4 BARACAT, Eduardo Milléo. Elementos para a aplicação do princípio da boa-fé objetiva no direito do trabalho. Curitiba, UFPR (Tese de doutoramento em direito), 2002, p. 206.

Ementas

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL. REQUISITOS DO ARTIGO 216-A DO CÓDIGO PENAL. NÃO ATENDIMENTO.

Tratando-se o assédio sexual - causa imediata de pedir da indenização trabalhista ora postulada - de conduta tipificada, impõe-se verificar o atendimento dos elementos contidos no artigo 216-A do Código Penal, com redação determinada pela Lei nº 10.224/2001. Com efeito, aquele dispositivo prevê como assédio sexual - 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-. Em primeiro lugar, não ficou comprovado o alegado constrangimento sofrido pela Reclamante, pois, segundo o v. acórdão do e. TRT da 17ª Região, é certo apenas que o apontado assediador telefonou para a Reclamante oferecendo-lhe carona, o que, por si só, jamais poderia corresponder ao comportamento previsto na parte inicial do artigo 216-A do Código Penal. Por outro lado, sequer ficou comprovado nos autos que o suposto agressor tivesse a - condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função- de que trata a parte final daquele dispositivo de lei. Logo, sem registro desse elemento nuclear do tipo, e considerando-se a inexistência de previsão do assédio sexual entre empregados de mesma hierarquia funcional, ou de inferior hierárquico em desfavor de quem lhe é superior, não há igualmente como cogitar-se de dano moral a ser indenizado. Nesse contexto, a alegada violação dos artigos 5º, X, da Constituição Federal de 1988, 186, 932 e 933 do Código Civil de 2002 é impossível de ser aferida, ante o óbice da Súmula nº 126 do TST. Quanto aos dois paradigmas colacionados (fl. 344), são ambos inespecíficos, nos termos da Súmula nº 296, I, do TST, pois não consideram a particularidade



fática de a testemunha se limitar a comprovar que o suposto agressor limitou-se a oferecer carona para a vítima, ou que essa última tenha caído em inúmeras contradições ao longo de seu depoimento pessoal, razão de decidir do v. acórdão ora recorrido. Recurso de revista não conhecido. [...] (RR – [...], Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 14/03/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 16/03/2012)

RECURSO DE REVISTA. [...] DANO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL - VALOR ÍNFIIMO DA INDENIZAÇÃO (R\$ 20.000,00).

O artigo 944 do Código Civil Brasileiro estabelece que a indenização será medida pela extensão do dano sofrido. Assim, para se mensurar a indenização por danos morais, deve-se observar a proporção do dano sofrido e a reparação. Nesse passo, o Tribunal Regional, ao fixar a indenização por danos morais em R\$3.202,20 (dez vezes a remuneração da reclamante), estabeleceu indenização de reduzida proporção. Note-se que o presente caso trata de fixação de indenização por danos morais em virtude de assédio sexual sofrido pela reclamante. Ademais, em se tratando de assédio moral ou sexual, o valor da indenização não pode ser calculado sobre o valor da remuneração, pois se refere à dignidade do ser humano, cujo valor não está atrelado à sua capacidade de auferir salários maiores ou menores. Recurso de revista conhecido e provido. [...] (RR – [...], Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 23/11/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 09/12/2011)

[...] ASSÉDIO SEXUAL. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO.

Se o TRT decidiu, no caso concreto, com base no conjunto fático-probatório, e constatou que ficaram caracterizados o assédio sexual e o dano moral, para se entender de forma diversa, necessário seria o reexame dos fatos e da prova. Aplicação da Súmula nº 126 do TST. Verificou-se que a prova testemunhal produzida pela reclamante, analisada em conjunto com o depoimento da preposta da reclamada, confirma o assédio sexual e do dano moral, o que não se pode dizer da prova produzida pela reclamada. Ademais, fica afastada a discussão a respeito da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333 do CPC), quando o TRT decide com base no conjunto probatório, pois, havendo prova, não importa quem a produziu. [...] (AIRR – [...], Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 17/11/2010, 5ª Turma, Data de Publicação: 26/11/2010)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. DISPENSA DE EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS DA AIDS E OUTRAS ENFERMIDADES. ATO ATENTATÓRIO ÀS GARANTIAS FUNDAMENTAIS.

Trata-se de ação civil pública, na qual o Ministério Público do Trabalho busca a concessão de tutela inibitória destinada a vedar a dispensa de empregados portadores do vírus da AIDS ou de qualquer outra enfermidade, bem como a concessão de tutela condenatória consistente no pagamento de indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 250.000,00 (duzentos mil reais), reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. Na hipótese, relativamente à indenização por danos morais coletivos, o Tribunal Regional do Trabalho deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho para condenar o reclamado ao pagamento de indenização correspondente, por concluir que a prática discriminatória, consubstanciada no fato de o reclamado compelir empregada a pedir demissão em virtude de ser portadora do vírus HIV, configurou grave transgressão a interesses difusos da sociedade. Asseverou que o ataque aos princípios básicos de constituição da sociedade por meio da negativa de eficácia de garantias fundamentais constitui ofensa ao patrimônio moral coletivo, revelando-se útil e até necessário que se proceda à reparação pecuniária do ato atentatório às garantias fundamentais, como forma pedagógica, no sentido de inibir novas condutas ofensivas. A pretensão do reclamado de ver excluída da condenação a indenização por danos morais coletivos não se viabiliza. Nos termos em que proferida, a decisão recorrida não viola a literalidade dos arts. 2º, -caput-, da CLT, 3º e 13 da Lei nº 7.347/85, 188, I, do Código Civil e 5º, II, da Constituição Federal. No que tange à divergência jurisprudencial, os arestos colacionados não abordam a indenização por dano moral coletivo, revelando-se, pois, inespecíficos, à míngua da indispensável identidade de premissas fáticas, o que atrai a incidência das Súmulas nº 23 e nº 296, I, do TST." Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR [...], Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 07/12/2010, 1ª Turma, Data de Publicação: 17/12/2010)

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. COBRANÇA EXCESSIVA DO CUMPRIMENTO DE METAS. AMEAÇA DE DEMISSÃO E USO DE PALAVRAS DE BAIXO CALÃO. VALOR ARBITRADO.

Demonstrada possível violação do art. 944 do Código Civil, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. COBRANÇA EXCESSIVA DO CUMPRIMENTO DE METAS. AMEAÇA DE DEMISSÃO E USO DE PALAVRAS DE BAIXO CALÃO. VALOR ARBITRADO. Na esteira do art. 944 do Código Civil, o valor arbitrado a título de danos morais deve ser compatível com a extensão do dano causado ao empregado. No caso concreto, tendo em conta os elementos fáticos consignados pelo Tribunal Regional, notadamente as condições econômicas do reclamado, o caráter punitivo e a reincidência do banco-reclamado na prática ilícita e, para que situações como esta não se repitam, é razoável o valor de R\$ 100.000,00 a título de indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido. (AIRR [...], Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 21/11/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 30/11/2012)

DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. ASSÉDIO SEXUAL E OFENSA.

Comete dano moral e sujeita-se à indenização, o empregador que tolera que prepostos seus cometam à pessoa da empregada assédio sexual e ofensa. A autora foi vítima da lascívia de superior hierárquico, que se utilizava de linguagem chula e imprópria. Além disso, sendo a reclamante portadora de leucemia e submetida a julgamento moral negativo sobre a sua personalidade extrovertida, foi associada indevidamente a uma personagem de novela televisiva (prostituta), atribuindo-se-lhe o apelido de Capitu cancerosa. A omissão do empregador em reprimir esses eventos implica sua responsabilização. [TRT-PR [...], Relator: CELIO HORST WALDRAFF, Publicado no DJPR em 01-02-2005]

ASSÉDIO SEXUAL - LEI 10.224/2001 - ARTIGOS 1º, III, E 5º, X, DA CF

Para a caracterização do assédio sexual afigura-se imperiosa a ocorrência dos elementos voltados à tentativa de obter favores sexuais da vítima, por

superior hierárquico. Previsto como crime, por força da Lei n. 10.224/2001, que acrescentou o art. 216-A ao Código Penal Brasileiro, configura ato extremamente danoso, porquanto, além de causar constrangimento à vítima, atinge a honra e fere princípio constitucional de dignidade da pessoa humana (CF, arts. 1º, III, e 5º, X), tornando hostil o ambiente de trabalho. [TRT-PR [...] 2ª. TURMA, Relatora: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO, Publicado em 15-07-2008.]

