

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

Curso de Direito

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Eduardo São João Prado

Presidente Prudente/SP

2016

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

Curso de Direito

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Eduardo São João Prado

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Sandro Marcos Godoy.

Presidente Prudente/SP

2016

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Monografia aprovada como requisito parcial
para obtenção do Grau de Bacharel em
Direito.

Sandro Marcos Godoy
Nome do orientador

Ana Laura Teixeira Martelli Theodoro
Nome do Examinador

Ailton Rogério Barbosa
Nome do Examinador

Para quem tem pensamento forte o impossível é só questão de opinião.

Alexandre Magno Abrão.

Dedico este trabalho a todos que sempre estiveram ao meu lado, motivando-me e acreditando em minha capacidade.

In memoria Leonides Prado Ruiz e Carolina Mutti São João.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Sandro Marcos Godoy por me apoiar e ajudar a concluir este trabalho de acordo com meus objetivos, bem como meus pais que acreditaram e investiram em mim e ao Coordenador Sérgio Tibiriçá Amaral, que me apoiou e confiou no meu potencial quando nem eu mesmo confiava ajudando a concluir esta etapa da minha vida neste ano de 2.016, e por último e não menos importante a minha amada Jéssica Prieto de Oliveira Deák que perdeu noites de sono para concluir nossos objetivos.

RESUMO

Este trabalho busca demonstrar a atitude abominável conhecida como assédio moral. Nele iremos conceituar, distinguir as formas que este ocorre, ou seja, assédio moral vertical, ascendente e descendente, e assédio moral horizontal. Quem pode cometer e sofrer o devido, as causas que estimulam além das consequências que este gera. Salientamos as diferenças ocorridas do devido dispositivo na mulher, ou seja, o quão mais grave pode acentuar, além das possibilidades de a mulher ser um alvo de maior potencial. Também definimos situações que não caracteriza o assédio moral, mesmo que estas atitudes são extremamente parecidas com o assédio moral. Por fim, mostramos de forma exemplificativa e conceitual, formas de evitar que ocorra tal dispositivo no âmbito de emprego, e a necessidade da intervenção sindicalista no mesmo.

Palavras-chave: assédio moral, empregador, empregado, relação de emprego, reiteração, sistematização, perseguição, física, psíquica.

ABSTRACT

This paper stresses the abominable behavior known as mobbing. We will conceptualize, distinguishing shapes this occurs, ie, vertical, ascending and descending bullying and horizontal bullying. Who can commit and suffer because the causes that stimulate beyond the consequences that this generates. We emphasize the differences occurred because the device in women, ie, the most serious how can accentuate, beyond the possibilities of the woman to be a bigger potential target. We also define situations that does not characterize bullying, even if these attitudes are very similar to bullying. Finally, we show exemplary and conceptual form, ways to prevent such a device occurs in the context of employment, and the need for union intervention in it.

Keywords: bullying, employer, employee, employment relationship, reiteration, systematization, persecution, physical, psychological.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO EMPREGO.....	9
2.1 Conceito de Assédio Moral na Relação de Emprego.....	9
2.2 Evolução Histórica.....	11
2.3 Classificação.....	12
2.3.1 Assédio moral horizontal.....	13
2.3.2 Assédio moral vertical.....	14
2.3.2.1 Ascendente.....	14
2.3.2.2 Descendente.....	16
3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL.....	18
3.1 Sujeitos.....	19
3.1.1 O agressor.....	19
3.1.2 A vítima.....	22
3.2 Conduta Degradante.....	24
3.3 Reiteração e Sistematização da Conduta.....	24
3.4 Distinção e Equiparação Entre Assédio Moral e Assédio Sexual.....	26
4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	27
4.1 Na Relação de Emprego.....	27
4.1.1 Do agressor.....	28
4.1.2 Da vítima.....	30
4.1.3 Dos demais envolvidos.....	33
4.2 Consequências Previdenciárias do Assédio Moral.....	35
4.3 Consequências Penais.....	36
5 EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER.....	37
6 SITUAÇÕES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	40
6.1 Estresse Profissional.....	40
6.2 Situações Conflituosas.....	42
6.3 Más Condições de Trabalho.....	43
6.4 Imposições Profissionais.....	44
6.5 Gestão por Injúria.....	45
7 MANEIRAS DE EVITAR O ASSÉDIO MORAL.....	46
8 CONCLUSÃO.....	50
REFERÊNCIAS.....	51
ANEXOS.....	54

1 INTRODUÇÃO

O objetivo desse trabalho é demonstrar a existência do assédio moral no âmbito trabalhista. O assédio moral é encontrado em qualquer lugar do mundo e em qualquer ciclo social, ou seja, é encontrado na escola, dentro do lar, no bairro e etc.

Primeiramente iremos trabalhar no que concerne o assédio moral, o que é assédio moral, as formas, sua evolução até o presente momento.

A intenção é demonstrar a prejudicialidade desse ato ao trabalhador e conseqüentemente ao empregador, ou seja, quais as conseqüências que o assédio moral gera aos autores, as vítimas e a terceiros.

A ideia é demonstrar que além do assédio moral ferir princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, fere também uma violação de deveres contratuais.

Analisaremos as maneiras que o assédio moral manifesta no âmbito trabalhista, ou seja, quem pode ser o autor e a vítima do assédio moral.

Ainda, como tema inovador, é expor as conseqüências diferenciadas do assédio moral contra a mulher, buscar entender o tamanho da gravidade que gera o assédio moral contra a mulher, principalmente o assédio moral contra a gestante, por ter a garantia a estabilidade.

Demonstraremos quais situações não implica em assédio moral, situações necessárias para ficar claro o que é assédio moral ou apenas conflitos difíceis na relação de emprego, além de diferenciar o que é assédio moral e o que é assédio sexual.

Por fim buscaremos maneiras de afastar o assédio moral, maneiras preventivas e possibilidades de remediar para diminuir os danos causados pelo mesmo.

2 ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DE EMPREGO

O assédio moral são agressões psicológicas ferindo a integridade da pessoa como vítima. No âmbito do emprego são situações que ocorrem no ambiente de trabalho ou que gere consequências ao âmbito de trabalho.

É uma forma de “perseguição”, ou seja, o assediante busca denegrir as condições de trabalho do assediado, como por exemplo, não passar informações necessárias sobre seu trabalho ou transmitir informações impossíveis de serem realizadas.

As agressões podem ocorrer de várias maneiras, como já ocorreu o caso do assediante obrigar os assediados que não cumprissem suas metas teriam que fazer flexões durante as reuniões.

É uma vitória pelo cansaço atacando a autoestima do assediado, envolve o assediado de tal maneira que faz este sentir-se merecedor de tal ato, com isso, a dificuldade de localizar para poder repreender o assédio moral é realmente muito difícil.

2.1 Conceito de Assédio Moral na Relação de Emprego

O ordenamento jurídico brasileiro, como de costume, não traz uma conceituação em dispositivo de lei. Por isso, a conceituação ficou, como na maioria das vezes, a encargo dos doutrinadores.

Na doutrina encontra-se vários conceitos para assédio moral, Shmidt (2001) *apud* Muçouçah, (2011, p 127) conceitua assédio moral como sendo “Abuso intencional no local de trabalho, de forma maliciosa [...], um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho”.

Outro conceito muito encontrado e citado em várias doutrinas, por ser um conceito que qualifica o assédio moral de forma bem completa é o conceito da psicóloga Francesa Marie-France Hirigoyen (1996, p. 66), que define:

Assédio moral é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a

dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Maria Aparecida Alkimin (2005, p 37), com base também no conceito acima, conceitua o assédio moral como:

[...] é uma violência psíquica praticada no local de trabalho, e consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada [...]

Ou seja, assédio moral são agressões psicológicas reiteradas e prolongadas durante a jornada de trabalho, via de regra, proposital, para atingir a outrem, fisicamente ou psicologicamente, desestabilizando a situação da vítima na relação de emprego.

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p 465-466), conceitua o assédio moral de forma bem extensiva e bem explicativa:

Entende-se por assédio moral todo comportamento de natureza psicológica, repetitivo e prolongado, praticado no ambiente de trabalho, 466 pelo empregador, superior hierárquico ou não, contra trabalhador ou pelo trabalhador contra pessoa representante do empregador, com o objetivo ou efeito de afetar ou tentar afetar a saúde psíquica e a dignidade psicológica da pessoa humana ou criar um ambiente hostil, humilhante e emocionalmente desestabilizador.

Constitui ainda assédio moral todo comportamento contra o trabalhador que implique a prática de perseguição ou menosprezo no ambiente de trabalho como os atos destinados a excluir uma pessoa de sua atividade profissional, a exigência de serviço de objetivo ou prazo inatingível, a atribuição de tarefas de realização impossível, a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa por meio de rumores e ridicularização, o abuso de poder por menosprezo, os ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem justificação, o controle desmedido do rendimento de uma pessoa.

A definição do nome assédio moral, vem de acordo o significado das expressões de cada uma de suas palavras. Assédio vem do verbo assediar, que é sinônimo de importunar. Assediar significa perseguir com insistência, que é um dos fundamentos conceituais expostos acima.

Já o termo moral, significa agir de acordo com as normas regulamentadoras de conduta de uma sociedade, moral é aquilo que busca regulamentar a conduta do povo para poder viver em sociedade.

Nordson Gonsalves de Carvalho (2009, p. 60) conceitua a moral “[...] esta compreende um aspecto filosófico, ligado ao agir em conformidade com as normas morais ou escritas que regulamentam a conduta da sociedade”.

Ou seja, assédio moral é igual a importunar a moral, importunar as ações regulamentadoras de conduta de uma sociedade. Significa desrespeitar tais normas.

2.2 Evolução Histórica

O assédio moral no âmbito trabalhista não é um tema tão novo, porém, comparado com o início da existência do mesmo, o assédio moral é extremamente novo. O assédio moral existe desde os primórdios da humanidade, pode-se dizer que o assédio moral existe desde quando nasceu a humanização, é da essência do ser humano prejudicar outro em benefício próprio.

Os antigos reis, imperadores são os maiores exemplos de assediadores morais, pois existem várias histórias de grandes imperadores, que buscavam denegrir ou perseguir os outros para mostrar sua grandeza e usar desses meios para coagir os outros a fazerem suas vontades.

No direito do trabalho ganha força o assédio moral na revolução industrial, onde desenvolveu o capitalismo, buscava-se lucros e funcionários eram vistos como números. Com a produção tornando-se cada vez mais forte do que a dignidade da pessoa humana, o pensamento humano em buscar primeiro o “eu” ao invés do “nós” é onde desencadeia o assédio moral.

O assédio moral, para se entender melhor, é como na escravidão, para forçar que os escravos fizessem o que fosse necessário, seus “donos” os agrediam fisicamente. Não podendo mais haver agressões físicas, houve a busca de outro meio e o resultado foi a agressão psicológica.

O estudo do mesmo no âmbito do trabalho começou na década de noventa, com uma das melhores autoras no assunto Marie-France Higoyen, em sua primeira obra *Assédio Moral: a violência Perversa do cotidiano*, a autora buscou definir uma forma específica de agressão.

Com isso, no fim do século XX, o assédio moral tornou-se reconhecido mundialmente, sendo a França a primeira a intitular o assédio moral como um delito.

O assédio moral, seja ele no âmbito trabalhista ou não, ainda não se configura como um crime, porém, com o surgimento da responsabilidade civil, encontrou-se uma maneira de tentar reparar o dano, pois o assédio moral provoca uma dor, um dano moral, configura então o direito de reparação.

O direito trabalhista buscou proteger o assédio moral com o princípio da valorização da dignidade do trabalhador, que é um desdobramento de outro princípio, que também protege o povo contra a ação do assédio moral, que é o princípio da dignidade da pessoa humana.

Mesmo depois de tantos anos de estudo sobre o assunto, o assédio moral ainda é um assunto preocupante, um assunto que, mesmo depois de tanta luta para adquirir direitos e garantias aos empregados, ainda não é o suficiente para intimidar as pessoas a não cometer o mesmo.

Com as tendências vistas para o futuro, há uma grande força mundial de classificar o assédio moral como um crime, ou seja, criminalizar o assédio moral. O Brasil segue no mesmo ritmo, na relação de trabalho, a administração pública saiu na frente prevendo tal dispositivo em muitas leis municipais e estaduais. Na esfera federal existe vários projetos para a criminalização, conforme Ricardo Antônio Andreucci em seu artigo A Criminalização do Assédio Moral, disponibilizado na internet:

Na esfera federal, tipificando o assédio moral, há projetos de reforma do Código Penal de iniciativa do deputado federal Marcos de Jesus (PL/PE) e coordenação do deputado federal Inácio Arruda (PCdoB/CE), projeto de reforma da Lei nº 8.112, de iniciativa da deputada federal Rita Camata (PMDB/ES) e coordenação do deputado estadual Inácio Arruda (PCdoB/CE, e também projeto de reforma do Decreto-Lei nº 5.452, ainda de coordenação desse último parlamentar.

