



Universidade Fernando Pessoa
www.ufp.pt

Felipe Ferraz Merino

O ASSÉDIO MORAL OU *MOBBING* NO EMPREGO E AS INDENIZAÇÕES
APLICADAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO NO BRASIL

Universidade Fernando Pessoa
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
Porto, 2016

Felipe Ferraz Merino

O ASSÉDIO MORAL OU *MOBBING* NO EMPREGO E AS INDENIZAÇÕES
APLICADAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO NO BRASIL

Universidade Fernando Pessoa
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
Porto, 2016

Felipe Ferraz Merino

O ASSÉDIO MORAL OU *MOBBING* NO EMPREGO E AS INDENIZAÇÕES
APLICADAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO NO BRASIL

Trabalho apresentado à
Universidade Fernando Pessoa,
como parte dos requisitos para
obtenção do grau de mestre em
criminologia, orientado pelos
Professores Doutor José Soares
Martins e Doutor Jorge Trindade.

Agradecimentos

Ao meu orientador, Professor Doutor José Soares Martins, pelo apoio, orientação e disponibilidade, pessoa que sou admirador do seu trabalho na Europa, que serviu de inspiração para realização da pesquisa no Brasil.

Ao meu orientador Dr. Jorge Trindade, pelo apoio, orientação e disponibilidade, pessoa que tenho grande admiração e tive a honra de partilhar minhas dúvidas e dificuldades na pesquisa. Além do conhecimento acadêmico tive a oportunidade de ter um aprendizado magnífico com um notável profissional na área jurídica e professor que serve de grande inspiração para continuar com novas pesquisas e aprimoramentos.

Aos meus colegas de trabalho, que proporcionaram apoio nos momentos em que precisei dedicar ao estudo e a pesquisa.

Aos meus colegas e professores que contribuíram para minha formação e partilharam do seu tempo e dedicação nos estudos realizados ao longo do curso.

Aos amigos, familiares e alunos que sempre apoiaram com palavras e gestos de incentivo e carinho ao longo do curso.

RESUMO

O presente trabalho versa sobre um estudo do assédio moral ao empregado nas empresas privadas, decorrente de atitudes que ofendem moral e psicologicamente o trabalhador, demonstrando o conceito, suas espécies e características. Será abordado o perfil da vítima de *mobbing* e do agressor, as características das organizações onde o fenômeno do *mobbing* decorre, as consequências do *mobbing* para o trabalhador e para a organização e a prevenção e intervenção neste fenômeno. Além de pesquisa em livros de doutrina e legislação existente sobre a matéria, também será feita coleta de dados por meio de 70 processos judiciais dos últimos cinco anos julgados no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no Estado do Rio Grande do Sul com o objetivo de identificar o perfil dos empregados assediados moralmente e dos empregadores, bem como, o valor médio das indenizações aplicadas pelo Poder Judiciário. O estudo também contempla aspectos históricos culturais da relação empregado e empregado, normas internacionais sobre o assédio moral no emprego e legislação estrangeira. Não será incluído nessa dissertação o estudo sobre o assédio moral no serviço público, de servidores públicos estatutários, nem de assédio entre familiares, tendo em vista a diversidade de legislações existentes e o objetivo de apurar especificamente o assédio moral no emprego, o perfil das vítimas dessa prática no trabalho e os valores das indenizações determinadas pelo Poder Judiciário como reparação material pelo dano causado.

Palavras-chave: Assédio moral – *Mobbing* – Perfil da vítima – Agressor – Consequências - Indenização.

Índice	Pág.
Índice de Tabelas	IX
Introdução	1
Capítulo I - O Assédio Moral	4
1. Aspectos Históricos do Direito do Trabalho	4
1.1 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil	10
2. Denominação	14
2.1. Conceito do Assédio Moral ou Mobbing	15
2.2 Espécies de Assédio Moral	17
2.3 Do Assédio Moral como Doença Profissional e Acidente de Trabalho	18
2.4 Do Perfil da Vítima de Assédio Moral	23
2.5 Do Perfil do Agressor de Assédio Moral	25
2.6 Do Assédio Moral na empresa	26
2.7 Das Consequências do Assédio Moral para o Trabalhador e a Empresa ..	27
2.8 Das Formas de Prevenção e Intervenção	29
2.7 Das fases do Mobbing	30
2.8 Do crime de Assédio Sexual	30
Capítulo II – Legislação Estrangeira Sobre o Assédio Moral no Trabalho	32
3. Organização Internacional do Trabalho (OIT)	32
3.1 União Européia	34
3.2 França	36
3.3 Holanda	37
3.4 Alemanha	37
3.5 Colômbia	38
3.6 Suíça	41
3.6 Suécia	42
3.8 Espanha	43
3.9 Portugal	45