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. DESCRIÇÃO DOS FATOS NA PETIÇÃO INICIAL.

Os limites da lide são estabelecidos pela petição inicial e pela resposta do réu, sendo inócua a produção de prova envolvendo fatos não alegados pelos litigantes. A prova dos autos pode estreitar aqueles limites, mas não alargá-los. Quando a parte autora pleiteia indenização por danos morais ou assédio moral, deve expor claramente os fatos que os ensejaram; dependendo dos termos da resposta da parte contrária, pode haver necessidade de produção de prova do que foi alegado na inicial. Situações não apontadas naquela peça não são submetidas ao crivo do contraditório, e não se pode submeter a parte contrária à eventual necessidade de produzir contra-prova envolvendo ocorrências não alegadas previamente. TRT-PR-[...] - 5ª. TURMA Relator: NEY FERNANDO OLIVÉ MALHADAS Publicado no DEJT em 13-11-2012

ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS.

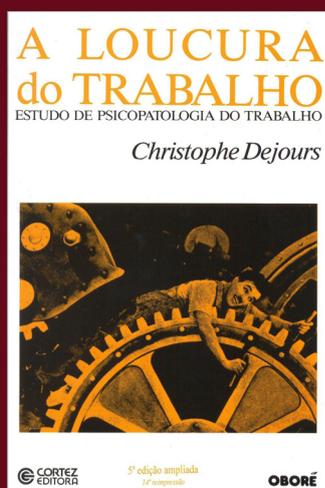
Não caracteriza o assédio moral a cobrança em si, mas sim o extrapolamento dos limites para a exigência desta. Vale dizer: a cobrança no alcance de metas insere-se no poder diretivo do empregador. TRT-PR-[...] 2ª. TURMA Relator: PAULO RICARDO POZZOLO Publicado no DEJT em 11-11-2011

ASSÉDIO MORAL - NÃO CONFIGURAÇÃO.

O assédio moral se caracteriza pela conduta abusiva que atenta contra a dignidade psíquica do empregado, de forma repetitiva e prolongada, expondo-o a situações constrangedoras e humilhantes. Somente pode ser reconhecido quando estiver alicerçado em provas robustas e seguras relativas à conduta abusiva do empregador ou de seu preposto. Recurso do reclamante conhecido e não provido. TRT-PR-[...] 5ª. TURMA Relator: NAIR MARIA RAMOS GUBERT Publicado no DEJT em 19-08-2011

Resenhas

Desembargador Luiz Eduardo Gunther
Coordenador da Revista Eletrônica



A LOUCURA DO TRABALHO: ESTUDO DE PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

Autor: Christophe Dejours

*(Tradução de Ana Isabel
Paraguay e Lúcia Leal
Ferreira. 5. ed. amp. São
Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
168 p.)*

Christophe Dejours nasceu em 1949 em Paris, onde vive. É doutor em Medicina, especialista em Medicina do Trabalho, psiquiatra, psicanalista, ergonomista e ex-professor da Faculdade de Medicina de Paris. Faz pesquisas sobre temas situados nas fronteiras da psicopatologia, psicossomática e psicopatologia do trabalho. Trabalha no Centro Hospitalar de Orsay. É casado com uma psiquiatra e tem duas filhas.

O livro “A loucura do trabalho”, ora sob análise, foi editado na França em 1980.

Dejours organizou o Primeiro Colóquio sobre Psicopatologia do Trabalho em Paris (setembro de 1984).

Esteve no Brasil, em São Paulo, em 1983, participando do I Colóquio Franco-brasileiro sobre a Divisão do Trabalho dos Riscos e Saúde e em Curitiba-PR em agosto de 2011, no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, a convite da Escola Judicial, participando do Seminário Saúde, Subjetividade e Trabalho na Empresa e na Instituição Judicial.

Na introdução, o autor fala sobre o século XIX e a luta pela sobrevivência, fazendo, a seguir, uma análise do período da Primeira Guerra Mundial até 1968 e depois o que denomina de “terceiro período: após 1968”. Dejours sintetiza sua tarefa na seguinte frase: “nós procuraremos divulgar aquilo que, no afrontamento do homem com sua tarefa, põe em perigo sua vida mental” (p. 11). Seu projeto é, “talvez, descobrir o sofrimento operário, não somente desconhecido fora da fábrica, mas também mal conhecido pelos próprios operários, ocupados que estão em seus esforços para garantir a produção” (p. 26).

No primeiro capítulo aborda as estratégias defensivas: as “ideologias defensivas” (o caso do subproletariado) e os mecanismos de defesa individual contra a organização do trabalho: o exemplo do trabalho repetitivo.

No segundo capítulo indaga: “que sofrimento?”; examina, aí, a insatisfação e o conteúdo significativo da tarefa e a insatisfação e o conteúdo ergonômico do trabalho.

No capítulo três relaciona o trabalho ao medo, explicando: os sinais diretos do medo; os sinais indiretos do medo: a ideologia ocupacional defensiva; o medo em tarefas submetidas a ritmos de trabalhos; a ansiedade e as relações de trabalho; e as diferentes formas de ansiedade.

No quarto capítulo traz um contra-exemplo: a aviação de caça. Apresenta a situação, as condições de trabalho, a posição original da relação saúde-organização do trabalho, a adaptação do trabalho ao homem, a adaptação do homem ao trabalho, a seleção dos pilotos, a questão da satisfação no trabalho, o lugar excepcional da motivação, a estrutura mental dos pilotos de caça, a questão da seleção mental, a seleção propriamente dita, a formação-progressão e a adaptação.

No capítulo quinto analisa a exploração do sofrimento pela frustração e pela ansiedade.

No último capítulo, sexto, trata da organização do trabalho e das doenças mentais e somáticas.

O livro contém ainda um anexo, que examina a metodologia em psicopatologia do trabalho e uma entrevista concedida pelo autor, tratando de três aspectos do novo conceito de saúde que discute: normalidade, trabalho e cidadania.

Como asseverado na apresentação da obra, Dejours propõe-se a responder: “como fazem os trabalhadores para resistir aos ataques ao seu funcionamento psíquico provocados pelo seu trabalho? O que fazem para não ficarem loucos?” (p. 9).

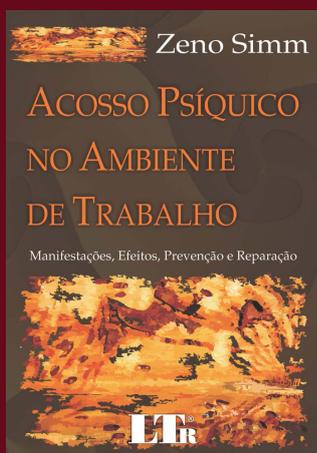
O objeto da psicopatologia do trabalho é mais amplo, portanto, não se limitando a estudar as doenças mentais descompensadas ou os trabalhadores por elas atingidos, “mas sim todos os trabalhadores, a população real e ‘normal’ que está nas fábricas, nas usinas, nos escritórios e é submetida a pressões no seu dia a dia”. O sofrimento no trabalho, e não a loucura, portanto, passa a ser o objeto de estudo, o que significa “um estado compatível com a normalidade, mas que implica numa série de mecanismos de regulação” (p. 9).

“As relações entre o trabalho e a vida psíquica”, este o tema central do livro. E esse estudo pode ser “a chave para a compreensão de vários pontos ainda obscuros do comportamento humano” (p. 10).