2.3 Classificação

O assédio moral pode ocorrer de várias maneiras, do empregador para o empregado, do empregado para o empregador e até de empregado para empregado. Com isso, há de se dividir o assédio moral em duas classes: assédio moral vertical e assédio moral horizontal.

Além disso, o assédio moral vertical se subdivide em mais duas classes: assédio moral vertical ascendente e descendente. Abaixo explicaremos uma a uma para entendermos melhor de como pode ocorrer o assédio moral.

2.3.1 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal na relação de emprego é aquele que ocorre entre pessoas do mesmo nível de hierarquia. Normalmente ocorre entre os empregados com brincadeiras maliciosas, ou seja, usa-se formas de menosprezar o assediado, principalmente na frente dos outros, assim, derrubando a auto estima do mesmo.

O que motiva esse tipo de assédio moral, ou é algum tipo de pré-conceito ou para garantir um benefício próprio, como por exemplo, denegrir o outro para poder demonstrar que é melhor e conseguir uma promoção. O primeiro tipo descrito ocorre normalmente por racismo ou homofobia, por exemplo.

Isso ocorre, pois existem muitos humanos, isso é uma característica própria do ser humano, que é não aceitar a opinião, ou a decisão, ou uma mudança, e não contente com isso, quer impor perante a sociedade denegrindo essas pessoas e provar que elas são inferiores.

O pior ainda que ocorre é que, também fazendo parte da natureza humana, o grau desse tipo de assédio pode expandir em um grau realmente considerável, pois o ser humano tende muito a seguir outro, se o assediante tiver um perfil de liderança, este locomove muitas pessoas a agir da mesma forma e conseqüentemente haverá um assédio moral coletivo.

O assédio moral coletivo gera um dano muito maior, muitas vezes o assediado leva o que é dito por todos como verdade, gerando até um complexo de inferioridade ou algo mais grave. Há casos conhecidos que o assédio moral coletivo foi tão forte e tão intenso que levou o assediado a cometer suicídio.

Mesmo que não tenha o empregador envolvido, este também sofrerá grandes prejuízos, pois a empresa perde em organização de trabalho, pois fere o espaço social da empresa, cria-se atrito dentro da mesma empresa.

Não havendo companheirismo o desempenho diminui e o empregador é lesionado gravemente. Por isso o empregador deve tomar medidas para inibir esses casos inclusive com demissão por justa causa.

Ainda mais porque o empregador responde por perdas e danos junto com o assediante nesse caso, ou seja, a má administração do empregador, fazendo “vista grossa” no devido caso, pode gerar sua própria falência.

Mesmo que o assediante seja demitido por justa causa, o empregador não se exime de pagar as perdas e danos ao empregado, o que dependendo das circunstâncias não é nem um pouco razoável, pois se o empregador está tomando as medidas possíveis não há motivo para puni-lo, pois assim, há o desestímulo do empregador em demitir um funcionário que muitas vezes é diretamente produtivo, mas comete tais atos.

Com isso, ocorre uma inversão, ou seja, o empregador prefere demitir o assediado do que demitir o assediante para resolver o problema e o assediado além de sair gravemente agredido psicologicamente ainda sai sem emprego.

O estímulo deveria ser o oposto, estimular o empregador a punir o assediante, pois se ocorre a demissão do assediado, ocorre um estímulo ao assédio moral. Além de conseguir agredir o assediado, ainda consegue “se livrar dele”, ou seja, consegue eliminar da concorrência do trabalho, por exemplo.

2.3.2 Assédio moral vertical

O assédio moral vertical é aquele que ocorre entre graus de hierarquia diferentes, ou seja, de empregador para empregado, auxiliar para gerente, entre outros casos.

Ocorre entre qualquer grau de hierarquia, pode ser de grau inferior para o superior ou de grau superior para o inferior, com isso, esse tipo de assédio moral é ramificado em outros dois tipos: assédio moral vertical ascendente e assédio moral vertical descendente.

2.3.2.1 Assédio moral vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente ocorre quando o subordinado assedia moralmente um superior hierárquico, não necessariamente o empregador, e sim alguém que esteja em um nível de hierarquia superior ao seu.

Esse tipo de assédio moral é o mais difícil de ocorrer, pois há o certo temor pelo poder hierárquico, normalmente quem está trabalhando teme a perda de seu emprego, pois tem contas a pagar, família para sustentar entre outros fins.

Porém, ainda assim ocorre, mesmo em número inferior aos outros tipos, ainda é um número alto.

Normalmente esse tipo de assédio moral vem de forma coletiva, pois fica mais difícil de punir uma massa para manter a ordem do que apenas um. Outro motivo são normalmente as atitudes do superior hierárquico.

Superior hierárquico que exerce uma postura arrogante, busca impor superioridade, o que gera aos funcionários um desamor ao superior, juntando-se uma massa, une-se forças para tentar retirar esse superior indesejado.

Outro caso é o superior hierárquico que não tem pulso para manter a ordem ou demonstrar a sua superioridade hierárquica, não tem espírito de liderança, e por cometer certos erros e não passando segurança os empregados dominam esse superior usando o assédio para se fortalecerem e conseqüentemente derrubar o superior. Neste caso é mais comum ocorrer o assédio moral ascendente singular.

Apenas para demonstrar um dos motivos do assédio moral, no futebol brasileiro ocorre algo muito parecido, há o técnico, que é o superior hierárquico dos jogadores, o técnico mesmo tendo um bom conhecimento teórico e prático para a tarefa não consegue executar um bom trabalho e acaba sendo demitido.

Este técnico não consegue executar tal ato, pois por ser muito autoritário ou ser muito inseguro, não conseguir compor a ordem, os jogadores usam a “arma” que tem, que é não vencer as partidas, é possível jogar bem e não chutar dentro do gol, e tomar um gol.

Esses jogadores fazem isso porque sabem que se o time perder um certo número de jogos demonstrando “um bom futebol” dos jogadores a queda do técnico será possivelmente certa.

Como não é possível os funcionários de uma empresa fazerem isso, pois sabem que se não trabalharem direito e não darem resultado quem vai sair são

eles, então eles utilizam as devidas “armas” que tem, que é o assédio moral, o qual muitas vezes força o superior hierárquico a pedir demissão.

Há um grande problema para identificar esse tipo de assédio moral, não só de como é feito, pois é uma agressão totalmente silenciosa, mas também porque o assediado não costuma denunciar tal ato, pois este é superior hierárquico dos assediados, ou seja, tem um certo poder sobre eles.

Por isso, o assediado sente-se incompetente e tem medo de que seu superior hierárquico tenha a mesma ideia e acabe ao invés de solucionar tal conflito, demitir o assediado, por ser uma medida mais rápida e achar que deve buscar alguém mais competente.

Na CLT, em seu artigo 482, já se encontra punição para o devido caso, que é a demissão por justa causa, mesmo não estando expresso tal ato, este ainda vem previsto como enquadramento no caso das alíneas “b”, “h”, “j”, “k”.

Além disso, o assediado tem direito ainda a reparação por dano moral, esta que poderá ser imposta pelo empregador, pois este tem o dever de vigiar para manter o zelo em sua empresa, ou seja, como dito anteriormente, este caso também pode ricochetear, prejudicar o assediante, o assediado e o terceiro que é o empregador.

Pois o empregador tem que pagar, se estiver em situação financeira frágil pode leva-lo a falência, levando-se a falência fica sem emprego o empregador, os assediados e o assediado além de terceiros que não cometeram ato algum.

Por isso, o empregador deve, além de fiscalizar se há atos, estimular a denúncia, pois não são todos que cometem tais atos e os terceiros, que também podem ser prejudicados, podem ajudar a reprimir esse tipo de atitude.

2.3.2.2 Assédio moral vertical descendente

Esse tipo de assédio moral é o fato oposto do citado acima, ou seja, quando um superior hierárquico comete assédio moral contra um subordinado. Esse tipo de assédio moral é o mais comum que ocorre, pois, o empregado tem a necessidade do emprego e o superior hierárquico tem o poder sobre ele o que facilita o cometimento de tal ação.

É comum ouvir no dia a dia que “o poder sobe a cabeça”, isso significa que o superior hierárquico por se sentir melhor do que o subordinado, aquele se sente no direito de humilhar o subordinado.

Como no caso que a funcionária foi coagida para subir na mesa de reunião da empresa para agir como um cachorro, tanto na posição como em latir. O empregador neste caso agiu no abuso de seu poder humilhando sua subordinada e, possivelmente, causando danos irreparáveis a mesma.

Além desses motivos, lembrando que não é somente o dono da empresa que comete assédio vertical, ocorre assédio vertical por medo ou insegurança do superior hierárquico, pois este pode ser substituído e para eliminar a concorrência de seu cargo busca agredir para que este funcionário não o substitua.

A agressão a este funcionário tem a finalidade básica de diminuir seu rendimento ou até obrigar o funcionário a pedir demissão, pois muitas vezes o superior hierárquico tem poder de mando, mas não tem poder direto para demitir o empregado, e com o bom desempenho do deste não tem como aquele pedir sua demissão.

Outra motivação do superior hierárquico a cometer o assédio moral é quando o subordinado não pode ser demitido, muitas vezes este tem estabilidade, como no caso do membro da CIPA.

Este empregado só poderia ser demitido por justa causa, digamos que o tal membro busque as melhorias impostas pela CIPA e começa a denunciar as irregularidades, o empregador, por ter que causar com os gastos, que de certa forma foi causado pelo empregado, quer de qualquer maneira dispensar o tal membro.

Com isso, o empregador busca assediar moralmente o empregado para que este peça demissão, ou seja, o empregador fica livre do empregado e de possíveis obrigações futuras, que sem as denúncias dos membros internos da CIPA pode demorar vários anos a serem descobertas ou até jamais serem descobertas.

O assédio moral nem sempre busca a demissão ou desestímulo de desempenho, algumas vezes ocorre, também por insegurança ou falta de capacidade gerencial do superior hierárquico, de este assediar o empregado em busca de demonstrar o seu poder.

Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 62-63) dispõe que:

Entretanto, nem sempre o superior hierárquico manifesta o intuito perverso para excluir o empregado do ambiente de trabalho, pois, por insegurança ou até mesmo por ingerência ou desqualificação, os superiores não se valem

da boa comunicação e gerência das atividades produtivas, e, visando a produtividade para alcançar o reconhecimento e manutenção na posição de poder, acabam destinando humilhação e maus-tratos contra os empregados, desestabilizando o ambiente de trabalho além de representarem um risco para a atividade econômica, já que um dos efeitos do assédio é a queda da produtividade ou grande empenho do empregado que acaba culminando com o adoecimento do mesmo e consequente afastamento.

Mais uma vez, no fim das constas, o assédio moral sai prejudicial para todos os envolvidos inclusive a terceiros. Para o empregador, se ocorrer tal assédio moral a CLT protege, também de forma implícita, o empregado do assédio moral com o dispositivo da rescisão indireta, pois esta traz que uma de suas causas é o rigor excessivo, ou seja, quando o empregador age com o abuso de seu poder.

Quem por fim arca com esse dispositivo é o empregador, mesmo que seja o seu empregado que é superior hierárquico do assediado e também o assediante, pois o empregador que terá que arcar com as verbas rescisórias e inclusive ao dano moral cabível por culpa "*in eligendo*" e culpa "*in vigilando*".

Da mesma maneira que foi exposta no tópico passado, o assédio moral pode causar consequente falência de empresa e consequentemente serão afetados todos na relação inclusive a terceiro e da mesma maneira que foi disposta da outra vez deve-se elaborar maneiras de todos servirem como fiscais.

3. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

Há grande importância na identificação dos elementos caracterizadores do assédio moral na relação de emprego, pois não há legislação específica ao assunto, ficando a cargo da doutrina a identificação desses elementos.

Com isso, Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p 68-69) identifica o assédio moral da seguinte maneira: "Assim, são elementos que caracterizam o assédio moral: sujeito ativo (perverso), sujeito passivo (vítima); a conduta; reiteração e sistematização; consciência do agente (sujeito ativo)".

Maria Aparecida Alkimin (2005, p 42) entende que: "[...] em razão da necessidade de reiteração e sistematização da conduta assediante, a vítima tem que integrar a organização do trabalho de forma permanente e sistemática [...]".

Ou seja, o entendimento acima diz que a pessoa deve participar ativamente do ambiente de trabalho para ocorrer a caracterização do assédio moral, mas não necessariamente há necessidade de participar ativamente das relações de trabalho, por exemplo:

Como no caso de um diretor de uma empresa, este não é diretor de apenas esta empresa, também é diretor de mais três empresas do mesmo grupo, uma localizada em Presidente Venceslau, outra em Catanduva e outra em Penápolis, este diretor nem toda semana passa por todas empresas, está sempre viajando, ou seja, não participa ativamente de nenhuma das quatro empresas por ter que dividir seu tempo entre elas.