Capítulo III – Da Reparação do Dano	48
4. Da Indenização por Assédio Moral	48
4.1 Da Competência da Justiça do Trabalho para Julgar o Assédio Moral no Emprego	49
4.2 Da Rescisão Indireta como Forma de Proteção ao Empregado	51
4.3 Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho	56
4.4 Jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	62
4.5 Objetivos de Estudo e Justificação	64
4.6 Da Pesquisa Realizada em Processos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	67
4.7 Dos Processos Improcedentes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	78
Conclusão	81
Referências	87

Índice de Tabelas

Tabela 1. Normas Internacionais sobre o Assédio Moral e normas de Países Diferentes	46
Tabela 2. Dados dos Processos Judiciais Procedentes do Tribunal Regional da 4ª Região	67
Tabela 3. Dos Processos Improcedentes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	79

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Processos Julgados	67
Gráfico 2. Trabalhadores assediados divididos por sexo	72
Gráfico 3. Trabalhadores assediados divididos por idade	72
Gráfico 4. Trabalhadores assediados divididos por atividade empresarial	73
Gráfico 5. Trabalhadores assediados divididos pelo valor da remuneração em reais	74
Gráfico 6. Trabalhadores assediados divididos em grau de instrução	75
Gráfico 7. Trabalhadores assediados divididos por função	75
Gráfico 8. Tipos de assédio com maior índice de incidência nas empresas	76
Gráfico 9. Valores de indenização judicial em reais	77
Gráfico 10. Principais características dos trabalhadores assediados	78

Introdução

O objetivo dessa dissertação é estudar o assédio moral no emprego, nas empresas privadas de trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, criada por meio do Decreto Lei nº 5.452, de 01.05.1943.

Nessa pesquisa, não serão abordados temas de assédio moral na família ou entre cônjuges. Não objetiva também analisar o assédio no trabalho de forma geral, não incluindo no estudo os servidores públicos, considerando que são regidos por outras legislações específicas e seus processos são de competência de Tribunais diferenciados.

As agressões físicas e psicológicas sofridas com o assédio moral além de gerar indenização de natureza moral ou material, podem também ser caracterizadas como crime, de acordo com o Código Penal Brasileiro dependendo dos atos de agressão física ou psicológica. Porém, no Brasil não existe legislação penal ou trabalhista específica sobre o assédio moral no trabalho. Nessa dissertação será abordado o conteúdo de Direitos do Trabalho em normas de natureza trabalhista e o Direito Civil que são utilizados pela Justiça do Trabalho na fundamentação de suas decisões.

Com um mercado de trabalho competitivo e a concorrência na iniciativa privada a cobrança por resultados na produtividade dos trabalhadores em alguns casos é feita de forma enérgica e desrespeitosa por seus superiores hierárquicos ocorrendo o assédio moral no ambiente de trabalho.

O empregador busca o sucesso e o lucro para sua empresa e possui o poder de direção do seu negócio, devendo o empregado obedecer as suas ordens, considerando que uma das características da relação de emprego é a subordinação. A disciplina é fundamental para o cumprimento de metas estabelecidas pela empresa. Porém, quando ocorre à extrapolação do poder de direção e o patrão ofende o empregado de forma física ou psicologicamente ocorre o assédio moral ou *mobbing*, como é denominado em alguns países.

O tratamento com rigor excessivo e ofensivo aos subordinados pode causar diversos problemas na vítima, de natureza social no convívio com os colegas de

trabalho e de natureza psíquica, podendo causar depressão e afetar a saúde e o relacionamento do ofendido com a sociedade e a família.

No Brasil, na esfera trabalhista não existe lei específica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Os juízes fundamentam suas decisões no Código Civil Brasileiro, criado por meio da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, utilizando os dispositivos sobre responsabilidade civil para proferirem sentenças determinando a indenização material e moral aos empregados assediados.

Os Tribunais Trabalhistas são competentes para julgar ações dessa natureza por força do artigo 114, da Constituição Federal do Brasil de 1988, que foi modificado em 2004, pela Emenda Constitucional nº 45, mudando competência da justiça comum para a Justiça do Trabalho das ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrente da relação de trabalho.

A partir de 30 de dezembro de 2004, os processos passaram a ser julgados nos Tribunais Trabalhistas formando aos poucos, ao longo de onze anos, jurisprudência sobre o tema em casos diferenciados de assédio moral no ambiente de trabalho. Considerando que em média um processo leva cinco anos para trânsito em julgado depois de esgotadas todas as possibilidades de recursos, é possível afirmar que as decisões nos Tribunais Superiores foram consolidadas nos últimos cinco anos, formando precedentes sobre o tema com valores de indenizações diferenciados de acordo com a gravidade do fato.

Na investigação serão utilizados livros de doutrina, artigos e a legislação existente com o objetivo de conhecer os conceitos e peculiaridades da matéria. Em busca de dados para conhecer as características dos processos sobre assédio moral e dos trabalhadores ofendidos será realizada a pesquisa em 70 processos julgados no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região nos últimos cinco anos, identificando o sexo, idade, profissão, valor de remuneração, atividade comercial da empresa, valor das indenizações e tipo de Assédio Moral sofrido.