Como sintetiza o autor: “a evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral” (p. 13).

Resenha

Desembargador Luiz Eduardo Gunther
Coordenador da Revista Eletrônica



**ACOSSO PSÍQUICO
NO AMBIENTE
DE TRABALHO:
MANIFESTAÇÕES,
EFEITOS, PREVENÇÃO
E REPARAÇÃO**

Autor: Zeno Simm

(São Paulo: LTr, 2008. 336 p.)

O autor tem larga experiência na área do Direito do Trabalho. Iniciou sua vida profissional como servidor da Justiça do Trabalho e ingressou na Magistratura do Trabalho, tendo chegado ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, e, após sua aposentadoria, dedica-se ao magistério e à advocacia.

O texto apresentado é “uma versão mesclada e ampliada de dois trabalhos acadêmicos”: a **dissertação** apresentada ao Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; e a **tese** elaborada para o programa de doutorado em Direitos Sociais da Universidad de Castilla – La Mancha (Ciudad Real, Espanha).

Apresenta-se o livro em quatro capítulos: os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana; os direitos fundamentais e o dever de boa-fé na relação de emprego no Brasil; acoso psíquico no ambiente de trabalho: formas, prevenção e reparação; ruptura contratual, tutela judicial e outras formas de reação ao acoso psíquico.

No primeiro capítulo abordam-se os direitos fundamentais e o Estado de Direito e os direitos fundamentais sociais e a dignidade da pessoa humana. No segundo examinam-se aspectos relacionados às empresas e a aplicação direta dos direitos fundamentais, a psicopatologia do trabalho e o direito ao meio ambiente do trabalho psicologicamente sadio, além do poder diretivo do empregador e o dever de boa-fé objetiva na relação de emprego.

O acoso psíquico é tratado no terceiro capítulo. Verificam-se noções gerais quanto a sua caracterização e formas, a maneira como ocorre nas relações de emprego e suas manifestações, os danos por ele causados e sua reparação, espécies, responsabilidade civil do empregador, reparação de danos, indenização e quantificação.

No último capítulo analisa-se a ruptura contratual, a justa causa e a despedida indireta, os instrumentos processuais para a prevenção, a cessação e a reparação dos danos e a atuação dos sindicatos e do poder público.

Esclarece o autor a opção pelo uso da terminologia “acoso psíquico” para designar “os maus tratos de ordem psicológica infligidos ao empregado no ambiente do trabalho”, mesmo reconhecendo que no Brasil utiliza-se a expressão “assédio moral” em doutrina, jurisprudência e por aceitação popular. No seu modo de pensar, o verbete “acoso” expressa melhor que “assédio”, pois “acossar” representa a ideia de encurralar-se alguém, afligir, atormentar, enquanto assédio seria mais utilizado no sentido de aproximação ou abordagem. O vocábulo “psíquico” indicaria melhor, também, o nível em que se opera o tipo de dano, pois “moral” usa-se frequentemente com outro significado. Assinala, porém, que em várias passagens do seu estudo usam-se como sinônimas as expressões “assédio moral”, “assédio psicológico” e “temor psicológico” (p. 11-12).

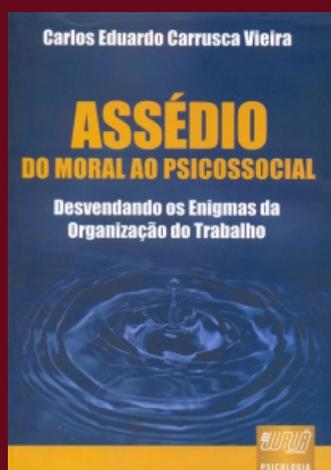
Há uma importante lista de anexos contendo: inventário de acoso laboral de Leymann – lista de distintas situações ou condutas de maltratos que o trabalhador possa sofrer em sua atividade; a mesma lista, reduzida por Van Dick e Wagner; condutas indicativas de *mobbing*, de Knorz e Zapf; relação de riscos psicossociais e suas consequências lesivas mais habituais; diferenças entre riscos psicossociais e entre os três riscos-tipos; rol de “ações sujas” e teste de *Babaquier* de Robert Suttor – ações comuns dos *babacas* no dia a dia e testes de identificação de um *babaca*; roteiro de cálculo do custo total dos *babacas* de Robert & Suttor; teste sobre as reações do corpo às situações estressantes no trabalho, de C. Crowley e K. Elster; estatísticas do acoso psíquico na Espanha e na União Europeia e uma relação de *sites* sobre o tema *mobbing*.

Como dito na contracapa do livro, “o autor faz uma percuciente análise multidisciplinar do fenômeno do acoso psíquico (também conhecido como assédio moral) no ambiente de trabalho, abordando, entre outros tópicos relevantes, os aspectos psicológicos, psiquiátricos, administrativos, processuais e de responsabilidade civil que cercam o tema”.

Trata-se de obra indispensável para compreensão do tema do assédio moral no Brasil.

Resenhas

Desembargador Luiz Eduardo Gunther
Coordenador da Revista Eletrônica



ASSÉDIO: DO MORAL AO PSICOSSOCIAL – DESVENANDO OS ENIGMAS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

*Autor: Carlos Eduardo
Carrusca Vieira*

*(Curitiba: Juruá, 2008.
194 p.)*

Além da apresentação e das considerações finais, traz o livro três capítulos. O primeiro indica o percurso metodológico. O segundo denomina-se “Resgatando uma dimensão esquecida”. O terceiro tem por título “Atividade amputada, desautorização e conflito: o caso de Ricardo, um vigilante afastado por estresse pós-traumático”.

No percurso metodológico o autor explica os procedimentos de coleta de dados na análise da atividade e a organização do material empírico do estudo de caso.

No importante segundo capítulo estuda, de forma detalhada: as situações de conflito no cotidiano do trabalho; os imprevistos, as estratégias e as competências para ladear situações passíveis de conflitos; a saúde mental - percepções, vivências e sentimentos diante da atividade; e, por último, as estratégias defensivas - estratégias para lidar com o sofrimento e o medo relacionado ao trabalho.

No terceiro capítulo o autor introduz a história do último trabalho de Ricardo e mostra, de forma minuciosa: as novas formas de segurança - as mudanças na relação de trabalho; a gestão do conflito - as contradições presentes na organização do trabalho; assédio moral (psicossocial) - deboche, humilhação, rupturas, isolamentos, o desamparo e fragilização da identidade; a injunção paradoxal à identificação de um “modo de ser obstinado”; ridicularização e desmoralização - os caminhos da violência psicossocial; o desamparo e o isolamento; a convivência com a insegurança e a instabilidade; “a gota d’água que faltava para entornar”: as incidências dos assaltos no Banco Capital, os juízos da conduta e o sentimento de culpa; o desenvolvimento do transtorno de estresse pós-traumático (TEPT); o invisível da dor - a trajetória de Ricardo após o afastamento e o adoecimento.

A segunda parte desse capítulo trata da discussão do caso em si, analisando identidade e trabalho – o sentido do trabalho modulando

os sentidos de si; a mobilização subjetiva e o reconhecimento; entre o prazer e o sofrimento no trabalho; “discutindo uma hipótese” - o baixo suporte psicossocial, a deterioração da autoestima e a sua relação com a vulnerabilidade ao trauma e à cronificação do TEPT. Nesse sentido analisam-se seis situações: a etiologia do transtorno de estresse pós-traumático; a recuperação e a compreensão da trajetória; o vínculo com o trabalho: aspectos da história de vida; o lugar do trabalho na vida de Ricardo; o desgaste nas relações interpessoais e o trauma: o adoecimento como fruto de uma trajetória; e os suportes psicossociais.

O livro se insere no campo de estudos da Psicologia do Trabalho, apresentando análises sobre os impactos do trabalho na saúde mental dos trabalhadores.