Com isso, caso ele fosse assediado na empresa de Penápolis, que é a menos visitada, todas as vezes que comparecesse nela, estará sendo cumprido os dois requisitos necessários para caracterizar o assédio moral, forma permanente e sistemática.

3.1 Sujeitos

Sujeitos são aqueles que participam da relação do assédio moral. Há o sujeito ativo que é o agressor e o sujeito passivo que é a vítima. Como analisado no tópico 2.3 e seguintes, tanto o agressor quanto a vítima pode ser qualquer um na relação de trabalho, ou seja, pode ser o empregador, o empregado, seja este desde o presidente da empresa até o carregador de caixa, por exemplo.

3.1.1 O agressor

O agressor é o sujeito ativo da relação, é aquele que busca atingir o outro, é da natureza humana buscar agredir o outro em situação de defesa, seja por vingança, seja a necessidade de atingir outrem para se sentir superior.

A imaginação da criação de super-heróis dá para ter uma imagem dessas ideias, pois você vê todas crianças querendo ter o poder para ser “super” ter um diferencial aos outros.

O que diferencia o agressor de outras pessoas não é o que sente ou pensa, mas sim sua ação, pois todas as pessoas têm raiva quando é prejudicado e morre de vontade de “dar o troco”, mas essa vontade passa e a ação de vingança fica apenas no pensamento.

Outras pessoas não têm esse censo, esse equilíbrio de deixar a situação passar, entender que um erro não justifica o outro, foca o pensamento permanente em busca de atingir o outro.

O agressor acha que está fazendo o certo, não se sente culpado de tal ato, busca uma justificativa do feito por mais fútil que seja, por exemplo, “ele falou mal minha mãe então merece morrer” ou “ele é bobinho então deve sofrer”, são coisas comuns de ouvir até na escola, que é a formação das pessoas.

Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 71) qualifica o agressor da seguinte maneira: “É um sujeito que possui um grandioso senso da própria importância, consumido por suas fantasias de sucesso ilimitado e poder, acreditando ser especial e único”.

Esse conceito deixa bem claro a segunda situação descrita no primeiro parágrafo desse tópico, a necessidade das pessoas em serem melhores do que as outras gera em alguma delas, a necessidade de diminuir a outra para estar acima dela.

Sabidamente, Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 71-72), traz características típicas do agressor muito interessantes propostas por Hery Walker:

- (a) havendo duas opções de comportamento, preferem sempre a mais agressiva;
- (b) numa situação de conflito, dedicam-se para que o conflito progrida e se intensifique;
- (c) tem ciência e aprovam as consequências prejudiciais do abuso moral que agride a vítima, repetindo com frequência que a culpa é da própria vítima;
- (d) conhecem e aprovam positivamente os efeitos negativos da agressão moral, defendendo-se com expressões do tipo “o que devo fazer?” “não agi por maldade, alguém sempre perde”;
- (e) não demonstram qualquer sentimento de culpa, não sentem remorso pelos atos praticados;
- (f) imputam aos outros a culpa que é sua e têm a certeza de somente ter reagido a uma provocação;
- (g) acredita não ter culpa, pelo contrário, imagina estar fazendo alguma coisa boa.

Ou seja, é como se o assediante não tivesse o limite próprio para diferenciar o certo do errado, é por isso que uma solução é a lei definir tal

dispositivo, pois com isso, o agressor, da mesma maneira que sabe que não pode matar, saberia que não poderia tomar certas atitudes.

Podemos dividir as pessoas em três classes: aquelas que tem a noção do certo e o errado, aquela que não tem a noção, mas respeita as normas jurisdicionais para não sofrer as consequências e aqueles que não tem essa distinção e não respeita a lei.

No primeiro caso são as pessoas que não cometem tal caso, como descrito acima, deixa a raiva passar. No segundo é o caso do agressor, conforme classificação disposta acima fica clara essa ideia. No último são aqueles que cometem ilícitos penais, por exemplo.

Outra classificação muito importante disposta por Nordson Gonsalves de carvalho (2009, p. 74-75) são os tipos de agressor elaborada por Márcia Novaes, que serão sistematizadas abaixo:

- a) Instigador = considerado o perverso clássico do assédio moral, aquele que aterroriza de propósito a vítima, divertindo-se com o fato de sempre planejar novos ataques para estressar e desestabilizar a vítima;
- b) Agressor casual = aquele que nasce a partir de um conflito sem sentido, produto de estresse, cansaço, de nervosismo normal no ambiente de trabalho, entretanto, o vencedor decide por prosseguir o conflito, aniquilando o adversário que se torna sua vítima; o agressor casual acredita em sua inocência, uma vez que não teria sido ele o criador do conflito, tornando assim suas atitudes imprevisíveis;
- c) Colérico = aquela pessoa intolerante que alivia todo seu mau humor de maneira descontrolada diante dos colegas; é o tipo de agressor que abusa moralmente das pessoas porque não consegue controlar sua raiva, bem como é incapaz de enfrentar sozinho seus problemas;
- d) Megalômano = tem uma ideia equivocada de si próprio; pensa ser singular e poderoso (delírio de grandeza);
- e) Agressor frustrado = encara as frustrações da vida com uma dose excessiva de inveja e ciúmes em relação aos outros, considerando todos como inimigos pelo fato de não terem os mesmos problemas que ele; costuma se questionar por que motivos os outros são felizes e ele não;
- f) Crítico = pessoa que critica em excesso, porém, não apresenta nenhuma solução; em verdade chega até mesmo a rejeitar as soluções propostas por outras pessoas, uma vez que pouco se importa em resolver o problema, está interessado apenas em criticar;
- g) Sádico = sente satisfação em ofender e ferir moralmente o outro; o terror psicológico praticado contra a vítima é um estímulo para prosseguir com suas ações perversas;
- h) “puxa-saco” = demonstra-se impiedoso frente a seus pares, todavia, age como um escravo perante seus superiores;
- i) Tirano = pratica condutas perversas pelo simples prazer em humilhar e dominar a vítima; utiliza-se de meios cruéis; em geral este tipo de agressor é uma pessoa insegura que para não trazer à baila sua fraqueza distancia-se dos demais autoritarismo;
- j) Aterrorizado = caracteriza-se pela defesa do “seu espaço” contra todos os adversários (sejam estes reais ou fictícios); costuma agredir sem piedade no intuito de ninguém invadir seu “território”;
- k) Invejoso = não admite o fato de alguém ser melhor do que ele; é propenso a destruir a pessoa que acredita ser superior;

- l) Carreirista = utiliza-se de qualquer meio para alcançar seus objetivos; preocupa-se apenas com sua ascensão profissional;
- m) Pusilânime = covarde, medroso; mesmo quando parte para a agressão moral, atua de forma desleal; costuma agir de maneira traiçoeira, tecendo comentários pelas costas da vítima, sabotando, destruindo os trabalhos da vítima sorrateiramente;

Este tipo de conceito é muito importante, pois, da mesma maneira que funciona os estudos de vitimologia e outros assuntos de criminologia, saber o como e porque o agressor comete o crime fica mais fácil buscar uma defesa.

Percebe-se que todos os tópicos rodeiam da mesma maneira exposta no início deste tópico, que parte da natureza humana cometer tal dispositivo e a importância de inibir o cometimento do mesmo.

3.1.2 A vítima

A vítima é o sujeito passivo do assédio moral, é aquela que é assediada, que sofre a conduta podendo ser qualquer pessoa na relação de emprego inclusive o empregador.

Como vimos no tópico anterior, pode não ser comum, mas existe assédio moral ascendente, onde o empregador é a vítima. Como no caso em que o empregador, em uma empresa ainda frágil, recém-aberta, tem uma empregada e esta empregada não rende o que o empregador esperava, desidiosa, não tem assiduidade e etc.

Com isso, o empregador, tenta conversar com a empregada para tentar solucionar, mas ao invés de resolver a situação a empregada começa a assediar o empregador dizendo aos outros empregados que ia utilizar a máquina judiciária para poder arrancar todo dinheiro possível do empregador e conseqüentemente leva-lo a falência.

O empregador para não ter problemas judiciários demite a empregada sem justa causa, mas o que este não sabia é que a empregada havia garantido estabilidade recentemente por ter engravidado.

Mesmo a empregada sabendo que estava grávida, o empregador pergunta a mesma se esta tem algo a dizer antes de sair, momento em que a empregada poderia avisar o empregador que estava grávida, mas para gerar

esbulho, humilhação, e perturbação moral com o empregador, deixou-se ser dispensada.

Porém, momentos depois a empregada vai direto ao contador do empregador dizer que está grávida e pergunta quando pode voltar ao serviço e ameaçando o empregador, mas nada avisa ao empregador, apenas quer gerar dor psicológica ao empregador.

Onde realmente ocorre o assédio moral na relação de emprego é quando esta empregada vai ao estabelecimento do empregador e começa a gerar esbulho fazendo gestos para os outros empregados e falando coisas sobre o empregador, que ele vai pagar pelo que fez, além de tentar reprimir o bom desempenho na empresa tentando fazer o empregador passar vergonha na frente de seus clientes causando-lhe dores psicológicas, fazendo isso de forma sistemática e permanente.

Após isso é reintegrada liminarmente e continua assediando moralmente o empregador, como por exemplo, das ordens dada ao empregador, aquela responde que só irá executá-las se o advogado da mesma mandar.

O devido empregador não tem uma situação financeira e nem instrução normativa para tomar os devidos atos necessários, que nem um superior hierárquico, fica inseguro e conseqüentemente não aplica justa causa ao empregado assediante por medo de ter um descumprimento de ordem legal.

Quando a vítima é o empregado, dificilmente o assédio moral é cometido contra aquele que é preguiçoso, desleixado, e sim aquele que é responsável e dedicado.

Isso ocorre porque o fato da dedicação do empregado pode desencadear várias coisas, como inveja dos outros empregados ou medo do superior hierárquico de ser substituído, além do que a responsabilidade, dependendo do caso, o empregado a defender a empresa pode ficar “contra os outros empregados” e criar um assédio moral coletivo.

Em ambos os casos o assédio moral gera a essas vítimas uma redução de sua autoestima, capaz até de se achar o culpado da situação.

Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 77) traz uma classificação dos “tipos ideias de vítima” elaborada por Marcia Novaes Guedes:

Distraído = não percebe as mudanças ao seu redor, não tendo condições de avaliar correta e realisticamente a situação na qual se encontra.

Prisioneiro = não consegue encontrar saída para se livrar do terror psicológico, permanecendo aprisionado à situação.

Paranoico = crê e enxerga perigo em toda parte; trata-se, em geral, de pessoas inseguras.

Presunçoso = acredita ser muito mais do que aquilo que realmente é; os colegas de trabalho sentem – de certa forma – justificados a tramar contra este tipo de vítima.

Hipocondríaco = lamenta-se constantemente sobre esforço que faz para realizar seu trabalho, até o ponto de provocar antipatia nos colegas de serviço, levando-o ao isolamento e posterior agressão psicológica.

Camarada = não possui problemas de relacionamento com os demais colegas de profissão, todavia a sua popularidade pode despertar a inveja dos demais companheiros de trabalho, fazendo-o assim vítima do assédio moral.

Introvertido = possui grande dificuldade de relacionamento; referida dificuldade de comunicação pode ser mal interpretada pelos demais colegas de serviço – os quais veem um comportamento arrogante – desencadeando o processo de agressão moral.

3.2 Conduta Degradante

A conduta degradante do assédio moral pode ser desferida de qualquer maneira, seja gesto, palavras e etc. esse tipo de atitude tem que ser capaz de agredir a saúde física ou psíquica do assediado degradando o ambiente de trabalho.

Esse tipo de conduta é uma conduta anti socióloga, pois age totalmente ao sentido oposto da sociedade, uma atitude totalmente contra aos bons costumes, isso ajuda a explicar porque assédio moral tem esse nome.

As agressões à vítima podem ocorrer de várias maneiras, pode ser no isolamento dela, degradando a imagem dela para os outros, seja enfatizando características físicas ou psicológicas, além do ataque direto a vítima, que é criticá-la, expor ao ridículo, não passar devidas informações para prejudicar o serviço da vítima, ou seja, como dito no conceito, qualquer tipo de conduta de maneira reiterada ou sistemática.

3.3 Reiteração e Sistematização da Conduta

Conforme disposto nos conceitos acima, é um elemento fundamental do assédio moral a reiteração ou sistematização da conduta, ou seja, a conduta deve ocorrer habitualmente.