A pesquisa não busca esgotar as informações sobre o tema, mas identificar as principais características dos trabalhadores assediados, em análise de dados sobre qual ramo de atividade empresarial que comete mais o assédio moral ao trabalhador.

Busca também, identificar se as mulheres são as principais vítimas, ou se os homens são mais assediados moralmente. De acordo com a profissão e remuneração dos empregados será possível também, identificar se pessoas mais humildes sofrem mais assédio moral ou se empregados com remuneração mais alta e cargos de chefia são os mais Assediados. Os tipos de assédio moral, as ofensas sofridas pelos trabalhadores também serão identificadas nessa dissertação.

Capítulo I - O Assédio Moral

A pesquisa pretende esclarecer aspectos sobre o assédio moral no emprego no Brasil, com pesquisa na doutrina, legislação, normas internacionais e jurisprudência, buscando identificar o conceito do assédio moral, o perfil do empregado assediado no trabalho e os aspectos históricos e culturais da relação empregado e empregador, sem o objetivo de esgotar o tema, por sua amplitude e complexidade.

Não será abordado o assédio nas instituições públicas com servidores públicos, nem o assédio entre familiares e os crimes sobre o assédio ou crime de assédio sexual, buscando especificamente tratar do assédio moral no emprego dentro da legislação trabalhista, com trabalhadores que exercem suas atividades em empresas privadas.

1. Aspectos Históricos do Direito do Trabalho

Para o estudo do assédio moral é importante entender os acontecimentos históricos nas relações de trabalho que inicialmente foram de escravidão e servidão em que não existiam sequer Direitos Humanos Fundamentais, noção de igualdade entre as pessoas, liberdade, respeito e dignidade da pessoa Humana. Após a Revolução Francesa e os Princípios de Liberdade e Igualdade em 1789, foram aos poucos criadas normas de proteção ao trabalhador.

Uma das primeiras formas de trabalho subordinado na história foi por meio da escravidão em que o escravo era uma propriedade e não tinha nenhum direito, o dono tinha o poder de fazer qualquer coisa com os seus escravos. Nessa época não existiam direitos trabalhistas nem humanos aos escravos que eram tratados como uma propriedade material (Martins, 2014, p.4).

Posteriormente, na época do feudalismo, existiu o trabalho na forma de servidão, em que os servos não eram livres, tinham que trabalhar na terra dos senhores feudais e entregar parte da sua produção rural em troca do uso da terra e proteção militar. Os nobres não trabalhavam, o trabalho era considerado como castigo, não existiam quaisquer direitos trabalhistas ou direitos humanos para proteção dos servos (Martins, 2014, p. 4).

No século XIV existiam as corporações de ofício e o trabalho era feito pelos aprendizes e companheiros, os mestres eram os proprietários das oficinas, os companheiros eram trabalhadores que recebiam salário dos mestres. Os aprendizes que possuíam entre 12 e 14 anos de idade, ou até menos de 12 anos em alguns países, ficavam sob a responsabilidade dos mestres e trabalhavam apenas pelo aprendizado. Os pais dos aprendizes eram obrigados a pagar taxas aos mestres para que seus filhos aprendessem o trabalho. Os mestres podiam inclusive impor-lhes castigos corporais aos aprendizes. Nessa época não existiam direitos trabalhistas que protegiam os trabalhadores de dano moral e castigo físico pelos empregadores (Martins, 2014, p. 4/5).

Os trabalhadores eram submetidos a trabalhos de até 18 horas por dia, trabalhavam até o pôr do sol por, não por proteção aos seus direitos, mas porque o trabalho deveria ser feito com perfeição e só era possível com iluminação. Em 1772 foi inventado o lampião a gás por William Murdock, nessa época várias indústrias passaram a funcionar no período noturno o que ampliou ainda mais a jornada exaustiva de trabalho (Martins, 2014, p.5).

Os trabalhadores eram comprados ou vendidos juntamente com seus filhos na indústria escocesa. A servidão vitalícia somente foi abolida na Escócia em 1774 e 1799 por meio de decretos parlamentares para extinguir a servidão vitalícia dos mineiros.

Na França, com a revolução francesa em 1789, as corporações de ofício foram abolidas, pois eram incompatíveis com os ideais de liberdade do homem. O encarecimento dos produtos das corporações e liberdade de comércio também foram fatores que influenciaram na extinção das corporações de ofício (Martins, 2014, p. 5).

Conforme cita Martins, na França em 1791, o artigo 7º, do Decreto D'Allarde, determinou que “seria livre a qualquer pessoa a realização de qualquer negócio ou exercício de qualquer profissão, arte ou ofício que lhe aprouvesse, sendo, contudo, ela obrigada a munir-se previamente de uma patente, a pagar as taxas exigíveis, e a sujeitar-se aos regulamentos de polícia aplicáveis.” (p. 5).