Ao apresentar um estudo de caso (Ricardo), o autor analisa sua trajetória ocupacional em busca da compreensão dos fatores que determinaram o seu adoecimento. O estudo reclama a compreensão de como os relacionamentos interpessoais e a organização do trabalho contribuem para o desgaste mental.

Propõe o livro uma redefinição do “assédio moral” para “assédio psicossocial”, incluindo, além de um estudo das relações intersubjetivas, a análise da organização do trabalho e de seus efeitos sobre as relações humanas.

Há um duplo prefácio. Na parte relativa a Maria da Graça Jacques, destaca-se a sensibilidade do pesquisador/autor em estabelecer uma relação terapêutica com o informante, “o que ilustra uma concepção de ciência que rompe com influências positivistas”. Trata-se de compreender o processo de adoecimento examinando o lugar do “assalto”, na etiologia do quadro clínico, a “convocação/evocação” dos traços pessoais “pela organização do trabalho quando da implementação de novas regras do trabalho prescrito e a questão da identidade e sua centralidade no processo de adoecimento” (p. 13-14). Na parte de Maria Elizabeth Antunes Lima, acentua-se que o autor, do ponto de vista metodológico, “concluiu acertadamente que o verdadeiro sentido das ações do sujeito só é alcançado através da articulação entre as observações do seu contexto laboral e as verbalizações que trazem a respeito desse contexto”. (p. 15).

Na apresentação, também dupla, assinada em conjunto por Vanessa Andrade Barros e Francisco de Paula Antunes Lima registra-se que, desregulamentadas as relações de trabalho e sem controle social, “o capital nada de braçadas”. Nesse sentido, a empresa pós-moderna exige

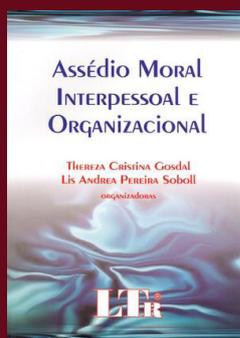
trabalhadores qualificados, “mas se desobriga de criar condições para sua formação permanente”. Por isso, antes de julgar os indivíduos, “é preciso conhecer e avaliar suas condições de vida”, e, entre estas, “o trabalho, que invade toda a vida e esgota suas energias vitais, inclusive sociais e a sociabilidade” (p. 26-27). Segundo esses especialistas, o livro apresentado “é uma bela realização”, a primeira a ser publicada, “a respeito de pesquisas realizadas na confluência entre Psicologia do Trabalho e Ergonomia” (p. 23).

Conforme salientado pelo autor em suas considerações finais, o aprofundamento dos aspectos relacionais que se dá em certas condições “certamente traria contribuições à compreensão das formas de sociabilidade e organização do trabalho induzidas no Capitalismo”. Também contribuíram para entender os efeitos causados à saúde dos trabalhadores, “tanto no que diz respeito à sua positividade quanto aos seus impactos mais negativos” (p. 181).

Sem dúvida, o livro, que representa um trabalho desenvolvido na Academia, apresenta aspectos práticos relevantes, pois mostra o itinerário de um estudo de caso, de Ricardo, um vigilante bancário, e cujo resultado, e exemplo, apresenta-se atual e importante para todas as relações de trabalho no Brasil.

Resenha

Desembargador Luiz Eduardo Gunther
Coordenador da Revista Eletrônica



ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL: UM ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR

Organizadoras: Theresa
Cristina Gosdal e Lis
Andrea Pereira Soboll

Autores: Adriane Reis
de Araujo, André Davi
Eberle, Débora Miriam
Raab Glina, Lis Andrea
Pereira Soboll, Lys Esther
Rocha, Luciano Augusto
de Toledo Coelho,
Mariana Schatzmam,
Maria Virgínia Filomena
Cremasco, Ricardo Tadeu
Marques da Fonseca e
Thereza Cristina Gosdal

(São Paulo: LTr, 2009.
151 p.)

O trabalho tem como proposta diferenciar o “assédio moral interpessoal”, ou aquele que tem sido comumente chamado de “assédio moral”, do “organizacional”, que representa a manifestação coletiva do assédio, ou sua utilização como estratégia de gestão, também existente nas relações de trabalho.

A característica importante do livro é a reunião, sob um enfoque multidisciplinar, de autores da área do Direito, Psicologia e Sociologia buscando reorganizar conceitualmente o assédio moral no trabalho, com o objetivo de instrumentalizar a análise da realidade concreta.

Como dito na apresentação, a obra representa o resultado do trabalho de um grupo de estudos “que se dedicou à discussão multidisciplinar do assédio moral, durante mais de seis meses, numa tentativa de somar esforços para o alcance de uma melhor compreensão do assédio moral” (p. 5).

A obra divide-se em duas partes. A primeira é conceitual, esclarecendo o significado do assédio moral interpessoal e organizacional. A segunda parte registra reflexões acerca do assédio moral, com textos específicos.

O primeiro capítulo da Parte I examina os aspectos definidores do assédio moral: as atitudes que o caracterizam, as motivações que levam um indivíduo ou um grupo a assediar outrem, a prática e a percepção do assédio (enfoques objetivo e subjetivo), seus aspectos definidores, caráter processual, frequência e duração média de um processo de assédio, orientação a alvos específicos, relação de poder ou força estabelecida entre o agressor e vítima e intencionalidade.

No segundo capítulo buscam-se esclarecimentos conceituais e repercussões quanto ao que distingue o assédio moral interpessoal do organizacional e as consequências do assédio moral organizacional.

O terceiro capítulo analisa situações distintas do assédio moral: agressões patronais e conflitos no ambiente de trabalho, diferenças entre conflitos saudáveis e situações de assédio moral e o estresse.

Na conclusão da Parte I, apresenta-se um conceito de assédio moral no trabalho a partir dos seus elementos caracterizadores, vislumbrando-se nele “uma forma de violência psicológica no trabalho, caracterizada por um processo sistemático de hostilização que provoca intimidação e humilhação de indivíduos ou grupos, tendo por efeito, ou resultado, a criação de prejuízos pessoais e profissionais, com enquadramento, controle, ou até mesmo exclusão das pessoas alcançadas pela prática” (p. 47).

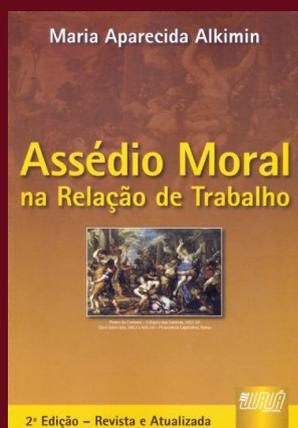
Na segunda parte, apresentam-se, em textos específicos, reflexões acerca do assédio moral: o assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas (capítulo 1); considerações sobre assédio moral e a prova no processo do trabalho – presunções e inversão do ônus (capítulo 2); Ministério Público do Trabalho e o assédio moral (capítulo 3); a violência moral sob a luz de categorias de *Bourdieu, Verón* e do Círculo de Bakhtin (capítulo 4); compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho (capítulo 5); protocolo de assédio moral no trabalho para pesquisas, diagnóstico e elaboração de laudos (capítulo 6).

Apresentam-se, por fim, dois anexos. O primeiro representa um instrumento de coleta de dados – roteiro de entrevista psicológica. O segundo é um exemplo de relatório-laudo (relatório/laudo psicológico).

A reunião de autores produziu uma obra de profunda análise sobre o fenômeno, trazendo importantes críticas e sugestões para o aprimoramento do tema.

Resenhas

Desembargador Luiz Eduardo Gunther
Coordenador da Revista Eletrônica



ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO

*Autora: Maria Aparecida
Alkimin*

*(2. ed. rev. e atual. Ano
2008, 4. reimp. Curitiba:
Juruá, 2012. 136 p.)*

Maria Aparecida Alkimin é Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho; Pós-graduada em Direito Processual Civil; Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais (área de concentração: Direito do Trabalho) pela PUC-SP.