Essa habitualidade é bem similar a habitualidade da caracterização do vínculo empregatício, ou seja, como no caso do empregado que trabalha uma vez por semana na empresa, mas toda semana este está lá, “batendo cartão”, há habitualidade.

Como no exemplo dito acima, o assédio moral segue na mesma ideia, ou seja, não há a necessidade de ocorrer todos os dias, mas há a necessidade de ocorrer habitualmente, como em toda semana, por exemplo.

Há doutrinadores que entendem, que tal conduta deve ocorrer pelo menos por um lapso temporal de seis meses, porém, ao meu ver esse lapso temporal não pode ser considerado, pois o assédio moral é de extrema gravidade e não há como qualificar um lapso sendo que existem pessoas que podem sentir as consequências mais gravemente por sofrer assédio moral por uma semana do que outras que sofrem assédio moral a mais de 6 meses.

Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 52-53), define um posicionamento parecido com o dito acima:

É bem verdade que essas consequências variam de pessoa para pessoa; dependem de capacidade de resistência psicofísica de cada um, pois há pessoas que podem ser assediadas por um longo período e não manifestar os sintomas supra, por outro lado, há pessoas mais sensíveis que podem desenvolver os sintomas do *stress* e depressão quando assediadas de forma reiterada em uma única semana.

Há de salientar, o que é mais complicado, ser assediado uma vez por semana durante seis meses ou por quinze dias seguidos?

Ao meu ver a pessoa assediada quinze dias seguidos pode chegar a uma depressão profunda muito mais rápido do que sofrer uma vez por semana. Ao menos disso, não há lógica esperar o dano agravar em seis meses para depois tentar repará-lo.

Ou seja, uma pessoa mais sensível está sendo assediada, esta pessoa terá que aguentar seis meses para poder exigir seu direito. Até o fim, haverá a impunidade do assediante, pois esta pessoa não aguentará tanto tempo, lembrando da gravidade das consequências do assédio moral.

Como nos tópicos acima, a “punição” por cometer assédio moral é a reparação do dano e a demissão por justa causa, ao menos deve-se entender que o assédio moral deve ser considerado sim, e se a gravidade ainda não é tão intensa, deve ser “punido” de outras maneiras, pois na relação de emprego há uma gradação

de penas para dar chances do empregado se reparar, então deve ser punido com advertência ou até a suspensão.

Na questão do assédio moral ascendente, de onde surge direto do empregado não dá para aplicar tais penas, não há como dar uma advertência ao empregador, com isso, como na relação de emprego rege pelo princípio do “*in dubio pro empregado*” e princípio da condição mais benéfica do empregado, então deve ter cabimento, mesmo que seja assediado por uma semana ou quinze dias, de ter o direito a rescisão indireta e a ponderação do dano será efetivada na indenização pelo dano moral.

Por fim, não deve haver lapso temporal, deve ocorrer de forma sistemática ou reiterada, analisando-se o caso em concreto.

3.4 Distinção e Equiparação Entre Assédio Moral e Assédio Sexual

O assédio moral confunde-se com o assédio sexual, pois os dois tem nomenclaturas extremamente parecidas, porém são casos distintos. No assédio moral há o ataque para denegrir e eliminar a vítima, enquanto no assédio sexual, como o nome diz, ocorre em virtude de “sexo”, ou seja, o assediante busca garantir da vítima alguma vantagem sexual, usa-se de chantagem, coação ou até promessa.

No caso do assédio sexual o assediante não quer eliminar a vítima da relação de emprego, na verdade, aquele nem sequer está se importando com a relação de emprego com a vítima.

O critério que o assediante busca é o critério biológico, constituir ato de conjunção carnal ou qualquer tipo de ato libidinoso com a vítima.

Em contraprestação, o que tem de semelhantes tais institutos tão distintos são as consequências geradoras na relação de trabalho, ou seja, os dois institutos degradam a relação de emprego, pois não é só o assediado sexualmente que se sentirá mal em trabalhar no local.

Transforma-se em uma relação de emprego insuportável e prejudicial a todos.

Outra semelhança entre os dois institutos é que podem ser efetuados com qualquer tipo de comportamento, ou seja, pode ser verbalmente, fisicamente e até com gestos ou barulhos.

Como no caso do assediante sexual que faz gestos pornográficos contra a vítima, da mesma maneira o assediante moral pode fazer gestos com as mãos mostrando que o assediado está “ferrado”.

O maior problema constituído no assédio sexual é que a vítima pode além de sofrer este tipo de assédio, também sofrerá assédio moral por não ceder ao primeiro.

Por exemplo, a vítima é assediada para satisfazer a lascívia do superior hierárquico, aquela se nega várias vezes em vários períodos, por fim o denunciando. Sofrendo apenas uma advertência, o superior busca um desejo de vingança e, conseqüentemente, busca denegrir as condições de trabalho da assediada causando danos físicos e psíquicos de forma reiterada ou sistemática.

Ou seja, a vítima sofreu por ser assediada sexualmente e ainda, por buscar defesa, sofre assédio moral, como disposto no tópico acima, é mais um caso que exemplifica o porquê não pode haver um lapso temporal para o assédio moral.

4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é tão grave que gera inúmeras conseqüências, gera conseqüências para o assediante, para o assediado e até aos terceiros próximos a relação.

Essas conseqüências ocorrem na relação de emprego, mas não para por aí, gera também conseqüência nas outras esferas do direito. Dentre elas, gera conseqüência na esfera Civil, Penal e até conseqüências previdenciárias.

4.1 Na Relação De Emprego

O assédio moral gera inúmeros problemas na relação de emprego, primeiramente é uma causa de degradação ao mesmo e conseqüentemente uma grande fonte geradora de falência das empresas.

Pelo fato de gerar danos psicológicos ao assediado, causando intrigas na relação de trabalho, além de ser uma grande fonte de degradação da relação de emprego, afeta diretamente a produção da empresa.

Além disso, pelas devidas indenizações, que, via de regra, são custeadas pelo empregador, além das rescisões indiretas, que insta salientar não é um erro transferir esse ônus ao empregador, pois este é o mais forte na relação para lutar contra o assédio moral, também pode gerar uma dívida que o mesmo não está capaz de suportar a pagar, visto que, como no Brasil, a maioria das empresas que são abertas, demoram a se estabilizar, tem uma condição frágil financeiramente, esta facilmente de ser abalada.

Ou seja, gera um dano em ricochete, pois afeta o assediado, conseqüentemente, via de regra, o empregador, este que não pode sustentar sua empresa e acaba indo à falência gerando desemprego, assim, atingindo a terceiros, além de causar um déficit à economia do país.

4.1.1. Do agressor

Quando no devido caso o assediante é o empregado, como já vimos que pode ocorrer tanto no assédio moral vertical ascendente, como no assédio moral horizontal, gera a maior pena possível de ser aplicada ao mesmo, ou seja, a justa causa.

O empregado tem o dever de fornecer ao empregador sua força de trabalho e sempre agir de boa-fé em relação ao mesmo, devendo abster-se de atos, gestos, comportamentos ou palavras que desrespeitem e ofendam a dignidade do colega ou superior hierárquico, sob pena de perturbar a ordem na organização do trabalho.

O professor Wagner D. Giglio (1995, p. 295) traz a definição de “mau procedimento” como:

É definido como “todo e qualquer ato faltoso grave, praticado pelo empregado, que torne impossível, ou sobremaneira onerosa, a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas

Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 104), uma das melhores doutrinadoras do assunto de assédio moral, define este tipo de justa causa como:

Exemplificando o mau procedimento como sendo o comportamento inadequado e incorreto do empregado que infrinja as regras do bem viver, descrição pessoal, o decoro e a paz, os atos que reclama no ambiente de trabalho.

Ainda pode ser caracterizada justa causa por assédio moral no artigo 482, j e k, da CLT, que prevê ato lesivo a honra e boa fama praticado contra superior hierárquico ou qualquer pessoa.

Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 105) explica tal posição de justa causa nas devidas alíneas pelos seguintes motivos:

Portanto o ato de assédio moral dirigido contra o superior hierárquico e/ou colega de serviço com a intenção (*animus ofedendi*) de macular a honra ou a boa fama dessas vítimas, caracterizará hipótese para a rescisão por justa causa, em razão da grave e insuportável violação ao dever de boa-fé e lealdade nas relações de emprego.

Insta salientar ainda que no devido caso, por ser algo de forma sistemática e reiterada, assim que o empregador descobrir os atos cometidos, deve este utilizar de seu poder diretivo de imediato, e dependendo do caso não se utilizar da gradação de pena, pois se as circunstâncias já estiverem ocorrendo a um tempo razoável a gerar o devido dano, não há o que postergar a demissão por justa causa.

Porém, o empregador deve sempre estar atento ao ambiente de trabalho para que, percebendo que o devido ato começou a gerar danos, que seja um possível assédio moral futuro, aplicar a devida advertência, assim, conseguindo fazer a gradação da aplicação de pena até chegar à justa causa.

Este é mais um motivo que fundamenta a aplicação da indenização contra empregador, pois este tem o dever de vigiar o ambiente de trabalho, esta é justa ser aplicada, a não ser que o empregador tomou as medidas cabíveis e mesmo assim sofrer o devido ônus de indenização.

Quando o empregador é o assediado, situação não citada em livros, mas, mesmo sendo a mais rara possível, pode sim ocorrer, pois nem sempre o empregador tem a força suficiente para equilibrar a balança da justiça do trabalho, como no caso dos microempresários, como citado no exemplo já exposto acima.

Nesses casos, o empregador deve utilizar-se de seu poder diretivo, mesmo que o empregado esteja sobre estabilidade, a justa causa é aplicável. Com

isso, para não caracterizar a dispensa por justa causa abusiva, este deve utilizar da gradação de pena para tentar resolver o problema e após isso aplicar a justa causa.

Ainda assim, pode o empregador, se for caso em concreto, em que o empregado pressiona o empregador até judicialmente, pedir para que seja instaurado por analogia ao caso complexo do dirigente sindical a instauração de inquérito judicial para a determinação da justa causa, este seria o meio mais plausível para garantir que não gere dano a ninguém.

Porém, esta peça deve ser feita em ação apartada, não podendo ser efetivada em uma reconvenção, por exemplo, pois não há nem como aplicar a fungibilidade no caso por seguirem ritos diferentes.

Concluindo, a CLT já traz meios para a defesa do assédio moral contra o empregado, cabe ao empregador usar de seu poder diretivo para aplica-lo, e a justiça do trabalho em buscar coibir qualquer tipo dessas condutas.

Pode também o agressor ser o empregador, ou o superior hierárquico, o que é difícil de constatar, pois o empregado tem maior tendência a ter medo de seus superiores, pois muitas vezes precisa do emprego para o sustento de sua família.

Por isso, mesmo parecendo injusto, a culpa deve recair diretamente ao empregador, pois este tem o dever de vigiar o ambiente de trabalho para tomar as medidas cabíveis, é uma espécie de fiscal do ambiente de trabalho, como já dito acima, a única real injustiça que pode ocorrer é se o empregador tomou as medidas cabíveis, mas ainda assim, terá que arcar com a indenização.

Quando é o empregador o assediante, cabe a este o pagamento do devido ressarcimento do dano psíquico e moral sofrido pelo assediado, além do pagamento da rescisão indireta, que será vista no tópico posterior.

No caso do superior hierárquico, é o mais complexo, pois o assediado pode pedir a devida reparação do dano psíquico tanto do empregador quanto do superior hierárquico, e caso o superior que arque com a devida indenização, este pode cobrar do devido agressor os danos pagos.

Além disso, o superior hierárquico pode ser dispensado por justa causa da mesma maneira proposta acima, além de caber também a rescisão indireta para o assediado, o que gera um custo maior para o empregador.

4.1.2 Da vítima

A vítima pode ser o empregado, o empregado superior hierárquico a outros, além do empregador. Em todos os casos, as maiores consequências são os danos psicológicos causados.

Independentemente de quem seja a vítima, os danos psicológicos podem ultrapassar barreiras irreparáveis, tanto à mesma quanto as pessoas a sua volta.

Começando da situação mais rara, que é o empregador assediado, este pode ter conflitos com outros funcionários, ou seja, acabar descontando nos outros degradando mais ainda a relação de emprego, pode prejudicar até o relacionamento familiar do mesmo, como seu casamento.

Em muitos casos, ainda mais no início de uma empresa, o empregador trabalha muito e recebe pouco ou até nada, pois muitas vezes uma empresa fica um bom tempo no “vermelho” até que comece a gerar lucros e por estar no início da empresa, não pode dividir o gerenciamento com outras pessoas por não ter a devida confiança para esta delegação.

Com isso, o empregador já vem em situação de stress altíssimo, o que agrava com o dano psíquico sofrido, e muitas vezes pela demora da resolução do poder judiciário, pode gerar danos que jamais será reparado.

