

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E
DAS MISSÕES CAMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO**

BRUNO JOÃO SOCCOL

ASSÉDIO MORAL X PEQUENAS EMPRESAS

ERECHIM

2015

BRUNO JOÃO SOCCOL

ASSÉDIO MORAL X PEQUENAS EMPRESAS

Monografia apresentada ao Curso de Direito para obtenção do título de Bacharel em Direito, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Campus de Erechim, sob orientação do Professor Me. Luciano Alves Dos Santos.

ERECHIM

2015

Talvez não tenha conseguido fazer o meu melhor, mas sei que me esforcei e tentei para que o meu melhor fosse feito.

À minha família, amigos e entes queridos, pessoas com quem amo partilhar a vida, com vocês ao meu lado me sinto forte, capaz e plenamente feliz. Obrigado pelo carinho, paciência e pelo suporte emocional que me deram no decorrer dos estudos e da vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, nosso maior orientador, que demonstra estar sempre junto de nós, inspirando confiança e possibilitando a oportunidade de vivenciarmos momentos incríveis de aprendizado e experiência.

Também agradeço aos meus familiares em especial meus pais que nunca me deixaram faltar nada, e sempre me deram força nesta caminhada, com educação, ensinamentos e compreensão nas horas em que passei estudando.

Ao meu orientador professor Me. Luciano Alves Dos Santos, que com muita amizade, sabedoria e dedicação, me auxiliou na elaboração do presente trabalho, e aos demais professores, que sempre me deram todo incentivo e amparo sempre que necessário.

Aos meus queridos colegas, pois se fizeram grandes amizades nesta jornada, portanto jamais os esquecerei.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que foram e são importantes na minha vida e que me fizeram acreditar e a nunca desistir dos meus objetivos, os quais alcancei.

“Se eu vi mais longe, foi por estar sobre
ombros de gigantes.”
(Isaac Newton).

RESUMO

Este estudo teve como objetivo geral tornar mais relevante o tema, assédio moral, também conhecido por *mobbing*, no ambiente de trabalho de pequenas empresas, que nada mais é que um tipo de violência perversa no local de trabalho onde há uma relação mais estreita entre empregado e empregador. Define-se por ataques repetitivos, intencionais e cotidianos, que visam arruinar a autoestima da vítima alvo. Essa modalidade de violência moral tem estado presente no ambiente de trabalho há muito tempo, com objetivo único de se ver livre do trabalhador indesejado, fazendo o mesmo afastar-se por conta própria de seu emprego. O assédio moral pode se dar por meio de ações, omissões, palavras, gestos, escritos, dentre outros meios, sempre com a finalidade de atacar a autoestima da vítima, causando uma queda de produção, que pode originar demissão e destruindo-a psicologicamente. Caracteriza-se por três modalidades: Horizontal, Vertical ou Misto. Pode ser praticado, por um empregado contra seu colega de trabalho, pelo patrão contra um empregado, bem como, por um subordinado contra seu superior hierárquico ou ainda de um superior hierárquico e um subordinado, contra um colega, ou vice-versa. Ao analisar o assédio moral sob o olhar do ordenamento jurídico brasileiro, através da legislação trabalhista, buscou-se colaborar para a conscientização, redução e almejar a solução deste problema social, para erradicação de tal agressão. Evidenciou-se que a prevenção é incalculavelmente mais benéfica em todos os aspectos, frente a punição, que mesmo ocorrendo na busca pela justiça, não apaga os danos causados a vítima assediada. A metodologia utilizada para confecção do presente estudo foi pesquisa literária, documental e bibliográfica.

Palavras-chave: Assédio Moral. Dano Moral. Relações de Trabalho. Legislação Trabalhista.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

PL – Projeto de Lei

§ - Parágrafo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL	10
2.1 CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE PEQUENAS EMPRESAS	12
2.1.1 Conceito de Agressor.....	13
2.1.2 Conceito de Vítima	145
2.2 TIPO DE ASSÉDIO	156
2.3 FASES DO ASSÉDIO MORAL	16
2.4 CONCEITO DOUTRINÁRIO BRASILEIRO.....	17
3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ACERCA DO ASSÉDIO MORAL	211
3.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL À SAÚDE	233
3.2 DAS MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....	244
4 DO ÔNUS E DO MEIO DE PRODUÇÃO DE PROVAS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL.....	278
4.1 DIVERGÊNCIA DOUTRINÁRIA ACERCA DA NECESSIDADE DE PROVA PERICIAL PARA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	299
4.2 APLICAÇÃO DE PENAS POR ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DE PEQUENAS EMPRESAS	30
4.3 APLICAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS (JURISPRUDÊNCIAS).....	32
5 CONCLUSÃO.....	36
REFERÊNCIAS	37

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia jurídica tem como objetivo abordar o tema, assédio moral no ambiente de trabalho de pequenas empresas, ocorrência esta, que cada vez ganha mais notoriedade, e vem motivando vários tipos de problemas na vida de muitas pessoas. Esta situação, por sua vez, ocorre através de atitudes intencionais, objetivadas e repetitivas. Que aos poucos vão tornando insuportável o ambiente, o trabalho e o cotidiano.

O assédio moral no ambiente de trabalho de pequenas empresas é sem dúvida uma, dentre outras, das principais causas de dano moral no universo do Direito do Trabalho. Por isso deve ser prevenido, investigado, e se necessário penalizar o sujeito que utiliza de meios e artifícios para denegrir a dignidade, coagindo a moral do trabalhador.

Compreensivelmente através desses aspectos o assédio moral por si só, é condenável em todas as formas, pois o mesmo atinge diretamente a integridade moral do ser humano, causando transtornos e doenças físicas e psíquicas que podem criar um estado de depressão e desespero tão grande, no qual vítima é capaz tirar o seu bem mais precioso, sua própria vida.

Na primeira parte do desenvolvimento desse estudo conceituou-se os principais agente causadores, as modalidades, as ocorrências e a introdução de como se dá na prática o assédio moral, com suas peculiaridade e característica individuais no setor privado de pequenas empresas.

Na segunda parte estruturou-se todo desenvolvimento, tendo um foco na legislação pertinente, nos danos causados pelo assédio moral, na sua conscientização e prevenção, e se necessário repressão

Por fim na terceira parte foram feitas as considerações finais do trabalho através de uma visão jurisprudencial, foi realizado o fechamento, buscando causar uma reflexão acerca do tema, e trazer à tona estudos que possam complementar os já existentes e esclarecer as discussões, com o objetivo de reduzir e numa perspectiva otimista cessar o assédio moral.

A metodologia utilizada para confecção do presente estudo foi pesquisa literária, documental e bibliográfica.

2 CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho, pode ser uma espécie dentre tantas outras de um gênero denominado, medidas de constrangimento no ambiente de trabalho. Tais medidas implicam em comportamentos diferentes por parte do sujeito praticante do ato constrangedor.

Porém, todas as medidas de constrangimento no trabalho possuem uma única finalidade: causar dano à moral e à dignidade ínsita ao trabalhador, até o limite, forçando a vítima por fim a pedir demissão (NASCIMENTO, 2009, P. 1).

É a **exposição** dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas** durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de **longa duração**, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e organização, forçando-o a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela **degradação deliberada das condições de trabalho** em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o **‘pacto da tolerância e do silêncio’** no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente de desestabilizando e fragilizando, “perdendo” sua autoestima. (BARRETO, 2000).