O livro compõe-se de cinco capítulos. O primeiro trata dos aspectos fundamentais do trabalho humano. O segundo fala sobre o assédio moral na relação de trabalho. O terceiro examina as espécies de assédio moral. O quarto apresenta as práticas de assédio moral no local de trabalho. O quinto explica os efeitos do assédio moral na relação de trabalho.

O primeiro capítulo desdobra-se na análise do trabalho e a dignidade da pessoa humana do trabalhador, na incidência dos direitos de personalidade na relação de emprego e no exame do meio ambiente do trabalho sadio e a qualidade de vida no trabalho.

O segundo capítulo volta-se ao conceito e aos elementos caracterizadores do assédio moral (sujeitos, conduta degradante, reiteração e sistematização da conduta, consciência do agente), distinguindo-o e equiparando-o ao assédio sexual.

Mostra, no capítulo terceiro, as espécies de assédio moral: descendente, horizontal e ascendente.

No quarto capítulo são examinadas as práticas de assédio moral no local de trabalho partindo-se dos aspectos da moderna organização e gestão do trabalho, as formas de manifestação do assédio moral e o assédio discriminatório.

Por derradeiro, o capítulo quinto aprofunda-se nos efeitos do assédio moral na relação de trabalho. Inicia-se pelo exame do assédio moral como violação do dever jurídico. Verifica, depois, suas consequências: para o trabalhador assediado (prejuízos à saúde psíquica e física e no convívio

familiar e social, baixa autoestima pessoal e profissional, aumento ou queda da produtividade), previdenciárias, para o empregador (caracterização da rescisão indireta, assédio discriminatório, despedida abusiva, prejuízo financeiro), e para o empregado assediante (caracterização da justa causa). Analisa, ainda, a responsabilidade por ato ilícito e as consequências penais. Mostra, por fim, o dano moral decorrente do assédio moral e sua reparação, bem como a competência em razão da matéria.

Em sua conclusão, registra a autora que, antes de se um fenômeno que invade e perturba o cotidiano do trabalhador, o assédio moral “deve ser considerado como uma chaga social, que perturba todo o segmento da vida da pessoa (familiar, escolar, social e profissional, propriamente dito)” (p. 121). Como diz a professora, “é no convívio do dia a dia que as pessoas tendem a manifestar o instinto perverso e o intuito de manipular o outro” (p. 121). Isso pode ocorrer por manifesto abuso de poder, por espírito de maldade e por competitividade antiética e desumana.

Ao finalizar o seu trabalho, destaca a autora a necessidade de implementação de medidas preventivas contra o assédio moral pelas empresas, “através de um trabalho bem estruturado e capacitado de RH”. Enfatiza, também, o papel dos sindicatos, que não podem deixar de avocar a responsabilidade “pela prevenção e fiscalização antiassédio moral”. Essa função tutelar sindical deve ser exercida tanto no interesse coletivo como no interesse individual do trabalhador. A razão disso está no reflexo que causa no ambiente de trabalho, “já que incutirá nos demais trabalhadores o receio, o medo de que se torne prática constante na empresa e qualquer outro trabalhador seja vitimizado” (p. 123).

Para aqueles que precisam conhecer os fundamentos do assédio moral na relação de trabalho e as suas consequências, o livro apresenta-se didático e esclarecedor.

Resenha

Desembargador Luiz Eduardo Gunther
Coordenador da Revista Eletrônica



A obra divide-se em cinco capítulos. O primeiro trata da busca do equilíbrio nas relações trabalhistas. O segundo aborda o assédio moral. O terceiro examina o assédio moral nas relações de emprego. O quarto volta-se a classificar o assédio moral no âmbito da empresa. O quinto preocupa-se sobre as consequências do assédio moral no contrato de trabalho.

A autora é advogada militante, Mestre em relações sociais pela PUC/SP e Professora de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário.

No primeiro capítulo do livro há uma abordagem do aspecto histórico, mostrando-se a importância do trabalho humano, a dignidade e a liberdade de trabalho. Assinala-se a desigualdade na relação trabalhista, o protecionismo do trabalhador e os limites do poder diretivo do empregador. Mostra-se também a necessidade de um ambiente saudável para o trabalho.

O assédio moral é tratado de forma específica no segundo capítulo, examinando-se as estratégias do agressor e a aplicação do assédio na vida familiar, escolar e laboral. A problemática também é vista sob o prisma da medicina e da psicologia.

O assédio moral nas relações de emprego é esmiuçado no capítulo três, abordando-se: o assédio moral no ambiente do trabalho, a distinção entre assédio moral e assédio sexual e o reconhecimento do assédio moral nos países estrangeiros e na legislação brasileira.

O quarto capítulo dedica-se a classificar o assédio moral no âmbito da empresa: assédio vertical (descendente e ascendente) e assédio horizontal.

O último capítulo trata das consequências do assédio moral no contrato de trabalho: para o empregado, para o empregador, o dano

moral daí decorrente e as consequências penais e civis. Apresenta, por fim, propostas de prevenção do assédio.

Em suas considerações finais, diz a autora que “o empregado se submete à prática do assédio, como humilhações, trabalhos forçados, constrangimentos, em troca da manutenção do emprego e do salário” (p. 105).

Assinala o equívoco em se generalizar qualquer prática ilícita como acarretadora de assédio moral, ressaltando que somente se configura essa atitude assediadora “quando uma conduta vexatória perdura no tempo” (p. 105).

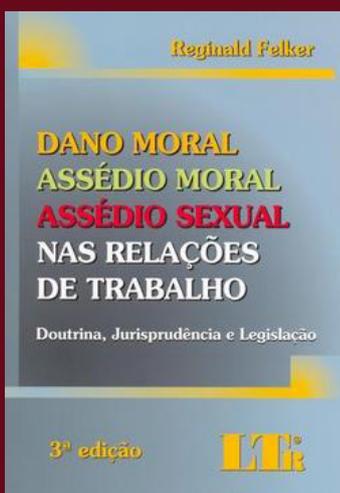
Explica, também, que “a melhor forma de atenuar e evitar a ocorrência do assédio moral é a prevenção” (p. 106).

Conclui asseverando a necessidade de se conservar a dignidade humana como escopo do sistema democrático, com a preservação da saúde física, psíquica e moral dos empregadores (p. 106).

Em síntese, o livro analisa o problema do assédio moral tendo em vista os direitos fundamentais do trabalhador por meio de uma visão interdisciplinar, verificando como isso ocorre nas relações jurídicas, especialmente sob a ótica do contrato de trabalho.

Resenhas

Desembargador Luiz Eduardo Gunther
Coordenador da Revista Eletrônica



DANO MORAL, ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DO TRABALHO - DOCTRINA, JURISPRUDÊNCIA E LEGISLAÇÃO

Autor: Reginald Felker

(São Paulo: LTr, 2010. 304 p.)

O trabalho compõe-se de três partes: dano moral nas relações de trabalho, assédio moral nas relações de trabalho e assédio sexual nas relações de trabalho.

O autor é advogado militante e professor.

Abordar-se-á, na presente resenha, apenas as duas partes que interessam à Revista Eletrônica temática: o assédio moral e o assédio sexual.

A parte que trata do assédio moral nas relações do trabalho assim está dividida: conceitos gerais, legislação, atuação do Ministério Público do Trabalho, jurisprudência, assédio moral na administração pública, prova do assédio moral, quantificação e conclusões.

Na terceira parte, que versa sobre o assédio sexual nas relações do trabalho, abordam-se os seguintes aspectos: conceitos gerais, assédio sexual e discriminação no trabalho, assédio sexual em documentos internacionais e legislações estrangeiras, assédio sexual laboral como delito, assédio sexual como falta funcional, outras capitulações delituosas afins, matéria probatória no assédio sexual e conclusões.

O prefácio do livro é de autoria do consagrado escritor Benedito Calheiros Bonfim (p. 13-15).