Mesmo tendo o poder diretivo e de autuar os empregados, as vezes encontra-se de mãos atadas até que a situação se resolva no judiciário, então, da mesma maneira que o empregado tem o direito à reparação por dano psíquico e moral, o empregador deve ter o mesmo direito de reparação contra o empregado.

Da mesma maneira que dito no tópico anterior, mesmo sendo complexo em alguns casos, o empregador tem o poder de autuar o empregado gerando assim, sua demissão por justa causa independentemente de qualquer estabilidade.

Contra o superior hierárquico, além dos danos genéricos expostos acima, este ainda terá o direito a rescisão indireta, a indenização pelos danos psíquicos e morais contra o empregador ou contra o empregado ou empregados assediados, além de dar ao empregador o direito de demissão por justa causa dos assediados.

Os direitos ao empregado assediado seguem a mesma linha do superior hierárquico, visto que os dois são empregados. O empregador terá o direito de cobrar do assediado os valores pagos de indenização ao assediado como já visto anteriormente.

Caracteriza-se o assédio moral em rescisão indireta prevista no artigo 483 da CLT, pois o empregador descumpra de seus deveres legais e contratuais, ou seja, é a desídia do empregador ou de outro superior hierárquico em aplicar seu poder diretivo e punir o devido assediante.

Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 92), caracteriza a rescisão indireta pelo seguinte motivo:

O assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante, atingindo a dignidade humana da pessoa do trabalhador. Outrossim, impede um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado (CF, art. 225) e é capaz de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego, em razão da grave violação pelo empregador ou pelo preposto deste das obrigações contratuais trabalhistas.

Ou seja, a devida dispensa indireta é a falta causada por empregador ou preposto deste capituladas no rol taxativo previsto no artigo 483 da CLT. Com isso, é perfeitamente enquadrado o assédio moral em várias alíneas prevista no artigo descrito, como as alíneas “a”, “b”, “c” e “d”.

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;

Caracteriza-se a rescisão indireta por assédio moral na alínea “a”, quando o empregador ou superior hierárquico deixa de fornecer os devidos materiais de trabalho, além disso, quando isola o devido empregado não o deixando trabalhar.

Fora isso, ainda pode caracterizar a devida alínea quando o empregador ou superior hierárquico exige tarefas impossíveis, seja esta física ou psicologicamente, ou quando o mesmo exige tarefas que rebaixe o empregado.

Na alínea “b”, Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 95) define claramente quando ocorre essa possibilidade em apenas um parágrafo:

Os maus-tratos, ofensas e humilhações dirigidas contra o empregado, desqualificando-o e degradando o ambiente de trabalho, se enquadram nessa figura, porém deve haver “rigor excessivo”, ou seja, perseguição, falta de “respeito e consideração” por parte do empregador ou superior hierárquico, pois “a maior ou menor rispidez no tratamento dos subalternos é questão confiada à boa educação, ao nível pessoal de cada um. É preciso que haja rigor excessivo, devidamente comprovado, para que o trabalhador proclamar a rescisão contratual.

Por fim, a alínea “c”, traz a respeito de um mal considerável, o trabalho proposto aqui é demonstrar o tamanho do mal considerável a saúde física e psíquica do assediado, ou seja, a pessoa que sofre o assédio moral, que sofre com as devidas agressões, com toda certeza tem direito a rescisão indireta, pois o mal que o assédio moral é tão grande que não há como negar que este é um mal considerável tanto à vítima quanto à relação de emprego.

Lembramos o conceito de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 465-466), que demonstra como o assédio moral busca denegrir e causar um mau considerável à vítima.

Entende-se por assédio moral todo comportamento de natureza psicológica, repetitivo e prolongado, praticado no ambiente de trabalho, 466 pelo empregador, superior hierárquico ou não, contra trabalhador ou pelo trabalhador contra pessoa representante do empregador, **com o objetivo ou efeito de afetar ou tentar afetar a saúde psíquica e a dignidade psicológica da pessoa humana ou criar um ambiente hostil, humilhante e emocionalmente desestabilizador. (grifo nosso).**

Constitui ainda assédio moral todo comportamento contra o trabalhador que implique a prática de perseguição ou menosprezo no ambiente de trabalho como os atos destinados a excluir uma pessoa de sua atividade profissional, a exigência de serviço de objetivo ou prazo inatingível, a atribuição de tarefas de realização impossível, a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa por meio de rumores e ridicularização, o abuso de poder por menosprezo, os ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem justificção, o controle desmedido do rendimento de uma pessoa.

Com isso, pacífico em toda doutrina e jurisprudência, pois o fundamento do assédio moral é causar dano à vítima, e como já demonstrado é um dano considerável, um mau considerável.

Esta alínea com certeza é a mais típica caracterizadora da rescisão indireta por assédio moral.

4.1.3 Dos demais envolvidos

Neste devido tópico analisaremos os terceiros envolvidos, ou seja, aqueles que não são nem autor, nem vítima e nem o empregador.

Primeiramente, insta salientar que o assédio moral gera a degradação de todo ambiente de trabalho, ou seja, sofre também as pessoas que não tem relação com o assunto.

Essas pessoas ficam entre um “fogo cruzado”, presenciam todo o acontecimento, e lembrando que uma empresa funciona como um relógio, sendo seus funcionários as engrenagens que a move, da mesma maneira que um relógio fica viciado com problema em apenas uma engrenagem, prejudicando todo o andamento do serviço, na empresa ocorre da mesma maneira.

Esse “fogo cruzado” pode gerar intrigas na empresa, separação de grupos, além do isolamento do assediante ou até do assediado, para tentar não sofrer as consequências do assédio moral, agravando ainda mais o mesmo.

O assédio moral pode gerar um pânico em toda a empresa, principalmente no assédio moral vertical descendente, pois os outros empregados não sabem quem pode ser a próxima vítima, se pode existir outra vítima do superior ou não.

Com esse tipo de pensamento instalado na empresa, degrada toda a atividade da mesma, pois ninguém conseguirá produzir ao máximo, por estar lesado psicologicamente, além de, se for o caso de ser assediado por demonstrar um ótimo serviço como já vimos anteriormente, todos ficarão preocupados em demonstrar todo seu potencial para a empresa.

Com relação ao assédio moral vertical ascendente, ocorre toda uma desestruturação na empresa, uma desordem, degradando ainda mais a relação de emprego, pois se não há coordenação, todos, do empregador até o ultimo empregado são prejudicados.

Como dito anteriormente, são muitas as maneiras que o assédio moral pode gerar a falência da empresa, com isso é mais um dano que os terceiros podem sofrer, pois todos estarão desempregados, e na crise dos dias atuais, não está fácil ser realocado no âmbito empregatício.

Mesmo que não chegue a gerar a falência da devida empresa, os empregados também sofrem quando o empregador desidioso não reporta os devidos atos de assédio moral e conseqüentemente sofre inúmeras indenizações, assim, diminui o lucro da empresa e conseqüentemente a necessidade de contratação, além da necessidade de corte de gastos e conseqüentemente o acúmulo de funções.

O acúmulo é previsto como adicional pela CLT, porém, em inúmeros casos não cabe acúmulo de função e sobrecarrega o funcionário, como um funcionário que é contratado para auxiliar financeiro ou encarregado financeiro, que iria dispor da função de contas a receber da empresa, porém com os devidos gastos tem que dispor além do serviço de contas a receber, também do serviço de contas a pagar da mesma.

São serviços pertencentes ao mesmo cargo, a mesma função, mas estes sobrecarregam o funcionário, que não consegue dispor das funções com a devida qualidade merecida e conseqüentemente desestabilizando a empresa.

Concluindo, os terceiros podem sofrer danos físicos, por ser sobrecarregado, danos psíquicos, por presenciar tais fatos e sofrer muitas vezes pânico sobre os mesmos, além do próprio risco à relação de emprego, que pode ocorrer a falência da empresa e conseqüentemente o funcionário ser dispensado da mesma, mesmo que sem justa causa, ferindo inclusive o princípio da continuidade da relação de emprego.

4.2 Das Consequências Previdenciárias do Assédio Moral

O assédio moral também gera grandes danos na área previdenciária, pois ao mesmo atacar a saúde física e psíquica do trabalhador, conseqüentemente doenças provenientes do assédio moral, podendo até gerar incapacidade do assediado, fora a depressão, que é motivo de ser afastado pela previdência social, assim, gerando encargos e sobrecarregando a mesma.

Há de salientar que o afastamento do assediado não é para reparação de danos e sim para garantir a continuidade do emprego e que o mesmo possa se tratar para voltar a exercer os serviços laborativos de maneira saudável.

Com isso, o afastamento do assediado não afasta a necessidade de reparação por danos materiais e morais, estes que não são custeados pelo Instituto Nacional de Serviço Social (INSS), apenas o que é garantido pelo órgão dito, é o salário do assediado enquanto este se trata dos danos lesados.

É previsto expressamente pelo INSS, que são as seguintes doenças geram o afastamento do empregado, sendo estas o Stress grave, que, como já vimos, é uma das principais conseqüências do assédio moral, além da Neurose

profissional, que é os problemas relacionados com emprego, ou seja, pela situação degradante do mesmo com relação ao desacordo entre assediante e assediado.

Por fim, ainda prevê a Síndrome do Esgotamento Profissional, que relata a situação degradante das condições trabalho.

Com isso, gera a estabilidade indesejada do empregado, além de ônus ao empregador e ônus a toda máquina pública, que reflete em toda sociedade, pois quem sustenta a mesma é toda a nação, ou seja, conseqüentemente há aumento de encargos públicos, o que enfraquece a economia do país, pois diminui o poder aquisitivo da população e conseqüentemente gera desemprego.

4.3 Consequências Penais

Mesmo sendo um assunto de suma importância, de uma gravidade e risco ao assediado, ainda não há previsão legal de assédio moral qualificado como crime no Código Penal brasileiro.

Em 2001, foi proposto o projeto de lei nº 4742 pelo Deputado Federal Marcos de Jesus com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Porém, após análise do Deputado Federal Aldir Cabral, este alterou o devido artigo pelos seguintes fundamentos:

"Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos.

A técnica legislativa necessita de aperfeiçoamento, pois a norma penal deve ser precisa, clara, não deixando margem a diversas interpretações. Em sua redação o projeto contém expressões de interpretação duvidosa como "desqualificar a segurança", "auto-estima" que poderiam ser substituídas para melhor compreensão do texto.

O projeto em foco cria o art. 146-A, dentro do Capítulo que trata dos Crimes Contra a Liberdade Individual. Todavia, ele ficaria melhor situado no Capítulo relativo à Periclituação da Vida e da Saúde, logo após o crime de maus-tratos, com o nº 136-A.

No mérito, a proposição trará benefícios para a sociedade, coibindo condutas de superiores hierárquicos, nocivas aos subordinados, sob o aspecto psicológico e emocional.

O autor do projeto menciona estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho -OIT demonstrando que na União Européia, nove por cento dos trabalhadores, aproximadamente treze milhões, convivem com o tratamento tirânico de seus patrões. Acrescenta ainda as pesquisas realizadas pela médica Margarida Barreto da Universidade Católica de São Paulo que constatou nas consultas realizadas em sindicatos onde os pacientes sofriam de dores generalizadas, aumento de pressão arterial, palpitações e tremores e diminuição da libido em decorrência do comportamento tirânico de seus chefes. Se considerarmos esses fatos, concluiremos pela necessidade da proposição para tipificar como crime essa conduta extremamente danosa dos superiores hierárquicos.

O Projeto de Lei nº 4960, de 2001, atende às preliminares de constitucionalidade e juridicidade, mas a técnica legislativa deixa a desejar, na redação dos tipos penais, incluindo condutas que já poderiam ser enquadradas em outros delitos capitulados no Código Penal, como os crimes contra a honra, de injúria e difamação.

Ou seja, o congresso nacional reconhece o tamanho da gravidade, mas não prossegue com tal projeto de lei.

A devida alteração demonstra-se totalmente plausível, deixando claro e seguro aos empregados, intimidando os assediadores, que muitas vezes jamais cometeram algum crime, ou seja, respeitam as leis impostas.

Em muitos casos pode ser qualificado o assédio moral como injúria ou difamação. Mas não são todos os casos que são qualificados como assédio moral que enquadra nesses crimes e conseqüentemente, será punido alguns assediadores no âmbito penal enquanto outros vão sair ilesos sobre tal crime.

O Estado fica inerte diante da gravidade do fato não amparando defesa contra atos do assediador. Existem muitos casos que houve a tentativa de amparo legal por via de leis estaduais e municipais.

Porém, por não ter a devida competência legislativa para atuar no direito penal, tais garantias foram apenas para funcionários públicos, ou seja, relações de empregos públicas.

5. EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER

Primeiramente, devemos analisar alguns pontos que demonstram a necessidade e diferenciação do estudo em foco da mulher.