FELKER (2006, p. 172) diz que “[...] é submeter alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos têm significado e deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. É uma questão de intencionalidade.”

Manifesta-se este assédio pelos atentados à dignidade e equilíbrio psíquico do trabalhador, ou assediado, por agressões continuadas e repetitivas, atos que criam situações de constrangimento e vergonha, que acabam atingindo em cheio a autoestima da pessoa (FELKER, 2006, p. 173).

“[...]É configurado através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente é aceito pela sociedade.” (HIRIGOYEN, 2000).

Segundo as definições presentes nos dicionário, de forma comum, assédio pode significar: insistência inoportuna junto a alguém, com questionamentos, propostas e pretensões, dentre outras coisas. Assediar, por sua vez, pode significar perseguir com insistência, reincidentemente, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, chatear etc.

Em resumo, um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este, pressupõe:

1. repetição sistemática
2. intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)
3. direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
4. temporalidade (durante a jornada, por dias e meses)
5. degradação deliberada as condições de trabalho.

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste fato, devemos combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos. (BARRETO, 2000, p.7).

O assédio moral por ser algo privado, de cunho pessoal, a vítima precisa efetuar esforços dobrados para conseguir provar na justiça tudo o que sofreu. Mas provar é possível através de provas técnicas obtidas por meio de documentos (atas de reunião, fichas de acompanhamento de desempenho, relatórios etc.), além de testemunhas idôneas para falar sobre o assédio moral cometido. (BRASIL ATUAL, 2011).

Na grande maioria dos casos, a intenção do agressor é pressionar a vítima para que a mesma peça demissão, criando um ambiente estressante e insuportável, podendo a vítima vir a sofrer de angústia, depressão e até mesmo pensar em, ou vir a cometer suicídio.

Geralmente, agressor não tem consciência de que está assediando, uma vez que encontra-se acostumado em agredir verbalmente os que consigo trabalham. (DOS SANTOS, 2015).

A humilhação repetitiva, contínua e de longa duração, interfere na vida da vítima de modo direto e prejudicial. Comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à integridade mental e física, que podem evoluir com o tempo para incapacidade laborativa, desemprego ou até mesmo a morte.

Constituindo risco invisível, porem concreto, nas relações e condições laborais. (BARRETO, 2000, p.7).

As características principais que compõem o assédio moral no ambiente de pequenas empresas é sempre a lesão a honra e a moral do agente em questão, que pode ser qualquer indivíduo em meio trabalhista.

2.1 CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE PEQUENAS EMPRESAS

A peculiaridade dessa modalidade de assédio moral, em ambientes de pequenas empresas, é que nela o sujeito ativo e passivo tem uma relação mais estreita, na qual se relacionam diretamente, sem intermédio de terceiros.

Mauro Vasni Paroski (GUEDES apud PAROSKI, 2003, p. 33) adverte: “Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, 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 vítima.”

Há uma comunicação conflitual no local de trabalho entre colegas ou entre superior e subordinado. A pessoa atacada é posta na condição de debilidade, sendo agredida direta ou indiretamente por uma ou mais pessoas, de forma sistemática, geralmente por um período de tempo relativamente longo, tendo por objetivo sua exclusão do mundo do trabalho, consistindo num processo que é visto pela vítima como discriminatório. (PAROSKI, 2006, p.11).

A doutrina, como se observa PAROSKI (apud MENEZES, 2003, p.12), indica numerosas situações em que pode haver assédio moral no ambiente pequenas empresas; pela sua repetição ou sistematização, de formas mais sutis ou mais concretas: 1) rigor excessivo; 2) confiar tarefas inúteis ou degradantes; 3) desqualificação ou críticas em público; 4) isolamento ou inatividade forçada; 5) ameaças explícitas ou veladas; 6) exploração de fragilidades físicas e psíquicas; 7) limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador; 8)

impor obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas; 9) exposição ao ridículo (Por exemplo: impor o uso de fantasias, adereços, sem que isso guarde relação com sua função, e inclusão no rol de empregados com menor produtividade); 10) divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública, como forma de constrangimento; 11) agressões verbais ou através de gestos; 12) atribuição de tarefas estranhas à atividade profissional do empregado, para humilhar e expor a situações vergonhosas, como lavar banheiros, fazer limpeza, engraxar sapatos ou rebaixar de função (de médico para atendente de portaria, por exemplo); 13) trabalho superior às forças do empregado; 14) sugestões para pedido de demissão; 15) ausência de serviço ou atribuição de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas; 16) controle de tempo no banheiro; 17) divulgação pública de detalhes íntimos; 18) instruções confusas e nebulosas; 19) referência a erros imaginários; 20) solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou ignorá-lo; 21) imposição de horários injustificados; 22) transferência de sala por mero capricho; 23) retirada de mesa de trabalho e pessoal de apoio; 24) boicote de material necessário à prestação dos serviços, além de instrumentos como telefone, material de expediente, computador etc; e 25) supressão de funções ou tarefas.

O assédio moral no ambiente de pequenas empresas se difere das outras modalidades de dano moral, pois neste caso há uma relação estreita entre empregado, encarregado, chefia, coordenação e empregador.

2.1.1 Conceito de Agressor

O agressor diferente do que a maioria das pessoas costuma mencionar, falando em assédio moral, pode ser qualquer um membro de um empresa, não somente o patrão.

Para SILVA (2006), assediador ou agressor é essencialmente um indivíduo desprovido de ética e moral. O agressor age sempre por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter, revelando sua perversidade ao ver sua vítima sucumbir aos poucos diante de sua iniquidade. Olhando externamente é difícil identificá-lo, pois a imagem que projeta de si mesmo é sempre bastante positiva para com a sociedade.

Versa também (DA SILVA, 2006) que “Na maioria das vezes os agressores não centram suas forças em pessoas serviçais ou naqueles que são considerados amigos. O que desencadeia sua agressividade e sua conduta é um receio pelos êxitos e méritos dos demais. Pode se

considerar, neste caso, que a inveja serve como o pavio, que origina os assédios. Um sentimento de irritação, raiva, egoísmo e/ou rancor, que se desencadeiam através da felicidade e vantagens que o outro possa ter. É a não capacidade de convivência com a felicidade e êxito do outro indivíduo no meio laboral, que é algo perfeitamente natural. Essa prática vem se tornando cada vez mais comum”.

O agressor tem claras suas limitações, deficiências e incompetência profissional, sendo consciente do perigo constante a que está submetido em sua carreira. É o conhecimento de sua própria realidade o que os leva a destroçar carreiras de outras pessoas. Pode-se somar o medo de perder determinados privilégios, e esta ambição empurra a eliminar drasticamente qualquer obstáculo que se interponha em seu caminho. Ao falar de agressor tem que fazer uma distinção entre aqueles que colaboram com o comportamento agressivo de forma passiva e os que praticam a agressão de forma direta. É comum colegas de trabalho se aliarem ao agressor ou se calar diante dos fatos. Em geral, aquele que pratica o assédio moral tem o desejo de humilhar o outro ou de ter prazer em sentir a sensação de poder sobre os demais integrantes do grupo. Chegam a conceder concessões a possíveis adeptos para que se juntem ao grupo, fortalecendo o assédio moral ao profissional isolado. Alguns se unem porque igualmente gostam de abuso de poder e de humilhar, outros se unem por covardia e medo de perderem o emprego e outros por ambição e por competição aproveitam a situação para humilhar mais ainda a vítima. (DA SILVA, 2006, p.13).