Em sua introdução, o autor distingue as expressões dano moral, assédio moral e assédio sexual. Para ele, **dano moral** é “todo ato que atinge direitos da personalidade do trabalhador, empregador, como pessoa física, de pessoa jurídica empregadora ou da coletividade, decorrente de violação à liberdade, honra, dignidade, intimidade, imagem, reputação, bom nome profissional e empresarial”. Quanto ao **assédio moral**, significa “a exposição a situações constrangedoras e humilhantes em regra repetitivas, caracterizadas por condutas antiéticas, procurando

desestabilizar a vítima no ambiente do trabalho". Por fim, **assédio sexual** representa "o pedido de favores sexuais, sob ameaças, com promessas de favorecimentos ou permanência no emprego, ou importunações de natureza sexual, degradando o ambiente de trabalho" (p. 20-21).

No item que trata da matéria probatória no assédio sexual, afirma-se uma margem de apreciação probatória bem mais ampla ao Juiz do Trabalho. Nessa situação deve ele se valer de indícios e presunções, outorgando valoração muito mais expressiva ao depoimento pessoal da vítima e às circunstâncias que revestem a personalidade do ofensor e do ofendido, inclusive seus antecedentes e seu conceito perante a comunidade. Conclui sobre esse aspecto dizendo: "as condições pessoais das partes, que no processo trabalhista comum soem ser irrelevantes, adquirem, agora, uma feição extremamente importante" (p. 297).

Quanto ao assédio moral, em, suas conclusões, o autor assinala que "códigos de conduta na área privada e legislação específica na área pública são instrumentos desejáveis que podem ser eficientes para evitar-se o assédio moral". Cabe, entretanto, além desses instrumentos, "ao Judiciário uma grande parte da responsabilidade para coibir tal atividade nefasta no âmbito do trabalho" (p. 256).

Relativamente ao assédio sexual, explicita que "as relações de trabalho devem se desenvolver num ambiente de respeito mútuo, sob pena de gerar-se uma deterioração gradativa". Essa deterioração atinge "em primeiro lugar a dignidade do trabalhador e, depois, a própria produtividade da empregadora, ou tomadora do serviço" (p. 299).

A obra se reveste de um conteúdo prático importante, registrando a evolução da doutrina e, especialmente, da jurisprudência.

Súmulas do TST

Nº 392

DANO MORAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 327 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho.

(ex-OJ nº 327 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Nº 439

DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

Bibliografia



A Biblioteca do TRT da 9ª Região informa a bibliografia disponível sobre o tema "Assédio Moral e Sexual".

LIVROS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008. 135 p. ISBN 978-85-362-2095-6.

Localização: 331:347.426.4 A415a 2008

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego. São Paulo: LTr, 2012. 237 p. ISBN 978-85-361-2367-7.

Localização: 331:347.426 C355q

FELKER, Reginald Delmar Hintz. O dano moral o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010. 304 p. ISBN 978-85-361-1561-0.

Localização: 331:347.426.4 F316d

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russell, 2004. 155 p. ISBN 85-89251-71-3.

Localização: 331:347.426 F383a 2004

GARCIA, Ivonete Steinbach; **TOLFO**, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. Curitiba: Juruá, 2011. 199 p. ISBN 978-85-362-3405-2.

Localização: 331:347.426.4 G216a

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. ISBN 85-361-0857-6.

Localização: 331.101.24 J25m

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador. São Paulo: LTr, 2009. 167 p. ISBN 978-85-361-1436-1.

Localização: 331:347.426 L732a

LIPPMANN, Ernesto. Assedio sexual nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005. 88 p. ISBN 85-361-0600-X.

Localização: 331:343.541 L766a 2005

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O assédio sexual na relação de emprego. 2. ed. . São Paulo: LTr, 2011. 221 p. ISBN 978-85-361-1689-1.

Localização: 331:347.426 P186d

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa . São Paulo: LTr, 2006. 109 p. ISBN 85-361-0824-X.

Localização: 331:347.426 R926a 2006

SANTOS, Aloysio. Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2002. 180 p. ISBN 85-309-0764-7.

Localização: 331:343.541 S237a 2002

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Livraria Jurídica, 2005. 223 p. ISBN 85-89717-07-0.

Localização: 331:347.426 S586a 2005

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. Características do assédio moral Curitiba: Juruá, 2010. 151 p. ISBN 978-85-362-2728-3.

Localização: 331:347.426.4 T849c

CAPÍTULO DE LIVRO

MORI, Amaury Haruo. O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (coordenador). Tutela dos direitos da personalidade na atividade empresarial. Curitiba : Juruá, 2009. p. 305-334

Localização: 331.1:347.121 G977t

SALVADOR, Jane. Assédio moral Reparação de danos decorrentes de acidente de trabalho. Competência da Justiça do Trabalho. In: RAMOS

FILHO, Wilson (coord.). Constituição e competência material da Justiça do Trabalho depois da EC 45/2004. Curitiba : Genesis, 2005. p. 321-336

Localização: 331:347.987 R175c

ARTIGOS DE PERIÓDICOS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. Revista Síntese trabalhista e previdenciária. [S.l.], v. 23, n. 276, p. 24-41, jun. 2012.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. Assédio moral e sua concepção individual e coletiva - conceituação, delimitação e instrumentos de prevenção. Suplemento Trabalhista LTr. São Paulo, v. 48, n. 75, p. 367-376, jul. 2012.

FERREIRA, Artur da Silva. O assédio moral na Justiça do Trabalho. Justiça do trabalho. São Paulo, v. 28, n. 329, p. 86-102, mai. 2011.

KAPITANSKY, Rene Chabar. Assédio moral no ambiente de trabalho: repercussões ao trabalhador, à empresa e à sociedade. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18. Região. Goiânia, v. 14, n. 1, p. 319-334, jan./dez. 2011.

KODAMA, Teresa Cristina Della Monica. Do assédio moral no serviço público. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, v. 38, n. 145, p. 221-243, jan./mar. 2012.

LIMA, Firmino Alves. Assédio sexual e o meio ambiente do trabalho. Revista da Associação dos Magistrados do Trabalho da 15ª Região. São Paulo, n. 4, p. 154-172, dez. 2011.

LOPES, Carmen Lúcia Krause. O assédio moral e a violação da intimidade nas relações trabalhistas. LTr Suplemento. São Paulo, v. 47, n. 34, p. 165-170, abr. 2011.

MAEOKA, Erika. A violência na Administração Pública e o princípio da eficiência: o assédio moral e a avaliação periódica de desempenho. Revista dos tribunais (São Paulo). São Paulo, v. 101, n. 921, p. 81-117, jul. 2012.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. Dignidade humana e assédio moral a delicada questão da saúde mental do trabalhador. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8. Região. Belém, v. 44, n. 87, p. 93-103, jul./dez. 2011.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral e bullying no ambiente de trabalho. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, v. 38, n. 145, p. 197-212, jan./mar. 2012.

NUNES, Gustavo Henrique Schneider. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo, v. 27, n. 1, cd. 2, p. 21-25, 1ª quinz./jan. 2013.

PIAZERA JÚNIOR, Romeo. Mobbing no ambiente laboral: Aspectos relevantes. Jornal trabalhista. Brasília, v. 28, n. 1388, p. 4-6, ago. 2011.

PICANÇO, Victor Cláudio Araújo. A aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região sobre assédio moral no ambiente de trabalho. Ciência Jurídica do Trabalho. Belo Horizonte, v. 14, n. 87, p. 9-60, mai./jun. 2011.

SANTIAGO, Leonardo Ayres. Assédio moral nas relações de trabalho: Noções conceituais e perspectivas. Jornal trabalhista. Brasília, v. 28, n. 1386, p. 4-7, ago. 2011.

SANTOS, Adriana de Góes dos. A inversão do ônus da prova nos casos de assédio moral. Justiça do trabalho. São Paulo, v. 28, n. 327, p. 41-53, mar. 2011.