Com a Revolução Francesa em 1789, foi reconhecido na Constituição o Direito do Trabalho e o estado ficou obrigado a proporcionar meios para subsistência do desempregado. No século XVIII o liberalismo pregava um estado alheio à área económica. Com a Revolução industrial o trabalho foi sendo aos poucos transformado em emprego, existindo uma mudança na cultura, abandonado o conceito de servidão e transformando os trabalhadores em empregados livres e assalariados (Martins, 2014, p.6).

Na Inglaterra também houve uma evolução gradual de garantias de alguns direitos básicos aos trabalhadores, tornando ilegal o emprego para menores de 9 anos e limitando a jornada diária em 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeição para os trabalhadores aprendizes paroquianos nos moinhos que eram entregues aos donos de fabricas por meio da Lei de Peel, de 1802, conforme ensina Martins,

A Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra, pretendeu dar amparo aos trabalhadores, disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram entregues aos donos das fábricas. A jornada de trabalho foi limitada em 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes das 6 horas e terminar após às 21 horas. Deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. Em 1819, foi aprovada lei tornando ilegal o emprego de menores de 9 anos. O horário de trabalho dos menores de 16 anos era de 12 horas diárias, nas prensas de algodão (2014:7).

Na Espanha, entre os anos de 1873 e 1908, foram criadas leis que estabeleceram proteção aos menores, descanso semanal e direito de associação e direito de greve. Foram criados os Conselhos de Conciliação e Arbitragem Industrial, conforme citado por Martins,

Na Espanha, as Leis de 24-7-1873, de 26-7-1878 e de 13-3-1900 estabelecem limitação do trabalho dos menores e as Leis de 13-3-1900 e de 20-2-1912 às mulheres. A Lei de 24-7-1873. A Lei de 3-3-1904 estabelece o descanso semanal. Os direitos de associação e de greve são admitidos pela Lei de Huelgas de 27-4-1908. A Lei de 19-5-1908 cria os Conselhos de Conciliação e Arbitragem Industrial (2014:7).

Na França entre os anos de 1874 e 1893, foram criadas leis estabelecendo regime jurídico de proteção ao trabalho das mulheres e das crianças, reconhecimento da

liberdade de associação profissional e criando o regime de segurança e higiene nos estabelecimentos industriais, conforme citado por Martins,

Na França, as Leis de 19 de março e de 02 de novembro de 1874 estabelecem o regime jurídico da proteção do trabalho das mulheres e das crianças. A Lei de 21 de março de 1884 reconhece a liberdade de associação profissional, extinguindo o regime da Lei Le Chapelier. A Lei de 12 de junho de 1893 dispõe sobre o regime da segurança e higiene nos estabelecimentos industriais (2014:7).

Nos Estados Unidos, em Chicago, em maio de 1886, também existiram manifestações de trabalhadores que reivindicavam direitos trabalhistas, com melhores condições de trabalho e redução da carga horária de 13 horas para 8 horas diárias, o que gerou confrontos violentos entre a polícia e os manifestantes, com mortes e prisões de policiais e trabalhadores que participavam do movimento, as tragédias causadas pela violência ficaram marcadas na história com a escolha do dia 1º de maio como o dia do trabalho, de acordo com Martins,

Em 1º de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, os trabalhadores não tinham garantias trabalhistas. Organizaram greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho, especialmente redução da jornada de 13 para 8 horas. Nesse dia, a polícia entrou em choque com os grevistas. Uma pessoa não identificada jogou uma bomba na multidão, matando quatro manifestantes e três policiais. Oito líderes trabalhistas foram presos e julgados responsáveis. Um deles suicidou-se na prisão. Quatro foram enforcados e três foram libertados depois de sete anos de prisão. Posteriormente, os governos e os sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como o dia do trabalho (2014:8).

A Igreja promoveu uma manifestação reivindicando direitos e também à valorização do progresso moral do trabalhador, por meio do Bispo de Annecy, em 15 de novembro de 1845, que mandou um memorial ao rei da Sardenha sobre a questão operária, citando que a legislação da época nada fazia pelo proletário, protegendo sua vida como homem, mas desconhece como trabalhador, nada fez pelo seu futuro, nem por sua alimentação nem por seu progresso moral, conforme ensina Martins,

A Igreja também passa a preocupar-se com o trabalho subordinado. É a doutrina social. D. Rendu, Bispo de Annecy, enviou um texto ao rei da Sardenha, em 15 de novembro de 1845, denominado Memorial sobre a questão operária, afirmando que "a legislação moderna nada fez pelo proletário. Na verdade, protege sua vida enquanto homem; mas o desconhece como trabalhador; nada faz por seu futuro, nem por sua alimentação, nem por seu progresso moral". O trabalho dignifica pessoalmente o homem, merecendo valorização. Tem a doutrina social um sentido humanista (2014:8).