Dentre outras “[...] estratégias usadas pelo agressor é a de denegrir a imagem do profissional com humilhações e restrições genéricas, em sua totalidade parciais e mentirosas. E para conseguir adeptos e ganhar força com a perseguição moral, utilizam-se de armas psicológicas para recrutar aliados, mesmo aqueles considerados inocentes úteis.” (DA SILVA, 2006, p.13).

O Agressor quando se caracteriza na pessoa do empregador, acaba gerando medo não somente ao assediado, mas também para com seus colegas, e por medo de sanções posterior, esses não tocam no assunto, não denunciam o fato e se negam a testemunhar com o patrão.

2.1.2 Conceito de Vítima

A Vítima pode ser qualquer um, na maioria dos casos, se caracterizam com por pessoas mais tímidas e sem voz ativa no meio trabalhista, e após a primeira ocorrência sem represálias o assediador se sente à vontade para reincidir a fazer tal ato.

Ainda não existe uma definição de perfil psicológico determinado que predisponha a uma pessoa a ser vítima de assédio, qualquer indivíduo do meio pode ser o sujeito passivo desse acaso.

Aos olhos do agressor, a vítima é uma pessoa inconformista, que graças a sua preparação ou sua inteligência questiona sistematicamente os métodos e fórmulas de organização do trabalho que lhe vem imposto. Vale salientar que diminuir ou criticar é colocar o outro em situação de inferioridade. Fazer propaganda contra alguém é mais fácil se essa pessoa possui características que o preconceito de cor, sexo, ideologia ou classe social reforça como inferioridade. Embora não haja um perfil psicológico, há casos de assédios contra trabalhadores com altos salários que são ameaçados de substituição por outros com menores salários e trabalhadores que são representantes de sindicatos e associações. (DA SILVA, 2006).

A melhor definição segundo (DARCANCHY, 2006) é que “[...] o assédio moral traz escondidas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua autoestima rebaixada por outra. Esse estado de desânimo traz consequências mortais para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer realmente o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu próprio local de trabalho ou no exercício de suas atribuições.”

O assédio moral pode também causar dano material, como a perda do emprego e gastos com tratamentos médicos e psicológicos, além de, obviamente, atingir profundamente os direitos da personalidade do empregado, ferindo com violência o seu amor próprio, e sua autoestima, além de sua boa fama, imagem, e principalmente, a sua dignidade e honra.

2.2 TIPO DE ASSÉDIO

Os tipos de assédio, podem ser em vários níveis hierárquicos, mas também em nível paritário, o que é menos comum mais também acontece e ser tipifica quando um empregado age contra um empregado, chefia para com chefia e patrão contra seu sócio.

Explica (HIRIGOYEN, 2008) que os tipos de assédio dividem-se em três, são eles:

Assédio Descendente: É o tipo mais comum de assédio, se dá de forma vertical, de cima (chefia) para baixo (subordinados). Principais causas é desestabilizar o trabalhador de forma que produza mais por menos, sempre com a impressão que não está atingindo os objetivos da empresa, o que na maioria das vezes já foi ultrapassado e a meta revista por seus superiores.

Assédio Ascendente: Tipo mais raro de assédio, se dá de forma vertical, mas de baixo subordinados) para cima (chefia). É mais difícil de acontecer, pois geralmente é praticado por um grupo contra a chefia, já que dificilmente um subordinado isoladamente conseguiria desestabilizar um superior. As principais causas são subordinados com ambição excessiva, onde geralmente, existe um ou dois que influenciam os demais, objetivando alcançar o lugar do superior e já tendo os subordinados como aliados, uma vez que estes o ajudaram a "derrubar" a antiga chefia, e, sentem-se parte do grupo de tomada de decisões.

Assédio Paritário: Ocorre de forma horizontal, quando um grupo isola e assedia um membro - parceiro. Principais causas é eliminar concorrentes, principalmente quando este indivíduo vem se destacando com frequência perante os superiores. (HIRIGOYEN, 2008, p.25)

Caracterizando-se por intriga pessoal, concorrência, inveja ou até mesmo por pura maldade ou sadismo, os tipos de assédio moral tem um fim comum, menosprezar e diminuir o agente alvo.

2.3 FASES DO ASSÉDIO MORAL

São quatro as principais fases e de mais comum incidência, as quais podem ir de pequenos conflitos, entendidos como normais, até então, ao outro extremo, que é quando a vítima por não suportar mais o assédio comete suicídio.

É impossível determinar fases exatas, por se tratar de casos muito individuais, mas pode se estabelecer uma sequência típica de fatos. LEYMAN (apud, GUIMARÃES, 2006, p.22),

desenvolveu, a partir de suas experiências como psicólogo, quatro fases que podem se configurar da seguinte forma:

1ª) Fase de conflito: são conflitos interpessoais que poderiam ser resolvidos através de diálogo do dia a dia, envolvendo pessoas com interesses e objetivos distintos gerando problemas pontuais, choques, atritos, que vultuosamente, desencadeiam o ponto de partida para os enfrentamentos;

2ª) Fase de estigmatização: exatamente nesta fase que o assediador humilha a vítima, utiliza-se de uma série de comportamentos perversos, intencionais e reiterados, com o intuito de ridicularizar e isolar socialmente a vítima;

3ª) Fase de intervenção na empresa: o conflito é percebido pela direção da empresa através do departamento de recursos humanos (RH) ou pela direção de pessoal. Se não se tratar de problemática da própria empresa, a solução do conflito poderá ser positiva ou não. Nesta, a direção somente vai encarar a vítima como um problema, sem se preocupar com a origem dos fatos, dos desentendimentos. Naquela, por sua vez, a direção da empresa realiza uma investigação detalhada, decidindo transferir o trabalhador ou o assediador para outro posto de trabalho, tentando através de estratégias fazer com que o impasse não ocorra mais;

4ª) Fase de marginalização ou exclusão da vida laboral: é a última e extrema fase, está se encerra com a vítima abandonando seu emprego depois de haver suportado consequências venenosas para sua saúde, e ter solicitado vários períodos de licença ou atestados, mudança do local de trabalho etc. Excepcionalmente, os trabalhadores vítima de assédio podem chegar ao limite, podendo vir a cometer suicídio.

A forma ideal para reparação ou solução do assédio moral, deve ocorrer ainda na fase de conflito, pois os danos pessoais ainda não estão consolidados e a reparação completa da vítima é de maior chance.

2.4 CONCEITO DOUTRINÁRIO BRASILEIRO

Os principais conceitos doutrinários brasileiros serão elencados nos itens a seguir, os mesmo são categorizados por importância e relevância social segundo os doutrinadores.

Para (NASCIMENTO, 2009, p.1) é importante contextualizar ao referido tema, ora em estudo, vale citar as palavras de Hádassa Ferreira:

“Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbra 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 a sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda vida”. (NASCIMENTO apud FERREIRA, 2009, p.2)

Complementa o tema em questão (NASCIMENTO, 2009, p.2) dizendo que a doutrina pátria define bem o assédio moral, como uma conduta extremamente abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, que expõe a vítima, o trabalhador, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensas à personalidade, dignidade e integridade psíquica, que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deixar o ambiente de trabalho, cada vez mais insuportável.