SILVA, Edil Ferreira da; **OLIVEIRA**, Keila Kaionara Medeiros de; **SOUZA**, Paulo César Zambroni de. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. RBSO - Revista brasileira de saúde ocupacional. [S.l.], v. 36, n. 123, p. 56-70, jan./jun. 2011.

SOARES, Andrea Antico. O assédio moral no trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos e fundamentais. Revista Síntese trabalhista e previdenciária. [S.l.], v. 23, n. 276, p. 42-52, jun. 2012.

ARTIGOS disponíveis em outras fontes de pesquisa

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Assédio Moral Organizacional. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. Revista Síntese trabalhista e previdenciária. [S.l.], v. 23, n. 276, p. 24-41, jun. 2012.

ANTICO, Andrea. A valoração dos princípios da dignidade da pessoa humana e da fraternidade na compreensão do assédio moral no trabalho. In: Anais do XIX Congresso Nacional do CONPEDI realizado em Florianópolis – SC. <<http://conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/florianopolis/Integra.pdf>> fls. 8171-8191.

BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. Da denúncia da lide ao empregado assediador nas demandas em que se discute a ocorrência do assédio moral Revista trabalhista: direito e processo. São Paulo, v. 9, n. 34, p. 159-167, abr./jun. 2010.

BERARDO, Carlos Francisco. Assédio moral e assédio sexual Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. São Paulo, n. 4, p. 69-78, jan./abr. 2010.

CALVO, Adriana. Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais. In: http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_assedio_moral.pdf

CAPELATTO, Ivan Roberto. O Assédio Moral, o Assédio Sexual e a Síndrome do Burnout na ambiência do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região. Campinas, n. 37, p. 23-27, jul./dez. 2010.

INÁCIO, Aparecido. Assédio moral e discriminação de negros, mulheres e jovens no trabalho. In: <<http://inacioepereira.com.br/visualizaBoletim.php?id=290>>

LOPES, Mônica Sette. A geometria do assédio moral Trabalho em revista - Encarte. Curitiba, n. 161, p. 5712-5714, jul. 2010.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. Revista Síntese trabalhista e previdenciária. [S.l.], v. 23, n. 276, p. 9-23, jun. 2012.

MASSI, Juliana Machado; **VILLATORE**, Marco Antônio César. Novas tendências de prevenção do assédio moral nas relações de trabalho frente à competitividade acentuada pela globalização. In: <<http://conpedi.org.br/anais/XXcongresso/Integra.pdf>> fls. 13147-13169

OLIVEIRA, Lauro Ericksen Cavalcanti de. O assédio moral no trabalho como causador da síndrome de burnout e do transtorno de estresse pós-traumático: um estudo sobre as psicopatologias advindas das condutas de assédio no ambiente laboral. In: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c7e1249ffc03eb9d>>

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. A dicotomia entre a precarização das condições de trabalho do professor universitário e sua dignificação - uma visão sob a ótica do assédio moral trabalhista. In: <http://conpedi.org.br/anais/XXcongresso/Integra.pdf>, fls. 2195-2213.

SOUSA, Ana Maria Viola de; **NASCIMENTO**, Grasielle Augusta Ferreira. Análise da discriminação de gênero e do assédio sexual no trabalho a partir do filme "terra fria" ("north country"). In: <<http://conpedi.org.br/anais/XXcongresso/Integra.pdf>> fls. 7086-7103

Normas para Publicação

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail escolajudicial@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Arial, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome e titulação completa do autor;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;



5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;

6. Os autores declaram-se cientes da necessidade de enviar cadastro para arquivo e controle do Conselho Editorial, que será atualizado em todas as oportunidades que submetidos novos artigos à apreciação. O cadastro corresponde ao preenchimento de formulário encaminhado pela Secretaria da Escola Judicial do TRT-9ª Região;

7. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.

8. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à escolajudicial@trt9.jus.br

Respeitosamente.

Os editores.

VÍDEOS

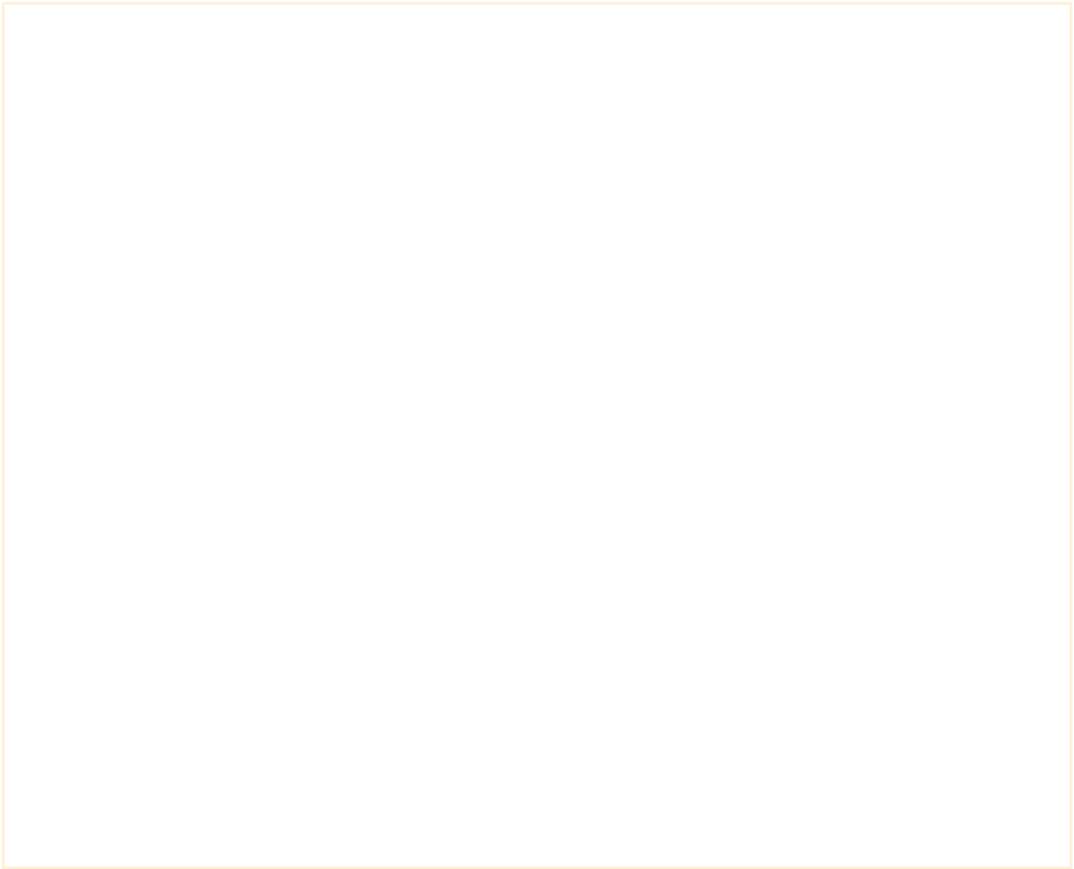
Palestra do professor Christophe Dejours¹