Primeiramente, devemos nos lembrar dos primórdios da relação de emprego, onde a mulher não participava. Esta era responsável a cuidar dos deveres da casa, ou seja, educar os filhos e manter o zelo na casa, enquanto o homem saía para trabalhar com a obrigação de trazer o sustento da família.

Assim, quando as mulheres resolveram sair em busca de emprego, gerar relação de emprego, houve um discrepante ato discriminatório com as mesmas, estes que em muitos lugares perduram até os dias atuais.

Neste ritmo, em relação ao assédio moral, pode ocorrer de o empregador não ter qualquer diferença discriminatória, porém o mesmo contrata um superior hierárquico que ainda vem com essa cultura, ou seja, trabalhar é coisa de homem.

Este que herda esta cultura arcaica e boçal, começa a assediar moralmente a mulher, esta que não fez nada para merecer ou provocar, é assediada pelo simples fato de ser mulher, o assediante comete tal ato apenas para retirar esta da relação de emprego.

Outro fato importante de salientar é o teor biológico, retirando a questão de gravidez ou os direitos trabalhistas que tem por ser mulher, estes serão discutidos mais à frente.

A mulher tem um sistema biológico diferente do homem, esta tem, por seu ciclo de preparação reprodutiva, momentos de extrema sensibilidade, que pode agravar alarmantemente o assédio moral, visto que os efeitos do mesmo nesses momentos são extremamente maiores do que nos homens ou até na mesma mulher quando não está nesse período.

Sendo assim, o assédio moral ocorrido nesse momento é um agravante ainda superior ao normal, por isso este tipo de ato deve ser erradicado da sociedade.

O projeto de lei nº 4.742/2001, do Deputado Marcos de Jesus traz um estudo extremamente interessante sobre a diferença dos efeitos do assédio moral no homem e na mulher como segue abaixo:

No Brasil, o fato foi comprovado por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, conforme nos noticia a revista Cláudia/abril/2001/p. 116.

Em estudo preparado em dois anos e meio de pesquisas constatou, a referida médica, que nas consultas por ela realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam

dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Vale a pena transcrever quadro tabulado, originado ainda dessa pesquisa, que demonstra a maneira como o homem e a mulher respondem à provocação dos seus chefes, provocação esta já denominada assédio moral.

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

Demonstra a tabela acima, que a mulher está mais propensa a sofrer um desgaste físico com o assédio moral, pois na maioria dos casos o nível de agressão, como demonstrado na tabela acima é superior ao do homem. Com isso, demonstra o teor biológico diferenciado e mais sensível da mulher.

Por haver os dois motivos relatados acima, foi necessário que a legislação trabalhista tratasse de uma proteção especial para a mulher, atos estes que geram também um índice de probabilidade da mulher ser assediada

moralmente, pois muitas vezes estes atos dificultam e limitam o poder diretivo do empregador e superiores hierárquicos.

Além de causar intrigas em muitos casos, pois nem todas as pessoas tem instrução do porquê ocorre a discriminação positiva da mulher na legislação trabalhista, gerando assim o assédio moral horizontal.

A própria constituição federal traz em seu artigo 7º, XX: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, ou seja, para equilibrar a balança entre o homem e a mulher, busca o legislador dar benefícios para estimular a contratação da mulher, ou seja, o legislador busca balancear a competitividade no mercado de trabalho entre homens e mulheres, pois estas sofrem discriminação na contratação até os dias atuais.

Em virtude do teor biológico da mulher, esta tem garantias que o homem não tem, como licença maternidade, horário de descanso diferenciado, além de limites diferenciados referente as possibilidades físicas, por exemplo.

Assim, como no caso da licença maternidade em que gera a estabilidade, é um grande fator de ocorrer o assédio moral vertical para forçar que a mulher peça a sua demissão.

Horários diferenciados, como o de amamentação e a diferença com os limites físicos, pode gerar o assédio moral horizontal, onde a mulher efetuará serviço diferenciado ao homem, gerando a este uma certa inveja e necessidade de atacar a devida mulher.

Então, a mulher é um alvo em potencial, e ainda um alvo mais sensível a ser agredida pelas circunstâncias fáticas e biológicas de sua condição.

6 SITUAÇÕES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Nesse tópico iremos analisar situações que podem parecer com o assédio moral, mas não são tipificadas como tais, como por exemplo, o estresse profissional por ocorrer eventuais excessos de trabalhos e necessitar de prestações laborativas extensivas ao horário de trabalho normal.

Situações que ocorrem sem a reiteração ou sistematização, ou não é individualizada apenas a um empregado, como nos casos de uma agressão pontual ou quando há a gestão por injúria e as más condições de trabalho generalizadas.

6.1 Estresse Profissional

Por causa do capitalismo em que vivemos, discorre a ampla concorrência e conseqüentemente a pressão sobre trabalhadores para que executem seus serviços atingindo metas.

Como no caso de bancários no setor privado que tem a pressão convolada ao atendimento aos clientes além da pressão de atingir metas sobre vendas de planos de capitalização, conseguir executar empréstimos, além de conseguir a abertura de novas contas mensais.

Também ocorre no caso de vendedores em geral, estes devem atingir metas, caso não atinja as devidas metas por um certo período, via de regra, ocorre a dispensa do mesmo sem justa causa.

Com isso, o empregado vive com o fantasma e a pressão da demissão, conseqüentemente, para angariar cada vez mais lucros as devidas metas são cada vez maiores, o que muitas vezes exige do funcionário uma extensão de seu período laborativo.

Então o empregado vive com o stress do fantasma da dispensa, além da pressão na luta em atingir metas, também na pressão do atendimento ao cliente, que em muitos casos os devidos empregados são rebaixados pelos clientes, e também pelo stress pelo período laborativo extensivo.

Como visto na prática, os que mais sofrem com os tais períodos extensivos são os bancários, que muitas vezes, para atingir suas metas, além de cumprir outros serviços burocráticos, estendem seu período laborativo exorbitantemente.

Cabe salientar que para não configurar o assédio moral não pode ser definida uma meta exorbitante apenas para um funcionário, se todos os funcionários exercem a mesma função, estes devem ter a mesma meta estipulada, pois senão é configurado o assédio moral porque fica demonstrado a ocorrência de perseguição e tentativa de denegrir o ambiente de trabalho do mesmo.

Doutrina Nordson Gonsalves de Carvalho (2009, p. 84), trazendo julgado que deixa claramente o não cabimento do assédio moral por stress profissional:

ASSÉDIO MORAL – NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio moral consiste no exercício abusivo do poder diretivo, onde a dignidade do empregado é violentada pela existência de verdadeira perseguição. Se da prova dos autos ressaí que havia cobrança geral de metas de todos os gerentes gerais, sem que tenha havido, contudo, direcionamento ou perseguição do reclamante, de modo a atentar contra a dignidade da pessoa humana, não há que se falar em assédio moral. Tal procedimento faz parte da realidade dos tempos modernos, em que, cada vez mais, se busca o lucro. (TRT 3ª R, 1ª T., RO nº 01691-2005-107-03-00-8, Rel. Des. Manuel Cândido Rodrigues, DJMG 12-5-2006, p.9).

Pode ocorrer do empregador, como dito acima, agir contra todos empregado, mas ainda assim caracterizar o assédio moral. Ocorrerá quando o empregador agir com situações extremamente abusivas ao seu poder diretivo, exigindo metas sobre-humanas e agir com chacotas e maus tratos desequilibrando psicologicamente os empregados de forma reiterada e sistemática, degradando o ambiente de trabalho.

Ou seja, o empregador seria um terrorista psicológico.

6.2 Situações Conflituosas

Primeiramente, vamos salientar que no assédio moral há a necessidade da reiteração ou sistematização dos atos. As situações conflituosas são aquelas que ocorrem diretamente entre duas pessoas que exercem o serviço laborativo, sendo subordinado uma da outra ou não.

Esses atos são normais e corriqueiros nas empresas, são as discussões sobre assuntos da empresa ou não, ou seja, um certo desentendimento momentâneo.

Um exemplo prático seria quando um funcionário relata ao empregador que outro funcionário não está exercendo suas funções laborativas de maneira adequada, o segundo funcionário é repreendido pelo empregador, com isso o segundo funcionário entra em discussão com o primeiro por estar “queimando” ele para o empregador, trocando até palavras de baixo calão, mas esta agressão tem

início, meio e fim, ou seja, no dia seguinte os dois funcionários voltam a ser amigos e companheiros de serviço.

No devido caso, houve uma situação conflituosa, mas não houve reiteração nem sistematização da ação, assim, não caracterizando o assédio moral.

No mesmo sentido ocorre quando há uma agressão pontual, ou seja, uma violência contra o empregado, porém com início, meio e fim. Não caracteriza o assédio moral pelos mesmos fundamentos expostos acima, ou seja, não há reiteração ou sistematização.

6.3 Más Condições De Trabalho

Primeiramente devemos definir o que são as más condições do trabalho. O estudo referente a estas condições serve para verificar a qualidade física e psíquica do funcionário.

Com isso, é analisado as consequências que os empregados podem sofrer de acordo com as condições dadas para o mesmo prestar seu serviço laborativo, por exemplo, o trabalho com máquinas que colocam sua saúde física em risco, como o moedor de cana, se este não estiver corretamente adaptado e ser fornecido ao empregado a devida proteção para o trabalho, este estará em más condições de trabalho.

O dispositivo discorrido nesse tópico muitas vezes é confundido com assédio moral, pois todo assédio moral tem más condições do trabalho, mas nem todas as más condições do trabalho acarreta no assédio moral.

Acarretará assédio moral por más condições de trabalho quando ficar caracterizado que esta má condição ocorre por medida de perseguição, ou seja, o empregado é obrigado a trabalhar em condições de trabalho inadequadas para poder desestabilizá-lo.

Para a caracterização do assédio moral deve ocorrer um comportamento de ação ou omissão do autor, além de dever ser de forma premeditada e com a intenção de atingir a vítima.

Maria Cristina Irigoyen Peruzzi (2016, p. 34), Ministra do Tribunal Superior do Trabalho traz em seu artigo sobre o assédio moral o julgamento do TRT de Rondônia com o seguinte fundamento:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo 'assédio moral' foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como 'a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego' (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: Emotional Abuse in The American Work Place). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com **más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.** Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT-RO-01292-2003-057-03-00-3, 2ª T., Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, DJ 11.08.2004)

Então, se as más condições são generalizadas acarretará outras penas ao empregador, estas previstas do artigo 154 até o artigo 223 da CLT, estes que devem ser fiscalizados pelos fiscais do trabalho.

6.4 Imposições Profissionais

As devidas imposições profissionais, estas não sendo abusivas nem sequer é um delito, pelo contrário, estas são um direito do empregador para poder gerir o negócio ou organizar o serviço laborativo.

O empregador tem o poder de tomar decisões unilaterais, mesmo estas decisões serem limitadas pela CLT, ainda há inúmeros atos que o empregador pode tomar sem que seja caracterizado abusivo.

Um direito claro que pode ser utilizado pelo empregador e que pode ser entendido pelo empregado uma atitude constrangedora do empregador é a aplicação da pena de advertência por dois motivos:

Primeiramente por achar que está sendo perseguido pelo empregador, como no caso de atraso ou falta injustificada, ainda mais por poder futuramente ser caracterizada uma justa causa.

O segundo ponto ocorre quando o empregado se nega a assinar a devida advertência, pois pode ser entendido que está sendo exposto aos demais colegas.

Mas o empregador, para garantir a organização do trabalho e assegurar seu poder hierárquico, deve utilizar desse poder diretivo de forma não abusiva.

Nordson Gonçalves de Carvalho (2009, p. 91), traz uma definição clara sobre o devido assunto:

Trata-se do denominado *jus variandi*, que conforme a necessidade, oportunidade e conveniência, possibilita ao empregador realizar modificações estruturais nas condições de trabalho, desde que, como ressalvado anteriormente, não impliquem em violação às cláusulas contratuais ou à dignidade do trabalhador e seus direitos de personalidade.

Por fim, se o empregador utilizar de seu poder diretivo sem abusos, sem a finalidade de perseguir o funcionário ou de agredir o mesmo, não há a caracterização do assédio moral.

6.5 Gestão por Injúria

Primeiramente, devemos esclarecer que a gestão por injúria também é uma situação abominável no âmbito trabalhista, além disso, esta gestão pode sim acarretar o dano moral mesmo não sendo caracterizado o assédio moral.

A gestão por injúria parte da essência do agressor, ou seja, a forma de tratamento não é buscando atingir um ou outro funcionário específico, mas sim, é o jeito que o gestor trata qualquer pessoa, mesmo sendo esta, fornecedor ou cliente da empresa.