“O assediador costuma possuir um perfil psicológico autoritário e narcisista, motivo pelo qual, em regra, não tem qualquer consideração pelo assediado. Nesse sentido seria possível identificar um *iter* procedimental do assédio: recusa da comunicação direta com a vítima, desqualificação, descrédito, isolamento, constrangimento e indução do assediado ao erro, e, até mesmo (mas nem sempre, visto serem fenômenos distintos) assédio sexual com o fito único de “coisificar” a vítima. Todavia, por ser uma conduta que se protraí no tempo, não é fácil reconhecer o momento exato em que um trabalhador passa a ser vítima de assédio moral. (NASCIMENTO, 2009, p.2).

É importante salientar nesse sentido de acordo com (NASCIMENTO, 2009, p.2) que neste sentido, as práticas mais comuns de assédio moral são: (i) desaprovação velada e sutil a qualquer que seja o comportamento do assediado; (ii) críticas reiteradas e continuadas em relação à sua capacidade profissional, desestimulação; (iii) comunicações erradas ou incompletas quanto à forma de realização do serviço, metas, apresentações ou reuniões, de forma que a vítima sempre faça o seu serviço de forma vaga e incompleta, incorreta ou

intempestiva, e a ainda se atrase para compromissos importantes; (iv) apropriação de ideias da vítima para serem apresentadas como de autoria do assediador, como vantagem própria; (v) isolamento da vítima confraternizações da empresa, eventos ou atividades junto aos demais colegas; (vi) descrédito e intimidação da vítima no ambiente de trabalho mediante rumores, fofocas e/ou boatos sobre a vida pessoal ou profissional; (vii) ridicularização da vítima perante os colegas, clientes, colaboradores, de forma repetitiva e continuada, (viii) alegação pelo agressor, quando e questionado, de que a vítima está paranoica, com mania de perseguição ou é demasiadamente infantil para desempenhar as suas funções; e (ix) identificação da vítima como criadora de caso, encrenqueira ou indisciplinada etc.

Enfim a lista de exemplos é extensa, e perfaz um rol meramente exemplificado. Dentre outras situações, destaca-se inatividade compulsória, que nada mais é do que um forma de isolamento intencional do trabalhador, de modo a diminuir a sua autoestima, uma vez que o trabalho existe, mas lhe é negado.

Há vários critérios pelos quais se pode classificar o assédio moral nas relações de trabalho. Um dos mais úteis é o que permite visualizar três modalidades de assédio moral: o vertical, o horizontal e o misto.

O assédio moral vertical se configura em relações marcadas pela subordinação e pela diferença de posição hierárquica. Chama-se assédio moral vertical descendente o praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado. O assédio moral ascendente, por sua vez, é o praticado pelo inferior hierárquico contra o superior. Essa última não é tão rara como a primeira vista possa parecer, principalmente no serviço público.

O assédio moral horizontal é o praticado entre sujeitos que estejam no mesmo nível hierárquico, não ligados por uma relação de subordinação.

Observe-se que tanto no assédio moral vertical quanto o horizontal, podem ser exercidos por uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou grupo de trabalhadores determinado ou determinável, já que, para atingir o seu objetivo, a conduta hostil sempre deverá ser dirigida contra um grupo ou um indivíduo específico.

O Assédio moral misto, por derradeiro, envolve no mínimo três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima, que, nesse contexto, é atacada por todos os lados, o que configurará uma situação insustentável em curto espaço de tempo.

[...]esclarece-se que profissões ou atividades estressantes não se confundem com assédio moral. O desgaste emocional produzido em atividades, especialmente as relacionadas ao cuidado de pessoas (serviços médicos, de segurança etc.) não guarda relação com práticas de assédio moral, mas com condições específicas de tais atividades ou, ainda, da forma de organização do trabalho.

O conflito entre colegas e/ou chefias também não configura, por si só, assédio moral. Mesmo que as situações de conflito sejam desagradáveis e inoportunas para a empresa, o conflito é útil, pois se origina da necessidade de mudança, que permite mobilizar energias, modificar alianças e reunir pessoas. Conflito é guerra, assédio moral é guerrilha. Conflito gera mudança, assédio gera insegurança. Conflito implica tomada de decisões, o assédio visa o isolamento do trabalhador. (NASCIMENTO, 2009, p.3).

É importante ressaltar que atos oriundos do empregador como, transferências, alteração de funções, avaliações, exigência de metas, críticas ao trabalho, se efetuadas com respeito e objetividade, são de manifestações de caráter legítimo do poder diretivo do empregador, logo, não confira-se assédio moral, exceto se tais condutas apresentarem evidente caráter humilhante, que conseqüentemente vão acarretar prejuízos ao ambiente de trabalho, ao trabalhador e a função laboral a ser desempenhada.

Na próxima seção será objeto de estudo a legislação que ampara o assédio moral.

3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

No Brasil a prática de assédio moral é definida e regulada de modo minucioso apenas em relação ao serviço público, por meio de diversas leis estaduais e municipais, muitas das quais também se voltam com atenção para a prevenção do assédio moral. Entretanto, os trabalhadores da iniciativa privada e servidores públicos federais, ainda carecem de uma proteção específica, apesar da existência de alguns projetos de lei em respeito, que inclusive, preveem consequências para a prática de assédio moral na esfera penal inclusive.

Segundo (NASCIMENTO, 2009, p.7) os legisladores brasileiros também vem tentando regular e punir a prática do assédio moral na iniciativa privada por meio de uma lei federal, tendo em vista ser competência legislativa privativa da União legislar sobre o Direito do Trabalho, no termos do art. 22, I, da CF. O PL n. 2.369/2003, apresentado pelo então deputado Mauro Passos (PT-SC) sobre a matéria, atualmente aguarda parecer. Sem alterar a CLT, mas preocupado em também adotar medidas preventivas, o PL n. 2.369/2001 está assim redigido:

“Art. 1º É proibido o assédio moral nas relações de trabalho.

Art. 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que:

I – atente contra a sua dignidade ou seus direitos, ou

II – afete sua higidez física ou mental, ou

III – comprometa a sua carreira profissional.

Art. 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressalvado o direito de regresso.

§ 1º A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência

§ 2º Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano à saúde do trabalhador.

Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral de relações de trabalho.

§ 1º As providências incluem medidas educativas e disciplinadoras, entre outras.

§ 2º Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador está sujeito a pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado, sendo o valor elevado ao dobro na reincidência.

Art. 5º O assédio moral praticado por empregado, após ter sido orientado, sobre a sua proibição, enseja disciplinadora pelo empregador.

Parágrafo único. A sanção disciplinadora deve considerar a gravidade do ato praticado e a sua reincidência sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de

trabalho por falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT”

Posteriormente o PL n.3.369/2001 recebeu emendas parlamentares para prever que o valor da indenização por assédio moral deverá ser arbitrado pelo juiz, que irá fixá-la de acordo com as peculiaridades de cada caso, com a gravidade do fato e com o nível socioeconômico do autor. Também foi acrescentada a regra segundo a qual, se não forem adotadas medidas de prevenção ao assédio moral e sendo esse verificado, o empregador estará sujeito a pagamento de multa arbitrada pelo magistrado, mediante as peculiaridades de cada caso.