Seminário

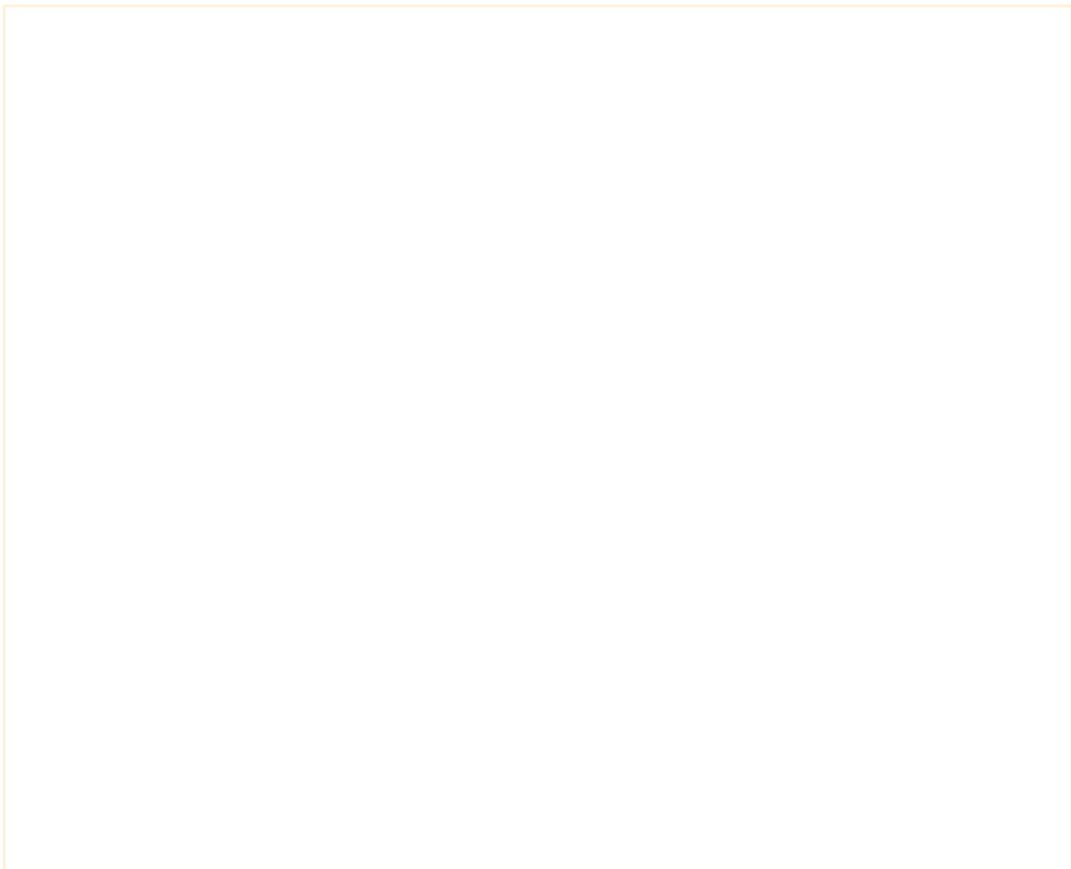
"Saúde, subjetividade e trabalho na Empresa e na Instituição Judicial"

**Evento realizado pela Escola Judicial
no dia 26 de agosto de 2011**

1 Psiquiatra, psicanalista e professor do Conservatoire Nationale Dês Arts et Métiers (CNAM), em Paris – uma instituição pública ligada ao Ministério da Educação da França – Christophe Dejours é fundador da “Psicodinâmica do Trabalho”. Por meio de suas obras, Dejours releva os impactos da organização do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador, tornando-se referência para filósofos, sociólogos e juristas.



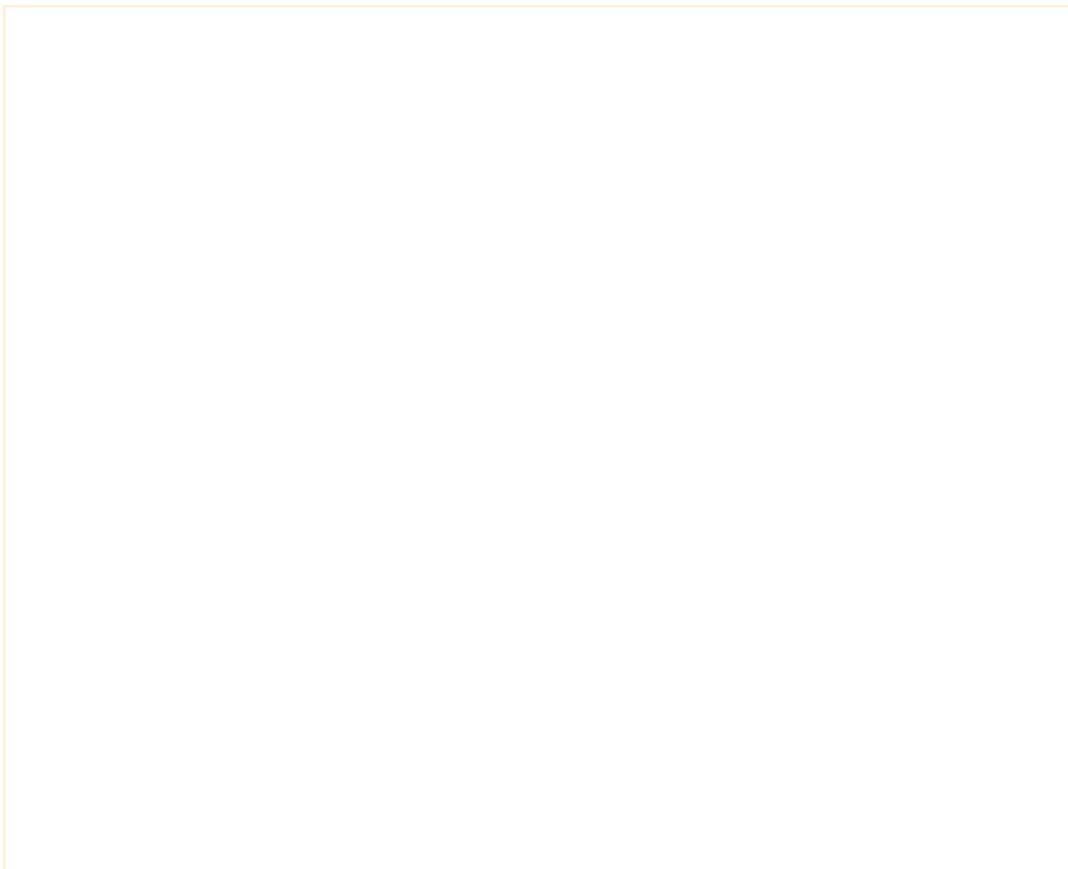
Parte 1



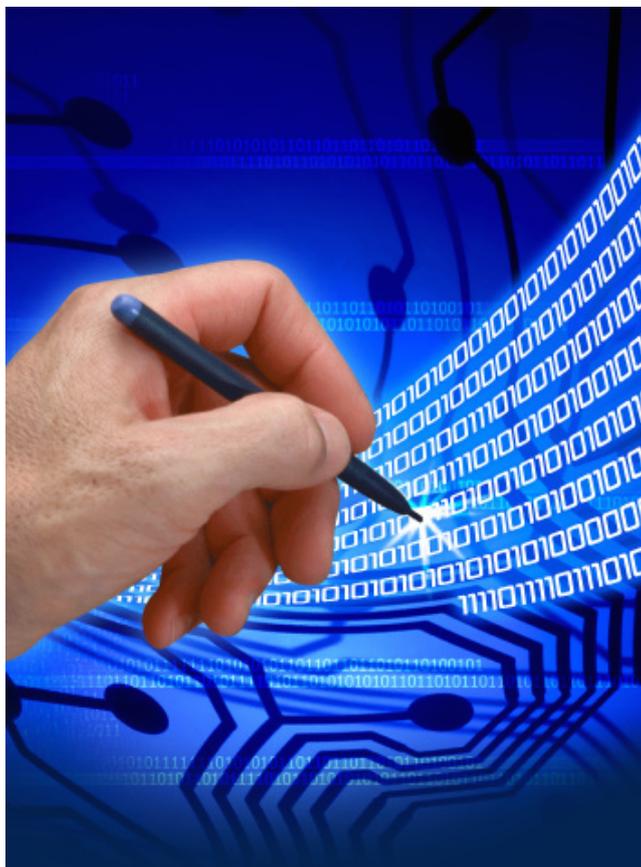
Parte 2



Parte 3



Parte 4



Envie sua contribuição (sentenças, acórdãos ou artigos) para
o e-mail escolajudicial@trt9.jus.br