No assédio moral ocorre uma busca em derrubar a vítima, age-se premeditadamente de maneira ardilosa para conseguir chegar ao seu objetivo, diferentemente da gestão por injúria que a devida agressão é pública, sem um objetivo premeditado.

O recurso ordinário do TRT da terceira região distingue e caracteriza a gestão por injúria do assédio moral como segue abaixo:

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 960407 00840-2005-100-03-00-7 (TRT-3)

Data de publicação: 28/07/2007

Ementa: ASSÉDIO MORAL, RIGOR EXCESSIVO E GESTÃO POR INJÚRIA - DISTINÇÕES E CARACTERIZAÇÕES. No ambiente de trabalho, as relações entre empregador e empregado são dinâmicas, uma vez que as obrigações das partes se desdobram em incontáveis prestações sucessivas. O primeiro dá ordens, o segundo obedece. Esse cotidiano, normalmente, faz-se marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria, de agressões ocasionais, de condições ambientais precárias e de imposições, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral, razão por que se torna importante distingui-lo da gestão por injúria. As divergências entre empregado e empregador, travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo, pois pode apresentar momentos de discussões ou de consenso entre as pessoas envolvidas em um mesmo projeto. Porém, o que não pode ocorrer é que por detrás de divergências profissionais, aflore a violência, o desrespeito e a perseguição. Um conflito mal resolvido entre o empregado e seu superior hierárquico ou mesmo entre o empregado e o empregador pode acarretar o desenvolvimento do assédio moral, mormente em relações hierárquicas em que o poder de direção se transforma, muitas vezes, em abuso de poder com uma finalidade muito clara: a desestabilização do empregado para que ele se demita do emprego. Assim, a sobrecarga de trabalho, por si só, não significa assédio, a não ser quando é extremamente exagerada com o objetivo deliberado de prejudicar o empregado. Por outro lado, a gestão por injúria pode se caracterizar por atos de empregadores ou por prepostos que se comportam agressivamente, e que constantemente insultam e pressionam seus empregados. Porém, a gestão por injúria não visa, via de regra, a um empregado específico e, sim, a todos os empregados, indistintamente, que passam a ser injuriados, para que produzam mais, para que atinjam determinadas metas. A gestão por injúria não pode ser...

Portanto, temos duas condutas distintas na relação de emprego, duas condutas abomináveis e que devem ser extirpadas não apenas da relação de emprego, mas sim em todo ciclo social.

7 MANEIRAS DE EVITAR O ASSÉDIO MORAL

A primeira coisa necessária para evitar o assédio moral é a divulgação do mesmo, ou seja, para se prevenir de algo deve-se conhecer do mesmo, essa informação deve ser transmitida tanto para o empregador quanto para seus empregados.

Os sindicatos são formados para lutar pelos direitos dos empregados e dos empregadores, seria necessário a obrigatoriedade dos mesmos, ou de representantes nas devidas empresas para comunicar e tomar as medidas cabíveis.

Não apenas os sindicatos dos empregados, mas também os sindicatos dos empregadores, visto que, na maioria das vezes os danos refletem financeiramente à empresa.

Os sindicatos vêm tomando medidas preventivas contra o devido assédio moral, como demonstra Nádia Regina de Carvalho Mikos e Eduardo Milléo Baracat em seu artigo Assédio moral: características e prevenção:

Oportuno transcrever cláusula convencional deste teor:

“Recomenda-se às empresas no caso de denúncias ou suspeitas a prática de Assédio Moral, praticada pelos seus prepostos, formalizadas pelos empregados, pessoalmente ou através do Sindicato, a tomarem as seguintes providências:

a) – implementar através de equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato, investigação e programa de prevenção, os quais terão como objetivo: avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas; admitir a existência ou não dos problemas; definir a violência moral;

b) Cabe a equipe multidisciplinar elaborar código de ética que vise coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas a saúde física/mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual.

c) Deverá a empresa encaminhar cópia protocolada do código para o sindicato da categoria, informar e sensibilizar os que comandam a empresa, como também, o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos a saúde em consequência do assédio moral, devendo o empregador informar sobre os custos de tal prática para a empresa; elaborar política de relações humana e ética em atos; difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores”.[\[31\]](#)

Além dessas cláusulas, os sindicatos, tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, deveriam implementar em suas convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, a regulamentação e caracterização efetiva da justa causa e da despedida indireta por assédio moral, assim, buscaria desafogar a

máquina judiciária, visto que tais casos sempre vão parar nas mãos do poder judiciário, além de, estando previsto expressamente, serviria de intimidação inclusive para os empregadores e superiores hierárquicos, já que esses casos são os mais comuns.

Outra medida necessária é incentivar que o assediado não fique em silêncio, sabendo que muitos não têm a liberdade de se expor, seja como assediado, seja como testemunha, deve-se implantar um método de denúncia anônima, assim o empregador estará ciente do ato e poderá tomar as devidas atitudes cabíveis.

Pela dificuldade de o sindicato fiscalizar todas empresas pertencente ao mesmo, cabe também, da mesma maneira que é feita para o empregador, um sistema de denúncia para o sindicato da categoria, como exemplo, uma caixa de bilhetes, em que o sindicato terá apenas que recolher as devidas caixas e tomar informação do que ocorre na empresa e conseqüentemente poderá efetuar denúncias à Delegacia Regional do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho.

Para poder afastar o pensamento de desvalorização ou culpa que o assediado tem, deve-se implantar um sistema de psicólogo do trabalho, para que se o mesmo perceber de sua situação, visto que muitos empregados não têm como pagar a devida consulta e a morosidade do sistema público de saúde, pode ser tarde demais para poder o empregador recuperar-se de sua lesão.

O psicólogo do trabalho, visto que os empregados recolhem perante o sindicato e estes têm a função de proteger e ajudar os empregados, deve ser disponibilizado pelo próprio sindicato da categoria, assim, serve além de denúncia para o próprio sindicato, como também de recuperação do assediado.

Então, por não ter regulamentação específica na Consolidação das Leis do Trabalho, cabe aos sindicatos regulamentar tais dispositivos e proteger o assediado.

Também é uma solução, ainda mais nos dias atuais, a implantação do serviço tecnológico para que ocorra a devida monitoração, mesmo parecendo este ser caro há opções de menores onerosidades para o empregador para ter esse controle.

Como todos sabem, em toda empresa hoje há uso dos computadores, e se o empregador não tem como custear um sistema profissional de monitoramento, este pode abranger as opções, como por exemplo, o uso de webcam, sendo que esta é de um valor demasiadamente inferior de uma câmera profissional e consegue efetuar praticamente o mesmo resultado, cabe salientar que

há como estender o fio de conexão da mesma, além de ser possível gravar a imagem da mesma maneira de uma câmera profissional e a qualidade da webcam é suficiente para verificar o ocorrido na empresa.

Além disso, com a disposição do sistema Android e IOS para celulares, existe aplicativos, como o Chrome Remote Desktop, pode o empregador verificar de qualquer lugar que esteja o ocorrido na empresa, utilizando-se do sistema de internet via satélite conhecido como 3G.

Esse aplicativo mostra na tela do celular a tela do computador, conseguindo até manusear o computador, assim, pode o empregador ver o que ocorre dentro da empresa por meio de seu celular em qualquer lugar que esteja por um baixíssimo custo.

Sônia Mascaro Nascimento traz em seu artigo Medidas Preventivas Contra o Assédio Moral uma tabela muito interessante de como prevenir o assédio moral:

MEDIDAS DE PREVENÇÃO A SEREM TOMADAS PELA EMPRESA

Formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral. Treinamento dos gerentes em técnicas de administração

Participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa. Aumento da autonomia dos trabalhadores

Definição de tarefas e funções e das condições de trabalho

Declaração expressa da empresa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder

Planificação e desenho das relações sociais na empresa

Incentivo a boas relações de trabalho: evitar clima laboral enraivecido

Estar atento para aumento súbito e injustificado do absentismo

Avaliação de riscos psicossociais existentes na empresa

MEDIDAS A SEREM TOMADAS PELO ASSEDIADO

Nunca se calar caso suspeite de que se está sofrendo uma possível situação de assédio. Ninguém é obrigado a suportar abusos, injúrias e assédios de qualquer tipo.

É necessário socializar o tema. Não se deve tentar solucionar o problema e lutar sozinho contra ele. Tal atitude, além de causar problemas de saúde, pode dar a impressão de ser a própria vítima o problema. Deve-se reagir rapidamente e comunicar a situação a colegas de trabalho de confiança e a eventual comitê encarregado da prevenção de riscos ocupacionais. A intervenção da empresa deve ser solicitada.

Deve-se afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentir-se culpado pela prática do assédio, ou de ser o motivo do mesmo. Se necessário, pode-se buscar apoio psicológico e aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento a fim de abordar o problema com mais força e sem comprometer a saúde. É necessário considerar a possibilidade de contatar as associações de vítimas para receber apoio emocional, assessoramento legal e/ou ajuda psicológica.

Eventualmente, pode-se apresentar uma denúncia à Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ao Ministério Público do Trabalho (PMT) ou ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho

Tais medidas realmente seriam extremamente funcionais na teoria ou para grandes empresas, mas, levando em conta as microempresas e empresas de pequeno porte, a maioria das medidas são totalmente surreais.

Pois nesses casos tanto o empregador quanto o empregado na maioria das vezes não têm instrução alguma e nem condições financeiras para aplica-las.

Por isso, cabe ao terceiro interessado amparar os devidos nesses casos, e não há terceiro mais interessado do que os sindicatos, pois estes recebem contribuições para resolver conflitos como esses.

8 CONCLUSÃO

Assédio moral na relação de emprego é um assunto que ocorre desde os primórdios do trabalho, ainda assim, é um tema não solucionado e que deve ser discutido até que se encontre uma solução clara e expressa para tal tema.

Mesmo sabendo que este assunto é de dificuldade imensurável para ser abolido, pois é essência do ser humano tomar tais medidas, deve-se lutar e amenizar cada vez mais a ocorrência de tal fenômeno.

Vimos os danos e as maneiras que o assédio moral pode se proliferar, como a necessidade de reiteração e sistematização do mesmo, além de levar pessoas até ao suicídio.

Com isso, é muito mais benéfico agir preventivamente contra o assédio moral do que tentar recuperar a vítima, pois muitas vezes as consequências do assédio moral são irreparáveis, levando a vítima a jamais conseguir efetuar seu serviço laborativo com a mesma eficiência novamente.

Temos que sempre buscar a configuração de um ambiente de trabalho saudável, para haver a melhor produção e desenvolvimento para todos, assim, toda a nação é beneficiada com o devido valor social do trabalho.

Por fim, vamos salientar que o assédio moral é uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade da pessoa humana, contra o valor social do trabalho, que ocorre de forma sistemática e reiterada, causando danos físicos e psíquicos que podem ser jamais reparados.

REFERÊNCIAS

ANDREUCCI, Ricardo Antônio. **A criminalização do Assédio Moral**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/11723-11723-1-PB.htm>> Acesso em: 19 de out de 2016.

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

BRASIL. Ministério da saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria dos Assuntos Administrativos. **Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2008.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Reforma do Código Penal sobre assédio moral**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article81> Acesso em 15 de out. de 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto - lei nº. 5.452 de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**-Coletânea de Legislação: edição federal. São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto – lei nº 2.848 (1940). Brasília: Senado, 1940.

BRASIL. Câmara dos Vereadores. Lei nº 1.163 (2000). **Lei contra Assédio Moral de Iracemápolis – SP**. Iracemápolis: Câmara Municipal, 2000. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article56> Acesso em 22 de out. de 2016.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº. 10.406 (2002). Brasília: Senado, 2002.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei nº 13.105 (2015). Brasília: Senado, 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 960407 00840-2005-100-03-00-7**, Relator: Min. Luiz Otavio Linhares Renault, Data de publicação: 28/07/2007 Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129538846/recurso-ordinario-trabalhista-ro-960407-00840-2005-100-03-00-7>> Acesso em: 22 de out. de 2016

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. 22 ed., Curitiba - PR: Juruá, 2005.

BATISTA, Erica Pereira. **Consequências do Assédio Moral na Relação de Emprego**. In: *Âmbito Jurídico*. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16878> Acesso em: 04 de set. de 2016.

CARVALHO, Nordson Gonçalves. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 1 ed., São Paulo - SP: Rideel, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11 ed., rev. e atual. Rio de Janeiro - RJ: Forence; São Paulo – SP: Método, 2015.

DONIZETTI, Elpídio. **Novo Código de Processo Civil Comentado: análise comparativa entre o novo CPC e o CPC/73**. São Paulo: Atlas, 2015.