Junto ao PL n. 2.369/2003 e igualmente aguardando parecer está PL n. 2.593/2003, proposto pela então deputada Maria do Rosário (PT-RS), que procura regulamentar o assédio moral por meio de alteração nas hipóteses de justa causa pelo empregador e previstas na CLT, nos seguintes termos:

“Art. 1º O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido de alíneas ‘h’, ‘i’ e ‘j’, com as seguintes redações:

“Art.483.....
 h) praticar o empregador ou permitir aos seus prepostos, o assédio moral contra ele, através de gesto ou palavra, que venha a atingir a autoestima e a segurança da pessoa, fazendo-a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando sua saúde, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do empregado;
 i) na caracterização do assédio moral do trabalhador, poderá o empregado pleitear rescisão de seu contrato e pagamento das respectivas verbas indenizatórias;
 j) para os casos em que se caracterize o assédio moral por razão de gênero, raça ou etnia, bem como por idade, poderá o empregado ou empregada pleitear recebimento em dobro das parcelas rescisórias a que fizer jus”.

Outro PL n. 33/2007, de autoria da Deputada Dra. Rosinha (PT-PR), que também procurou regulamentar o assédio moral através de alterações na CLT. Porém, a própria autora desse projeto pediu para retirá-lo de tramitação. Atualmente esse PL se encontra arquivado.

Tais projetos de lei, seriam de grande valia para o início do avanço do combate ao assédio moral, pois ainda não há texto específico que verse sobre isso, todavia ainda não há perspectiva de aprovação.

3.1 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL À SAÚDE

Muitas podem ser as consequências à saúde originadas pelo assédio moral. De pequenas dores de cabeça ou até mesmo um leve mal estar, ao outro extremo, a tentativa ou consumação de suicídio, devido a depressão decorrente desse mal que atinge determinados ambientes de trabalho.

Em entrevistas realizadas com cerca de 870 homens e mulheres, vítimas de assédio moral ou algum tipo de opressão no ambiente profissional, revelam como cada sexo reage a essas situações (em porcentagem).

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro.....	100.....	-
Dores generalizadas.....	80.....	80
Palpitações, tremores.....	80.....	40
Sentimento de inutilidade.....	72.....	40
Insônia ou sonolência excessiva.....	69,6.....	63,6
Depressão.....	60.....	70
Diminuição da libido.....	60.....	15
Sede de vingança.....	50.....	100
Aumento da pressão arterial.....	40.....	51,6
Dor de cabeça.....	40.....	33,2
Distúrbios digestivos.....	40.....	15
Tonturas.....	22,3.....	3,2
Ideia de suicídio.....	16,2.....	100
Falta de apetite.....	13,6.....	2,1
Falta de ar.....	10.....	30
Passa a beber.....	5.....	63
Tentativa de suicídio.....	-.....	18,3

(BARRETO, 2000).

No Brasil, conforme dados coletados para a pesquisa realizada pela Médica do Trabalho MARGARIDA BARRETO (2000, p.30), num todo de 2072 trabalhadores, de 97 empresas, na Cidade de São Paulo, entre 1996 e 2000, sendo que destes, 870 (41,99%) apresentaram histórias ríspidas humilhações no trabalho ou assédio moral em razão de terem sofrido acidente de trabalho ou simplesmente adoecido (494 mulheres – 56,78%; 376 homens – 43,22%).

Esses números para PAROSKI (2006, p.420) são significativos e revelam um quadro ainda desconhecido do grande público e pouco conhecido pelas autoridades competentes que lidam diariamente e diretamente com o mundo do trabalho, como o Ministério do Trabalho.

Também pode gerar consequências específicas, como depressão, estresse, ansiedade, compulsões, transtorno obsessivo compulsivo, anorexia, obesidade e distúrbios psicossomáticos. Além do mais, as consequências do trauma podem originar neuroses traumáticas, psicoses traumáticas ou estado de estresse pós-traumático.

Os danos decorrentes para quem sofreu assédio moral não se limitam somente à saúde psicológica e física, mas, também, geram repercussões econômicas e sociais, pois a vítima perde a autoconfiança, tornando-se exageradamente desconfiada, ou simplesmente desmotivada, tornando-se incapaz de procurar um novo emprego.

Através da análise do estudo realizado por Margarida Barreto, pode-se ter uma ideia de quais patologias mais acometem homens e mulheres vítimas de assédio moral. Observando que existem estágios de tais enfermidades, e que estes não ocorrem de forma linear para todos que, podendo variar de pessoa pra pessoa.

3.2 DAS MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Uma ação de grande importância no contexto do assédio moral, é antes de mais nada sua prevenção, partindo da ideia que prevenir é melhor que remediar. Medidas preventivas evitam muitos danos de difícil reparação que ocorrem posteriormente ao fato, além de evitar o congestionamento do judiciário, evita a doença laboral advinda do assédio e o desemprego da vítima.

Antes de mais nada, define (NASCIMENTO, 2006 p.104) que o assédio moral não é um fenômeno tão novo assim, a ponto de ser típico da modernidade, porém passou a ser mais verificado de maneira mais incidente a partir da segunda das últimas décadas.

Primeiramente, e de forma centralizada, para (Nascimento, 2006, p.104) a globalização proporcionou uma reorganização do cenário econômico em escala mundial, o que definiu novas regras de competitividade entre países, e conseqüentemente, entre empresas, que por conta

disso, precisaram se adequar, ou readequar para sobreviver nesse novo contexto. A imediata necessidade de organizações o corte de gastos e redução de custos, principalmente os voltados à mão de obra. O melhor exemplo típico dessa mudança, poder ver no deslocamento maciço de grandes volumes de produção para nações com baixo custo de mão de obra, com o Extremo Oriente, demandando cortes de pessoas em todos os setores e níveis de produção. Ocorreu também outro efeito, originado dessa competitividade acirrada, trazido pela mundialização econômica, que é a inevitável onda de grandes fusões de empresas, no objetivo de otimizar processos e custo interno, as quais geraram a denominada, duplicação de cargos, sendo necessário mais um grande corte de pessoal.

Segundo (SIMM, 2008, p. 157) considerando que o assédio aqui ocorre no ambiente laboral e em cumprimento de um contrato de trabalho, envolvendo ao menos um ou mais empregados e com a participação indireta ou direta, passiva ou ativa, do próprio empregador e seus prepostos, tendo em conta os efeitos que causa, não só na execução do contrato de trabalho, como na realização das funções e na própria vida dos envolvidos, resta a necessidade de serem tomadas atitudes preventivas para evitar o surgimento desse tipo de transtorno. Ou ao menos suprimi-lo da sua fase inicial.

Prega MIKEL URRUTIKOETXEA, que se deve intervir antes de se produzir o dano psicossocial. “Tradicionalmente o direito identifica-se com a atividade reativa (compensação do dano), mas a prevenção, por definição, exige atividade “proativa”, ou seja, anterior à produção de dano”. “Esta incomodidade do direito ao preventivo se agudiza com relação aos riscos psicossociais”.