A Igreja teve um papel importante por meio de suas encíclicas, que traçavam regras em relação ao trabalhador e patrão, regras que não eram obrigatórias, não tinham força de lei, eram elaboradas pela Igreja, porém, tiveram um papel fundamental na evolução dos direitos trabalhistas servindo como fundamento para reforma da legislação de vários países, conforme ensina Martins,

A Encíclica *Rerum novarum* (coisas novas), de 1891, do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão. Dizia o referido Papa que "não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital" (Encíclica *Rerum novarum*, Capítulo 28). Leão XIII defendia a propriedade particular por ser um princípio do Direito Natural. Quem não tinha a propriedade, supria-a com o trabalho. Este é o meio universal de prover as necessidades da vida. As greves deveriam ser proibidas com a autoridade da lei (2014:8).

Após o término da segunda guerra mundial surgiu o constitucionalismo social, que significava a inclusão de normas de interesse social e direitos fundamentais nas constituições, incluindo o Direito do Trabalho e preceitos de defesa social da pessoa. A primeira constituição tratou do tema foi a constituição do México em 1917, estabelecendo jornada de 8 horas diárias, proibição do trabalho de menores de 12 anos, limitação de horário dos menores de 16 anos para seis horas diárias, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho, conforme citado na obra de Martins,

A partir do término da Primeira Guerra Mundial, surge o que pode ser chamado de constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho. A primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917. O art. 123 da referida norma estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho (2014:9).

Outro advento importante para o desenvolvimento dos direitos trabalhistas foi o Tratado de Versalhes, de 1919, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho, que criou várias convenções e recomendações protegendo as relações entre empregados e empregadores de forma internacional, conforme cita Martins,

Surge o Tratado de Versalhes, de 1919, prevendo a criação da Organização Interna-cional do Trabalho (OIT), que iria incumbir-se de proteger as relações entre emprega-dos e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido (2014:9).

Na Itália, em 1927, a *Carta del Lavoro*, com o sistema corporativista, que visava organizar a economia em torno do Estado promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas, inspirou outros sistemas políticos como os de Portugal, Espanha e o Brasil, conforme cita Martins,

Na Itália, aparece a Carta del Lavoro, de 1927, instituindo um sistema corporativista-fascista, que inspirou outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e, especialmente, do Brasil. O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas (2014:9).

Outro acontecimento marcante na história do Direito do Trabalho foi a Declaração Universal de Direitos do Homem em dezembro de 1948, prevendo limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer entre outros direitos fundamentais, conforme citado por Martins,

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de dezembro de 1948, prevê alguns direitos aos trabalhadores, como limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer etc (2014:10).

A conquista de Direitos trabalhistas foi marcada de grandes conflitos, manifestações, greve, rebeliões e mortes na luta pela conquista de direitos aos trabalhadores. Em vários países do mundo o Direito do Trabalho foi marcado por pequenas conquistas por meio de criação de leis e normas inicialmente de proteção ao menor e a mulher e depois normas fundamentais que aos poucos foram sendo incorporadas nas Constituições dos países no século XX.

A Igreja, que possuía grande influencia política, também teve um papel fundamental na reivindicação de direitos aos trabalhadores, considerando as manifestações da Igreja em favor dos direitos humanos e sociais aos trabalhadores e também sobre seu progresso moral.

É importante conhecer o passado para compreender o presente e as perspectivas de futuro. A história demonstra um passado de escravidão e servidão nas formas mais antigas de trabalho. Se não existiam direitos humanos mínimos no passado, com o escravo sendo considerado como coisa, como propriedade e não como ser humano, com o servo que também não tinha direitos garantidos, devendo servir o senhor feudal, não existia qualquer noção de conceito ou definição de assédio moral ao trabalhador.

O Tratado de Versalhes, de 1919, a criação da Organização Internacional do Trabalho com suas convenções e recomendações em nível internacional e a garantia de direitos fundamentais, na Declaração Universal dos Direitos do Homem em 1948, com normas de proteção ao trabalhador, iniciaram uma noção de direitos que vão além de garantias com benefícios financeiros, começaram a criar uma noção de respeito ao ser humano, de respeito moral ao trabalhador como pessoa, que foi sendo consolidado nas leis de diversos países e nas Constituições que contemplaram o Direito do Trabalho.

1.1 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil

Enquanto na Europa ocorriam grandes mudanças com o surgimento de novos direitos aos trabalhadores no século XVII e XVIII, no Brasil ainda existia o trabalho escravo e não existiam direitos mínimos assegurados aos trabalhadores livres. A constituição Brasileira de 1824 apenas aboliu as corporações de ofício proporcionando a liberdade do exercício de ofícios e profissões, que antes era monopolizado por poucos e somente em 28.09.1871, por meio da Lei do Ventre Livre no Brasil ocorreu o início da possibilidade liberdade aos escravos conforme citado na obra de Martins,

Inicialmente, as Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema de governo. Posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, especialmente, do Direito de Trabalho, como ocorre com nossa Constituição atual. A Constituição de 1824 apenas tratou de abolir as corporações de ofício (art. 179, XXV), pois deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões. A Lei do Ventre Livre dispôs que, a partir de 28-9-1871, os filhos de escravos nasceriam livres. O menino ficaria sob a tutela do senhor ou de sua mãe até o oitavo aniversário, quando o senhor poderia optar entre receber uma indenização do governo ou usar do trabalho do menino até os 21 anos completos (2014:10).