FILHO, Frederico E. Fernandes. **Alguns dos casos mais bizarros de assédio moral**. In: Jusbrasil. Disponível em: <http://fredfilhoconsultoria.jusbrasil.com.br/artigos/113203232/alguns-dos-casos-mais-bizarros-de-assedio-moral?utm_campaign=socialsharer&utm_medium=facebook&utm_source=jusbrasil&utm_content=artigo> Acesso em: 20 de out. de 2016.

FUCHINA, Rosimeri; LUZ, Alex Faverzani da. **Artigo sobre a Evolução Histórica dos Direitos da Mulher sob a Ótica do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>> . Acesso em 23 de out de 2016.

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 2 ed., rev. e ampl. São Paulo – SP: LTr, 1995.

GODOY, Sandro Marcos. **Mulher e o Direito do Trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade**. 1 ed., Birigui - SP: Boreal, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13 ed., São Paulo – SP: Saraiva, 2015.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing** Paris: Seuil, HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**, 1996.

LIMA, Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de. **Artigo sobre proteção da Igualdade de Gênero no Ordenamento Jurídico Nacional e Internacional e os Mecanismos Asseguratórios**.

MIKOS, Nádia Regina de Carvalho; Baracat, Eduardo Milléo. **Assédio Moral: características e prevenção**. In: Âmbito Jurídico. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9791> Acesso em: 10 de out. de 2016.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio Moral Coletivo nas Relações de Trabalho**. São Paulo - SP: LTr, 2011.

MUNGO, Carlos Renato G. et al. **Assédio moral no âmbito do trabalho**. 2007. 54 f. Monografia (Pós-Graduação) – Centro Universitário “Antônio Eufrásio Toledo”, Centro de Pós-Graduação de Presidente Prudente, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed., São Paulo – SP: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Artigo sobre Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>> Acesso em 20 de out de 2016.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Medidas Preventivas contra o Assédio Moral.** Disponível em: <<http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>> Acesso em: 22 de out. de 2016.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho.** 2 ed., (ano 2008), 2ª reimpr. Curitiba - PR: Juruá, 2012.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312860/1.+Ass%C3%A9dio+moral>> Acesso em: 18 de out. de 2016.

CONCEITOS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO. Site do **Que Conceito.** Disponível em: < <http://queconceito.com.br/condicoes-de-trabalho>> Acesso em: 04 de set. de 2016.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 4 ed., rev., atual. ampl. Rio de Janeiro – RJ: Forence. São Paulo –SP: Método, 2014.

SAMPAIO, Thiago Macedo. **Assédio Moral no Trabalho sob uma perspectiva histórica.** In: JurisWay. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4801> Acesso em: 26 de set. de 2016.

SAPIA, Natália Falcão Chitero. **Assédio moral e seus reflexos no ambiente de trabalho.** 2013. 120 f. Monografia Pós-Graduação (Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho) - Centro Universitário “Antônio Eufrásio Toledo”, Presidente Prudente, 2013 Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/view/4682/4442>>. Acesso em: 18 de out 2016.

O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO? Site do **Jusbrasil.** Disponível em: <http://jairoegeorgemeloadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/114845927/o-que-caracteriza-o-assedio-moral-no-trabalho?utm_campaign=socialsharer&utm_medium=facebook&utm_source=jusbrasil&utm_content=artigo> Acesso em: 10 de out. de 2016.

O QUE É ASSÉDIO MORAL? Site do **Assédio Moral.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>> Acesso em: 20 de out. de 2016.

TARTUCE, Flávio. **O novo CPC e o Direito Civil.** Rio de Janeiro – RJ: Forence; São Paulo – SP: Método, 2015.

ANEXO A- Lei contra assédio moral de Iracemápolis – SP

Primeira lei brasileira que protege o cidadão contra assédio moral.

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

CÂMARA MUNICIPAL DE IRACEMÁPOLIS - SP

Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000.

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:

Advertência.

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

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 B - Projeto de reforma do Código Penal, sobre assédio moral

De iniciativa de Marcos de Jesus, deputado federal pelo PL - PE

Introduz artigo 146-A, no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - , dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

JUSTIFICATIVA

CÂMARA DOS DEPUTADOS

Nos primórdios da história do Homem, a produção de bens e serviços era feita pela exploração dos mais fracos pelos mais fortes. A mão de obra escrava era recrutada através de guerras ou comprada como mercadoria.

Com o passar dos tempos e a visualização humanística do ser humano a força do trabalho, ao lado do capital, recursos naturais e tecnologia, passou a ser considerada fator nobre de produção.

A lendária figura do feitor, que chegava até a impor sanções físicas, foi substituída pelo líder administrativo, pessoa com conhecimentos de organização e relações humanas.

Ao trabalhador foi assinada jornada determinada de trabalho, previdência, descanso e lazer, integrados de modo a assegurar-lhe qualidade de vida. Políticas de incentivos buscam reconhecer-lhe o mérito e dar-lhe prestígio integrando-o cada vez mais na organização.

Ocorre, muitas vezes, na prática, que até a saúde do trabalhador é destruída pela violência cometida por alguns empregadores ou chefes, inclusive no serviço público.

Não cogitamos da violência corporal ostensiva, já devidamente contemplada na lei penal. Referimo-nos à violência consubstanciada no comportamento abusivo que atinge o psicológico e emocional do cidadão. É a prática reiterada que é temperada o mais das vezes pela ironia, mordacidade e capricho, com evidente desvio de poder.

Ditados por razões de ordem interna, mas sob a aparente máscara de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o chefe passa a tomar atitudes tendenciosas e discriminatórias contra o indigitado empregado, submetendo-o a um verdadeiro festival de torturas. E este, por temor de perder o emprego ou sofrer outro gravame, deixa-se crucificar. As conseqüências afloram posteriormente, sob a forma de doenças psicossomáticas, inclusive.

A gravíssima situação já foi diagnosticada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os estudos por ela apresentados demonstram que, na União Européia 9% (nove por cento) dos trabalhadores, o que correspondem a

13.000,000 (trezentos milhões) de pessoas, convivem com o tratamentos tirânicos de seus patrões.

Estima-se que entre 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento) dos suicídios na Suécia sejam decorrentes desse comportamento abusivo.

No Brasil, o fato foi comprovado por estudos científicos elaborados pela Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, conforme nos noticia a revista Cláudia/abril/2001/p. 116.

Em estudo preparado em dois anos e meio de pesquisas constatou, a referida médica, que nas consultas por ela realizadas em sindicatos, as pessoas queixavam-se de males generalizados. Aprofundando suas análises verificou que 80% (oitenta por cento) dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% (quarenta e cinco por cento) apresentavam aumento de pressão arterial, mais de 60% (sessenta por cento) queixavam-se das palpitações e tremores e 40% (quarenta por cento) sofriam redução da libido.

Vale a pena transcrever quadro tabulado, originado ainda dessa pesquisa, que demonstra a maneira como o homem e a mulher respondem à provocação dos seus chefes, provocação esta já denominada assédio moral.

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2

Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

O assunto é relevante e já ensejou em nosso país duas iniciativas, a nível municipal, para coibir o abuso. Tratam-se dos Projetos apresentados em Iracemópolis, interior de São Paulo e na capital deste Estado.

Na Suécia a matéria foi convenientemente regulada a nível federal; desde 1993 o assédio moral é considerado ação delituosa, conforme nos noticia a mesma revista já citada.

A conduta que pretendemos tipificar como crime caracteriza-se pela reiteração de atos vexatórios e agressivos à imagem e a auto-estima da pessoa. Cite-se, como exemplo, marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas elementares para a pessoa que desempenha satisfatoriamente papel mais complexo; ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros; sobrecarregá-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local físico, sala, mesa de trabalho para outro de precárias instalações, como depósito, garagens, etc.

Acreditamos ter demonstrado, com elementos concretos, a existência de uma conduta nociva e perigosa que urge coibir.

Tivemos, recentemente, a aprovação pelo Congresso da lei do assédio sexual, que busca coibir comportamento que tem estritas relações de semelhança com o crime que pretendemos catalogar (Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001).

Essa manifestação do Legislativo demonstra sua disposição inequívoca de coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.

De todo o exposto, temos certeza de que os nobres colegas, sensíveis à grave situação descrita, hipotecarão total solidariedade à aprovação do presente PL.

Projeto de lei inicial. Veja no fim da página a versão final, que substitui essa, encaminhada para votação em plenário.

PROJETO DE LEI FEDERAL Nº 4742/2001

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - Art. 1º O Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - passa a vigorar acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Artigo 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões, em 23 de maio de 2001.

Marcos de Jesus

Deputado federal - PL - PE

ANÁLISE DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE
REDAÇÃO

PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001

Apensado: PL nº 4.960, de 2001

Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

Autor: Deputado Marcos de Jesus

Relator: Deputado Aldir Cabral

I - RELATÓRIO

O Deputado MARCOS DE JESUS apresentou o Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, visando tipificar o crime de assédio moral no trabalho.

Na Justificação aponta pessoas que sofreram agravos em sua saúde física e psíquica, de fundo emocional, causados pelo comportamento de seus chefes que as submetem a atitudes tendenciosas e discriminatórias. O projeto pretende coibir tais fatos, a exemplo das normas sobre assédio sexual.

O Projeto de Lei nº 4960, de 2001, do Deputado FEU ROSA, foi apensado a este por despacho de 3 de agosto de 2001. Estabelece também o assédio moral, tipificando como crime diversas condutas.

Justifica a proposição afirmando que a exemplo do assédio sexual, o projeto surtirá efeitos para coibir abusos dos poderosos, com propósitos não libidinosos, mas ilegítimos, que levam à perda da auto-estima, à depressão, a crises e também a suicídios. Pretende coibir ainda comportamentos que acabam com o coleguismo nos ambientes de trabalho.

Compete a esta Comissão o exame da constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e mérito dos projetos.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, é constitucional quanto às atribuições do Congresso Nacional para legislar sobre Direito Penal (arts. 48 e 22 da C.F.) e quanto à iniciativa de leis ordinárias (art. 61 da C.F.).

Quanto à juridicidade a proposição estabelece tipo penal demasiadamente aberto e de caráter subjetivo, violando o princípio da legalidade de que faz parte a taxatividade.

A técnica legislativa necessita de aperfeiçoamento, pois a norma penal deve ser precisa, clara, não deixando margem a diversas interpretações. Em sua redação o projeto contém expressões de interpretação duvidosa como "desqualificar a segurança", "auto-estima" que poderiam ser substituídas para melhor compreensão do texto.

O projeto em foco cria o art. 146-A, dentro do Capítulo que trata dos Crimes Contra a Liberdade Individual. Todavia, ele ficaria melhor situado no Capítulo relativo à Periclitación da Vida e da Saúde, logo após o crime de maus-tratos, com o nº 136-A.

No mérito, a proposição trará benefícios para a sociedade, coibindo condutas de superiores hierárquicos, nocivas aos subordinados, sob o aspecto psicológico e emocional.

O autor do projeto menciona estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho -OIT demonstrando que na União Européia, nove por cento dos trabalhadores, aproximadamente treze milhões, convivem com o tratamento tirânico de seus patrões. Acrescenta ainda as pesquisas realizadas pela médica Margarida Barreto da Universidade Católica de São Paulo que constatou nas consultas realizadas em sindicatos onde os paciente sofriam de dores generalizas, aumento de pressão arterial, palpitações e tremores e diminuição da libido em decorrência do comportamento tirânico de seus chefes. Se considerarmos esses fatos, concluiremos pela necessidade da proposição para tipificar como crime essa conduta extremamente danosa dos superiores hierárquicos.

O Projeto de Lei nº 4960, de 2001, atende às preliminares de constitucionalidade e juridicidade, mas a técnica legislativa deixa a desejar, na redação dos tipos penais, incluindo condutas que já poderiam ser enquadradas em outros delitos capitulados no Código Penal, como os crimes contra a honra, de injúria e difamação.

Aplicam-se ao projeto apensado as considerações sobre o mérito já formuladas. Todavia, há certas condutas que poderiam conduzir a erros de interpretação sobre a pessoa, punindo injustamente, certas atitudes, violando a liberdade pessoal, ou que poderiam constituir apenas um dever moral, mas não um

fato grave a ser considerado como delito. O Direito Penal deve ser reservado para punir os fatos mais graves, deixando os demais para a esfera do Direito Civil, Trabalhista ou Administrativo.

Para sanar o vício de injuridicidade e aperfeiçoamento da técnica legislativa, apresento o Substitutivo em anexo.

Pelo exposto, VOTO, pela constitucionalidade, juridicidade, boa técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, e de seu apenso, Projeto de Lei nº 4.960 de 2001, na forma do Substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em ___ de ___ de 2001.

Deputado Aldir Cabral

Relator

Versão final

ART. COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO
SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001

Acrescenta o art. 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, fica acrescido do art. 136-A, com a seguinte redação:

"Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos.

Artigo 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em ___ de ___ de 2001.

Deputado Aldir Cabral

Relator