Diante do cenário exposto, umas das principais consequências naturais verificadas são a flexibilização e a precarização das relações trabalhistas, por necessidade maior de uma liberdade de contratação por parte das empresas, que objetivam cada vez mais reduzir custos, bem como submeter os trabalhadores a situações consideradas abaixo do mínimo legal, “[...] pois o desemprego, fenômeno crescente e alarmante em todo o mundo, é um dos pontos que mais atormentam as sociedades.” (NASCIMENTO, 2006, P. 104)

É óbvio que a solidariedade entre colegas de trabalho, fica totalmente comprometida, criando um ambiente propício ao desenvolvimento de políticas perversas entre os funcionários, que origine a má-competitividade na intenção única de preservar seu cargo na empresa a qualquer custo.

Paralelamente, pode-se ainda citar o fato de que, atualmente, as estruturas internas de organização das empresas impõem uma hierarquização rígida, segunda a qual os trabalhadores da base produtiva encontram-se a uma distância enorme dos órgãos dirigentes da companhia. Isso certamente dificulta o relacionamento interno, dificultando a percepção pelo empregador de fenômenos como o assédio moral. O seu elemento dinamizador mais importante, todavia, parece ser a existência de uma cultura corporativa que valor o pragmatismo sobre a ética, os resultados concretos sobre os processos. (NASCIMENTO, 2006, p. 105)

São estas características dos ambientes de trabalho, nos quais o assédio moral de desenvolve na maioria das vezes, logo, é necessário que se enfrentem tais questões com um olhar voltado para prevenção, se possível for.

O assédio do ambiente de trabalho deve ser prevenido e tratado pela empresa como uma ameaça real para a saúde física e mental dos empregados. O empregador mantém uma posição de garante, na medida em que a posição de domínio do assediador costuma estar apoiada e referendada pela hierarquia organizacional, ou ao menos consentida tacitamente. Para identificar a existência do risco laboral basta assinalar como diferentes investigações efetuadas a respeito do assédio moral estimam que 1 em cada 5 suicídios possuem como causa primária uma situação atual de assédio moral no trabalho da vítima, ou as sequelas de um assédio no passado que destruiu a integridade psicológica da vítima. (NASCIMENTO, 2006, p. 119).

Enquanto medidas preventivas de eficácia comprovada não forem adotadas no âmbito das entidades empregadoras, seja por seus próprios dirigentes, ou pela intervenção de sindicatos e/ou do próprio poder público, o assédio moral continuará disseminando-se nos ambientes de trabalho, espalhando o terror psicológico, fazendo vítimas e provocando danos das mais variadas medidas, restando apenas, por fim, sua incompleta, insatisfatória e tardia reação econômica (SIMM, 2008, p. 162).

Diante do exposto, pode-se concluir que o assédio moral, configura um problema muito importante, para o trabalhador e além disso para a própria empresa, que deve identificá-lo e preveni-lo para que não haja perdas maiores em relação a pessoas e produção, no decorrer do tempo.

No próximo capítulo será, analisado o ônus e o meio de produção de provas acerca do assédio moral.

4 DO ÔNUS E DO MEIO DE PRODUÇÃO DE PROVAS ACERCA DO ASSÉDIO MORAL

Existe uma grande dificuldade na produção de prova em relação ao assédio moral, isso ocorre porque a matéria ainda não está normatizada em nossa legislação. Essa demora é justificada por se tratar de uma matéria de difícil visualização e muitas vezes até mesmo difícil interpretação, ante a subjetividade utilizada pelo causador do assédio. Logo, torna-se imprescindível o detalhado estudo acerca das provas a fim de contribuir no combate ao esse ilícito.

Por conta disso a legislação trabalhista utiliza como parâmetro de produção de provas as descritas na CF, CLT, bem como as descritas no CPC.

[...] conceitua prova como o “meio lícito para demonstrar a veracidade ou não, de determinado fato, cuja finalidade é o convencimento do juiz acerca de sua existência, ou inexistência”. Segundo o referido autor, nosso ordenamento adotou o princípio do livre convencimento, também chamado de princípio da persuasão racional, devendo o juiz aferir a produção de provas, motivando seu convencimento. (LEITE, 2007, p.525)

Corroborando mesma linha de pensamento, o ilustre doutrinador Edward Carlyle Silva, nos ensina, que “constitui o encargo atribuído pela lei para cada uma das partes, no sentido de demonstrar a ocorrência de veracidade dos fatos de seu interesse relevante para a formação do convencimento do juiz”, e destaca ainda que o artigo 333 impõe no Inciso, I, do CPC, que compete ao autor, a prova dos fatos constitutivos de seu direito. No tocante aos meios de prova, o artigo 332 do CPC, autoriza a utilização de todos os meios legais, previstos em lei, e meios moralmente legítimos, ou seja, provas atípicas, sem previsão legal. No mesmo sentido, dispõe o artigo 5º, LVI da CF Brasileira que são admitidas no processo, todas as provas obtidas por meio lícito. E o artigo 332 do CDC completa o entendimento, de que podem ser utilizadas como prova, todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados no CDC.

Já CÂMARA, (2002, p.409) nos ensina que nosso CDC prevê como meios típicos de provas o depoimento pessoal, confissão, exibição de documento ou coisa, prova documental, prova testemunhal, prova pericial, e inspeção judicial.

Percebe-se que todos os meios utilizados no âmbito do processo civil, são igualmente legítimos na seara trabalhista. Desta forma, que o ônus das alegações das provas na seara trabalhista, de acordo com o artigo 818 da CLT, é de competência da parte, no tocante aos fatos jurídicos constitutivos de seu direito.

Assim, em sede de prova, quando o assunto é assédio moral, na seara trabalhista, cabe ao autor o ônus de provar os fatos constitutivos de seus direitos, seja por prova documental, testemunhal, depoimento pessoal, confissão, exibição de documento ou coisa, e inclusive com sujeição a prova pericial.

4.1 DIVERGENCIA DOUTRINÁRIA ACERCA DA NECESSIDADE DE PROVA PERICIAL PARA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A prova pericial é uma modalidade de prova que merece destaque, frente a sua importância, e divergência de entendimento doutrinário acerca de sua necessidade para caracterização do assédio moral.

Corroborando FELKER (2006, p.76) “[...]ainda existem controvérsias, por não haver um consenso acerca do modo de aferição externada pela conduta, ou seja, uns aferem o assédio moral pelo comportamento do agente, outros, pelo resultado e pelo dano.”

Assim as divergências são justificadas, ante a dificuldade em conceituar juridicamente o assédio moral, em face de extensão ocasionada por esse fenômeno.

Com isso, alguns doutrinadores exigem para caracterização do assédio moral, a fim de demonstrar o dano psíquico, a produção de prova pericial. Ou seja, para alguns doutrinadores não bastaria verificar o comportamento do assediador, e sim, o resultado do evento danoso, refletido no psicológico do assediado.

Nesse BARROS (2007), explica que alguns doutrinadores destacam o assédio moral, no conceito do dano psíquico acarretado à vítima, face à violência acarretada ao assediado. Porém outros doutrinadores, segundo a autora (ib idem) destacam mais, a situação vexatória. Também que segundo alguns entendimentos doutrinários, o assédio moral necessitaria inclusive de

comprovação da alteração psicopatológica, diferentemente do dano moral, em que a prova se presume.

Diante do mesmo NASCIMENTO (2012, p.128), defende a necessidade da prova pericial para caracterização do assédio moral. A autora considera a necessidade para configuração do assédio moral, de prova técnica, e assevera ser necessária a prova produzida por perito da área médica, por meio de laudo médico, afirmando existir a doença advinda do trabalho, sob pena de restar em sua opinião, ausente seu pressuposto essencial.