Posteriormente a Lei dos Sexagenários em 28.09.1885, proporcionou a liberdade aos escravos com mais de 60 anos, mas somente em 13.05.1888, a Lei Áurea aboliu a escravatura. O Brasil teve a influência das transformações ocorridas na Europa em decorrência da primeira guerra mundial e o surgimento da OIT em 1919, que incentivaram a criação de normas trabalhistas juntamente com os movimentos operários e reivindicações que ocorreram com a política de Getúlio Vargas, conforme citado por Martins,

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930 (2014:11).

Existiram leis ordinárias no Brasil que foram aos poucos reconhecendo alguns direitos mínimos aos trabalhadores, como por exemplo, sobre o trabalho de menores em 1891, sobre os sindicatos rurais em 1903 e sobre os sindicatos urbanos em 1907. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que criou normas sobre profissões, por meio de Decretos sobre o trabalho da mulher em 1932, salário-mínimo em 1936, e a criação da Justiça do Trabalho em 1932, conforme citado na obra de Martins,

Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário-mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) etc. Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento (2014:11).

A primeira Constituição que contemplou o Direito do Trabalho no Brasil foi em 1934, com a influência do constitucionalismo social com a garantia de liberdade sindical, isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de horas de trabalho, proteção ao trabalho da mulher e do menor, repouso semanal e férias anuais remuneradas, conforme citado por Martins,

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade

sindical (art. 120), isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121) (2014:11).

Com a criação de novas normas trabalhistas foi necessário uma sistematização dessas regras com o objetivo de reunir as leis esparsas existentes na época, essa sistematização foi criada por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 01.05.1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, norma que está em vigência atualmente no Brasil, embora tenha sofrido diversas alterações, conforme citado por Martins,

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º-5-1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a (2014:12).

A Constituição de 1946, contemplou a participação dos lucros pelos trabalhadores, o repouso semanal remunerado, a estabilidade, direito a greve, manteve os outros direitos que foram estabelecidos na Constituição anterior, sendo considerada uma norma democrática. As leis ordinárias instituíram o repouso semanal remunerado e regulamentaram as atividades dos empregados vendedores, viajantes e praticistas, foi instituído o 13º salário, como direito dos empregados e também foi criado o salário-família, conforme citado na obra de Martins,

A Constituição de 1946 é considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior. Nela encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior. A legislação ordinária começa a instituir novos direitos. Surge a Lei nº 605/49, versando sobre o repouso semanal remunerado; a Lei nº 3.207/57, tratando das atividades dos empregados vendedores, viajantes e praticistas; a Lei nº 4.090/62, instituindo o 13º salário; a Lei nº 4.266/63, que criou o salário-família etc (2014:12).

Outras leis ordinárias estabeleceram direitos aos trabalhadores, a Lei nº 5.859/72, regulamentou o trabalho dos empregados domésticos que não são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, possuindo legislação própria e diferenciada dos outros trabalhadores. A Lei nº 5.889/73, regulamentava o trabalhador rural, a Lei nº

6.019/74, regulamentou o trabalho dos empregados temporários e o Decreto nº 1.535/77, alterou a legislação sobre férias, conforme citado por Martins,

No âmbito da legislação ordinária, é possível lembrar a Lei nº 5.859/72, dispondo sobre o trabalho dos empregados domésticos; a Lei nº 5.889/73, versando sobre o trabalhador rural; a Lei nº 6.019/74, tratando do trabalhador temporário; o Decreto-lei nº 1.535/77, dando nova redação ao capítulo sobre as férias da CLT etc (2014:12).

A mais recente Constituição Brasileira promulgada em 05.10.1988 contemplou Direitos Trabalhistas como Direitos e Garantias Fundamentais, diferentemente das Constituições anteriores em que os direitos trabalhistas eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social, conforme citado por Martins,

Em 5-10-1988, foi aprovada a atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos arts. 7 a 11. Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, "Dos Direitos Sociais", do Título II, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art. 7 da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados (2014:12).

Houve uma grande evolução no Brasil no sentido de garantir direitos trabalhistas aos trabalhadores, após a Constituição de 1988, foram criadas Emendas Constitucionais, leis ordinárias e diversas normas que criaram novos direitos aos trabalhadores, atualmente o Brasil possui uma vasta legislação na área trabalhista estando ainda em vigor a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, que sofreu várias alterações pela legislação ordinária, sempre ampliando os direitos trabalhistas já existentes.

A criação de novas normas trabalhistas proporcionou grandes conquistas aos empregados brasileiros, porém, comparando com outros países, como por exemplo, Portugal, onde existem direitos que foram contemplados pela legislação sobre o Assédio Moral no Código do Trabalho Português, no Brasil não existe norma específica sobre o tema no ordenamento legal, o que demonstra um atraso em relação a outros países.