Em contrapartida BARROS (2007), manifesta a desnecessidade de prova pericial, e nos ensina que na sua visão o conceito de assédio moral, deve ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. E justifica ainda a doutrinadora, [...]a que a exigência de elemento relativo ao dano psíquico, traria como consequência a falta de punição às agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. (BARROS, Apud GARCIA CALLEJO), acrescenta a autora, que o terror psicológico, neste caso, tornara-se em um ilícito sujeito à mente, e subjetividade do ofendido.

Muitas vezes a produção de provas se torna muito difícil, pois o fato se dá de portas fechadas, onde encontra-se somente agressor e vítima. Filmagens, fotografias, e-mail, arquivos, cópias de memorandos ofensivos, são admitidos, mas principalmente a prova é testemunhal.

4.2 APLICAÇÃO DE PENAS POR ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DE PEQUENAS EMPRESAS

As lesões motivadas pelo agressor, ensejadoras de danos morais, ocasionados pelo assédio moral, são passíveis de indenização, pois esta é um direito fundamental de todo e qualquer cidadão, inclusive e nesse caso, principalmente ao trabalhador.

A redação do art. 5º, da CF/88 diz:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

(...)

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

(...)

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

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988, p. 1)

Explica NASCIMENTO (2009, p.131), [...]o entendimento de que há o direito de reparação pelas lesões originadas pelo assédio moral. Todavia, o dano moral é irreparável.

Nesse sentido, é mais correto falar no direito à indenização como forma de atenuação do sofrimento causado, pois após a prática do assédio moral é impossível retornar ao *status quo* que existia antes da lesão.

Reitera ainda NASCIMENTO (2009, p.132) que “[...]a Legislação Brasileira apesar de ainda não possuir legislação criminal específica que tipifique o assédio moral como crime, nem sequer ser mencionado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)”. Atualmente existem, mais de 80 projetos de lei, em diferentes regiões que visam combater a prática do assédio moral no trabalho, e outros que já ainda não foram aprovados e/ou estão em tramitação. A especificidade para o tema, sob o aspecto legal, vem ocorrendo em projetos de lei nos âmbitos federal, estadual e municipal.

Por conta da ausência de uma legislação específica, a prática do assédio moral, vem sendo julgada por condutas previstas no art. 483 da CLT, o qual resguarda ao trabalho o trabalhador o direito de ter rescindido o contrato de trabalho e pleitear devidas indenizações, de acordo com as hipóteses elencadas pela lei:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- 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 boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

A CLT por meio de seu art. 482 elenca algumas hipóteses e autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, considerando o assédio moral uma dessas hipóteses.

Na emenda constitucional 45, em seu art. 114 inciso VI, dispõe que cabe expressamente à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar ações envolvendo a indenização por prejuízos morais que tenham origem na relação de emprego. O novo texto tornou expressa uma atribuição que já vinha sendo reconhecida pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

4.3 APLICAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS (JURISPRUDÊNCIAS)

Apesar de serem recentes os estudos relacionados ao assédio moral no Brasil, já podemos presenciar algumas sentenças e acórdãos trabalhistas, que mostram se preocupar com o fenômeno no ambiente de trabalho, reconhecendo o pleito das vítimas desse tipo de assédio.

A primeira decisão brasileira de que se tem conhecimento provém do TRT da 17ª Região. No caso, tratava-se de funcionário do setor de publicidade e propaganda que havia sido preterido em uma promoção, causando desentendimento com seu gerente e o colega promovido. O conflito foi logo anunciado pelo primeiro ao anunciar publicamente que a entrada daquele funcionário (reclamante) na biblioteca estava proibida. O detalhe é que este era seu local de trabalho, onde todas as suas atividades eram desenvolvidas.

Ainda, por aproximadamente 2 meses ele não teve trabalho alguma a realizar, uma vez que nada lhe era solicitado, sendo “transferido” para uma mesa na escada interna do prédio, a qual foi denominada, ironicamente, pelos colegas de “gabinete do Harald” (nome do funcionário). (NASCIMENTO, 2009, p.36).

Sônia Mascaro Nascimento (HIRIGOYEN apud NASCIMENTO, 2009, p. 39) explica que deve-se saber diferenciar o assédio moral de outros fenômenos sociais, como o conflito e o estresse no trabalho, entre outros, pois o grande fator que individualiza o assédio moral é a finalidade de destruição do indivíduo, ao contrário dos demais, que seriam, de maneira mais ou menos rígida por parte do empregador, formas de buscar maior produtividade do funcionário ou mesmo de detectar os problemas da organização na busca de uma saída, ausente a característica de discriminação e exclusão propositada.

Ressalta HIRIGOYEN (2008, p.47), que “não se poderia esperar o prolongamento no tempo da conduta para dizermos que se trata de assédio moral, pois já presente a finalidade ilegítima dos atos e da discriminação imotivada.”

[...]condutas que já consideradas assédio moral pela jurisprudência brasileira incluem, entre outras:

Fazer com que um ou vários empregados fiquem sem trabalho, em salas mal iluminadas, que passam a ser conhecidas por nomes pejorativos, por longo período;

Atribuir dolosamente a empregado readaptado funções incompatíveis com a sua nova condição pessoal;

Determinar que o empregado desempenhasse funções em que suas qualificações técnicas não sejam utilizadas;

Impedir o empregado de participar de reuniões;

Atribuir metas que o empregador sabe serem impossíveis de serem atingidas.

(NASCIMENTO, 2009, p.38).

Pode se afirmar com segurança que com o passar do tempo novas condutas, surgirão para apreciação e posteriormente se consolidarão como jurisprudências.

Abaixo explica um exemplo prático de jurisprudência sobre assédio moral:

Ementa: ASSÉDIO MORAL VERTICAL. GESTÃO POR INJÚRIA PRATICADA PELO EMPREGADOR. REPARAÇÃO DO DANO MORAL DEVIDA POR OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART.1º, III E IV, ART. 5º, V, X, XIII; ART. 170, CAPUT E III, CF/88 E ARTS. 186, 927, 944 DO NCC.)

1.O dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).

2.Os elementos dos autos dão conta de que as testemunhas ouvidas confirmaram que o empregador publicamente utilizava palavras de baixo calão para se dirigir aos empregados, demonstrando até mesmo seu racismo ao chamá-los pejorativamente de "nordestinos" e de "baianos burros".

3.A gestão por injúria ficou caracterizada nos autos, quando o correto seria o tratamento respeitoso e com urbanidade A relação de subordinação não constitui salvo conduto ou autorização para que o superior hierárquico ofenda seus subordinados.

4.A gestão empresarial dos recursos humanos com base no assédio moral revela tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa humana, com o valor social do trabalho e com a função social da empresa, mandamentos insertos na Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art.5º, XIII, art. 170, caput e III).

(TRT/SP - 00410000420075020050 (00410200705002000) - RO - Ac. 4ªT 20110155712 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 25/02/2011).

Para FELKER, (2006, p.206) “aos poucos foram chegando ao Tribunais casos cada vez mais frequentes de assédio moral no trabalho. Pois a área está repleta de ocorrências de condutas flagrantemente abusivas é no que tange à fixação de metas e produção e “castigo” ao trabalhador que não as alcança.”

O assédio pode assumir feições das mais variadas, ainda segundo FELKER (2006, p.207), inclusive sob a forma de submeter o empregado a exame psiquiátrico. O ambiente de trabalho, sempre deve ser caracterizado pela cordialidade e respeito mútuo. Isso muitas vezes não ocorre impondo-se a decisão judicial para coibir esse abuso, responsabilizando civilmente a empresa, pois a direção tem por obrigação saber o que se passa nas relações interpessoais no local de trabalho, e responsabilizando o agressor na esfera trabalhista, através da Justiça do Trabalho.

A solução do problema do *mobbing* não é fácil. Demanda um processo de educação que atinge tanto o de tomar como o prestador de serviço e, especialmente, demanda uma transformação do modelo econômico imposto pela nova ordem mundial neoliberal. Enquanto o empregado se sujeitar a qualquer coisa, para manter o emprego, inclusive a violência, dificilmente teremos uma solução estrutural para enfrentar os malefícios do assédio moral no trabalho; quanto muito poderemos lutar com disposições legais, que atuem pontualmente, no caso concreto para que o que se necessita contar com a persistência, criatividade e eficiência do advogado e a sensibilidade social, o bom senso e a perspicácia do juiz. (FELKER, 2009, p.208)

O ponto onde há concordância unânime entre os doutrinadores, médicos do trabalho e juristas, é a respeito da prevenção do assédio moral, pois após consumado o fato, a vítima nunca tem uma plena recuperação, sem sequelas, o que pode vir a tornar impossível a reintrodução da mesma no mercado de trabalho. A prevenção através da conscientização, programas internos de prevenção sob supervisão da área de recursos humanos nas empresas e campanhas do Ministério Público do Trabalho, juntamente com a Justiça do Trabalho, reduziriam significativamente os casos, gerando grande economia processual e aos cofres públicos.

Uma política pública mais intensa, tendo como início a implantação de cursos obrigatórios para as empresas, em contrapartida à punição pecuniária, também poderia ser de grande valia para o combate ao assédio moral.

Posteriormente a criação de uma lei específica que reprima os casos remanescentes, reduziria em grande número ocorrência dos casos. Enquanto isso não ocorre, a denúncia ainda é a melhor arma da vítima, sendo ela empregado ou empregador, para fazer cessar o assédio moral.

5 CONCLUSÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho de pequenas empresas, vem adquirindo importância cada vez maior na área jurídica ao passo que os casos vem aumentando de forma descontrolada, bem como na área da administração de recursos humanos. Com a reestruturação produtiva que vem acontecendo nessas últimas décadas, o comprometimento e o envolvimento do trabalhador com metas, obrigações e objetivos corporativos tornam-se de importância essencial para a empresa ter sucesso. A alteração no perfil do trabalhador também causou alterações na maneira em que o poder de chefia e direção do empregador deve ser usado.

Antigamente o poder diretivo do empregador considerava-se quase ilimitado, em contrapartida atualmente há imposições importantes para empresas que pretendem se manter competitivas. Metas e resultados devem sim existirem, serem fixadas e devidamente cobradas, mas de comum acordo com os empregados envolvidos e de forma clara. Eventuais advertências pelo descumprimento de metas e obrigações, devem ser feitas corretamente e com respeito, de acordo com a proporcionalidade da falta, sem causar dano a condição de ser humano que o trabalhador adquire ao entrar na empresa.

A falta de uma legislação específica para combater ao assédio moral, tem feito grande falta ao longo dos anos, porque como sabe-se as incidências do mesmo aumentaram mais de 600% nesses últimos dezesseis anos, contudo, projetos de lei com redações acerca do tema, aguardam votação, para tipificar o assédio como reclamatória trabalhista e assim constar na CLT.

Diante do exposto neste estudo, pode-se concluir que o assédio moral praticado no ambiente de trabalho, constitui um fenômeno que pode se configurar em qualquer tipo de empresa, principalmente nas empresas de pequeno porte, pelo fato de haver uma relação interpessoal mais próxima, mas pode ocorrer em qualquer tipo de relação de trabalho entre seres humanos, seja qual for sua nacionalidade. Cabe ao legislador, aos magistrados, aos juristas e principalmente, à sociedade, debater o problema, criando uma legislação própria que dê uma definição propícia a tal violência, bem como punição efetiva e principalmente, que haja a prevenção a essa agressão tão atual e que fere gravemente os princípios fundamentais do direito da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS FEDERAL. **Projeto de lei n. 2.593/2003**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465837>. Acessado em 25/11/2015.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS FEDERAL. **Projeto de lei n. 33/2007**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=340009>. Acesso em 25/10/15.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS FEDERAL. **Projeto de lei n. 2.369/2003**. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=5AB478ECA2AF2D39A2FAE7DE6D989218.node2?codteor=766274&filename=Tramitacao-PL+6757/2010. Acessado em 25/10/15.

BARRETO, Margarida Silveira Barreto. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC 2000.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual Civil Vol II 6ª Edição**. Lumen Juris, 2002.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual**. São Paulo: LTr, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho, 5ªEd**. São Paulo: LTr, 2007.

LOBREGAT, Marcus Vinícius. **Dano moral nas relações individuais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

SILVA, Eduardo Carlyle. **Direito Processual Civil**. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. **Reflexiones em torno a la prevención de los riesgos psicosociales.** *Revista de Derecho Social*, Albacete, n. 39, jul./set. 2007.

Sites Consultados:

BARRETO, Margarete, 200. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article>. Acessado em 05/09/15.

CRUZ, Letícia, 2011. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2011/09/contra-assedio-a-terceirizados-petroleiros-de-sp-fazem-paralisacao-por-48-horas>. Acesso em 24/09/2015.

DARCANCHY, Mara Vidigal, 2006. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/7765/assedio-moral-no-meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 05/09/15.

DE OLIVEIRA, Claudinéa Sila, 2012. Disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2498>. Acessado em 16/10/15.

DO NASCIMENTO, Norma Lilian Ramos, 2014. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/34610/o-assedio-moral-e-a-violacao-dos-direitos-da-pessoa-humana-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 05/09/15.

DOS SANTOS, Antonela Martins, 2015. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/42166/assedio-moral>. Acesso em 05/09/2015.

DOS SANTOS, Danielle Fabiana, 2009. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/causas-e-consequencias-do-assedio-moral-nas-organizacoes/27496/>. Acesso em 23/09/2015.

<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10708868/artigo-483-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acessado em 23/10/15.

<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10708868/artigo-483-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acessado em 23/10/15.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 23/10/15.

<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/2013/..%5C..%5C42%5C1965%5C4825.htm>.
Acessado em 23/10/15.

MOREIRA, Heloisa Cristina Narciso, 2007http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13149%3E.%20Acesso.. Acesso em 23/10/2015.

PAROSKI, Mauro Vasni, 2006. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/9021/assedio-moral-no-trabalho/2>. Acesso em 18/10/2015.

PAROSKI, Mauro Vasni, 2006. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/9021/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em 18/10/2015.

PESSANHA, Patricia Oliveira Lima, 2012. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7012. Acesso em 02/10/2015.

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho. **Assédio Moral Vertical**, 2ª Região, Rel. Ivani Contini Bramante, julgado em 25/02/2011. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Boletim/turmas/2011/bol_30_11.pdf. Acesso em 28/10/15.