Além da ausência de legislação específica sobre assédio moral, o que demonstra um descaso diante da importância da matéria, outra questão importante é a cultural, mesmo com a criação da lei não é garantido o respeito à legislação, o que ocorre por meio da educação, fiscalização nas empresas pelo Ministério do Trabalho e

da divulgação de campanhas publicitárias que conscientizem a população para a prevenção de práticas de assédio moral no trabalho.

No aspecto cultural é possível perceber na história que, comparando o Brasil com outros países mais desenvolvidos da Europa e Estados Unidos, existe uma grande diferença na evolução dos direitos trabalhistas, enquanto a história demonstra no que já no século XIX, em outros países ocorriam conquistas com novas normas criando direitos aos trabalhadores por meio de muita luta, com conflitos e manifestações, no Brasil, somente em 1888, no final do século XIX, foi abolida a escravatura.

A Justiça do Trabalho brasileira julga milhares de processos todos os anos, muitos deles sobre Assédio Moral no emprego com um grande índice de condenações, que serão objeto de estudo nos próximos capítulos. É possível que o número elevado de processos judiciais sobre o tema, que decorrem da forma de tratamento nas relações humanas no ambiente de trabalho, tenha sua origem na forma de tratamento do empregador ao empregado nos tempos mais antigos, quando o empregador era senhor de seus escravos, quando o empregador era senhor de seus servos que não possuíam direito algum além de obedecer aos seus senhores.

3. Denominação

A palavra assédio significa insistência inoportuna contra alguém com perguntas, respostas, propostas ou pretensões. Assédio também significa insistência impertinente, perseguição, sugestão e pretensão constantes em relação a alguém, um conjunto de comportamentos em relação a alguém, conforme citado na obra de Fiorelli, José O, Fiorelli, Maria R. e Junior, Malhadas, Marcos J. O. J. (2015, p. 9)

No Brasil o tema é conhecido pelos operadores do Direito como assédio moral. Porém, historicamente o tema foi abordado com outras denominações por autores diferentes que escreveram sobre o assunto.

Existem várias denominações de assédio moral, como por exemplo, *bossing*, *mobbing* e *acosso moral*. São feitas distinções entre assédio moral e o assédio sexual, o *bullying*, o *acosso psicológico* e *burnouy* (Martins, 2015, p.1).

A palavra *mobbing* é usada na Itália, na Alemanha e alguns países da Europa, essa palavra foi utilizada com sentido de maltratar, perseguir, isolar psicologicamente, também tem o sentido de atitudes hostis e opressão entre crianças que são perseguidas por outras. Na Inglaterra e nos Estados Unidos é utilizada a denominação *bullying*, que significa intimidar, aterrorizar ou praticar atos cruéis. Nos Estados Unidos é encontrada também a palavra *Bossing*, que significa chefe autoritário ou mandão. A expressão *acoso* moral ou *acoso* psicológico é utilizada nos países de língua espanhola, no sentido de perseguição. (Martins, 2015, p. 9/11)

2.1. Conceito do Assédio Moral ou Mobbing

No Brasil esse tema é mais conhecido como assédio moral, sendo definido pela doutrina como conduta abusiva, de natureza psicológica de forma contínua que coloca o trabalhador em situações de humilhação e constrangimento, sendo afetado moral e psicologicamente, prejudicando o seu bem estar no ambiente de trabalho (Nascimento, 2015, p.29/30).

Na citação de Martins (2015),

A origem da palavra Assédio vem do latim *ad sedere*, com o significado de sentar-se em frente. Os exércitos pararam em volta das cidades para que eles se rendessem, pois não permitiam a entrada nem saída de pessoas (p.12).

Assediar pode ter várias definições, como por exemplo, importunar, molestar, incomodar, aborrecer, incomodar, perseguir com a insistência inoportuna, humilhação, conforme citado na obra de Martins,

Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência, assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a sua força, quebrar a sua vontade. Assédio é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação à outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa. Moral é o conjunto de regras de conduta ou hábitos de um grupo ou sociedade (2015:12).

Hirigoyen, uma das mais importantes escritoras sobre o tema, cita que o assédio moral no ambiente de trabalho trata objetivamente de conduta abusiva notadamente por comportamentos, palavras, atos e gestos causando danos de forma física e psíquica, conforme citado em sua obra,

(...) toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho. É evidente que uma pessoa assediada não pode produzir o seu melhor; ela é desatenta, ineficaz e sensível às críticas (2014:66).

O conceito de assédio moral também está definido em dispositivos de caráter internacional, como por exemplo, em Diretiva da União Europeia 2000/78/CE, como discriminação em relação à religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual no ambiente de trabalho, conforme citado por Martins,

A Diretiva da União Europeia 2000/78/CE pondera que “o assédio é considerado discriminação sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado a religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Nesse contexto, o conceito de assédio pode ser definido em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados-Membros” (2015:15).

Também sobre a definição de assédio moral como insistência importuna, perseguição em relação a alguém, que ultrapassa o campo da intenção, do desejo ou ideia, sendo algo perceptível e concreto, uma ação, causando prejuízo psíquico a uma pessoa ou a um grupo de pessoas, conforme citado na obra de Fiorelli, José O., Fiorelli, Maria R. e Junior, Malhadas, Marcos J. O. J.,

A palavra “assédio” significa “insistência importuna, junto de alguém, com perguntas propostas, pretensões etc.” (dicionário novo Aurélio) ou “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém” (dicionário Houaiss). Trata-se, pois, de um comportamento ou conjunto de comportamentos em relação a alguém. Portanto, ultrapassa o vago campo da “intenção”, “desejo” ou “ideia” para se referir a algo perceptível, no domínio do concreto, do comportamento com uma finalidade determinada. Diferenciamos comportamento de atitude. O comportamento é observável por terceiros; encontra-se no campo da prática; a atitude constitui uma disposição mental, que pode ou não se concretizar por meio da emissão de um comportamento. O exemplo clássico é o da pessoa que ao ver alguém desfalecido na calçada tem uma atitude de compaixão (chega a sofrer em seu íntimo e ou a sentir-se mal); ela manifesta um comportamento quando faz algo a respeito (indo além do mero sofrimento, para agir). O assédio moral ganha expressão, pois, em comportamentos que o caracterizam. Uma vez emitido por uma ou mais pessoas, ele ocasiona sensível mal estar, incomodo, prejuízo do ponto de vista psíquico, em outra pessoa ou em um grupo de pessoas (2015:9/10).

Para caracterização do assédio moral ou *mobbing* também é necessário que a conduta seja reiterada e prolongada, considerando que o ataque isolado gera dano moral, mas o assédio é uma conduta persecutória reiterada, conforme citado por Namora, Nuno C. e Santos, Nelson Lima,

Por fim, saliente-se que, para que o mobbing seja bem sucedido, a estratégia persecutória tem de ser sutil e dissimulada: o ataque não é isolado nem concentrado, devendo ser uma conduta persecutória, reiterada e prolongada, de modo a causar desgaste e incerteza. Os actos assediados “devem ser” aplicados de forma progressiva, ao longo do tempo e em escalada (2013:45).

O conceito de assédio moral é amplo, os autores citam formas diferentes para conceituar a matéria, porém, o entendimento da maioria dos autores é no sentido de caracterizar o assédio moral ou *mobbing*, como também é conhecido na Europa, como atitudes reiteradas de perseguição e ofensa moral e psicológica que originados de atos ou atitudes de desrespeito ou desprezo ao ofendido que sofre o assédio moral.

2.2 Espécies de Assédio Moral

O assédio moral pode ser cometido pelo chefe ou pelo empregado que também pode cometer assédio moral com seu superior hierárquico. Pode ser vertical, quando é praticado pelo superior hierárquico e horizontal quando é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível, que não aceitam um empregado no ambiente de trabalho. Pode ocorrer também de forma vertical ascendente, quando um grupo de subordinados ficam revoltados contra o chefe, em função de sua forma de administrar, ou vertical descendente que é feito pelo superior hierárquico ao seu subordinado com o objetivo de demonstrar seu poder de comando no local de trabalho (Martins, 2015, p.28/29).

Nessa linha de entendimento, de forma semelhante às espécies de assédio moral ou *mobbing*, de forma horizontal e vertical, são descritas na forma vertical quando exercido por meio da cadeia hierárquica e horizontal quando os agentes são os colegas de trabalho e combinado se o ataque for simultâneo nas duas modalidades. O *mobbing* vertical está associado a relações de trabalho autoritárias e o horizontal ao medo de perder o emprego e a pressão para produzir mais e com qualidade, conforme citado por Namora, Nuno C. e Santos, Nelson Lima,

Atendendo aos agentes, o mobbing pode ser vertical quando exercido através da cadeia hierárquica, horizontal se os executores são colegas de trabalho e combinado se o ataque revestir, em simultâneo, as duas modalidades. O mobbing vertical pode ser classificado como descendente (é o mais frequente) quando os perseguidores são os superiores hierárquicos da vítima, ou, mais raramente, ascendente se a violência advier de um trabalhador e for dirigida ao superior hierárquico ou mesmo ao empregador. O mobbing vertical está mais associado a relações laborais autoritárias, onde predominam os desmandos e a manipulação pelo medo e pela tirania. Já o mobbing horizontal está mais associado ao medo de perder o emprego, à pressão para produzir com qualidade e a baixo custo: por exemplo, é este que conduz a que os doentes ocultem a sua doença e trabalhem com dores e sofrimento. (2013:45)

Outras espécies de assédio moral também são citadas, como por exemplo, misto, individual, coletivo, coletivo ativo, coletivo passivo, institucional, organizacional ou corporativo, o coletivo é realizado contra um grupo de pessoas, ou por um grupo de pessoas, conforme citado na obra de Martins,

Assédio moral misto ocorre quando o cerco é feito contra uma pessoa específica. Assédio moral coletivo é o realizado por um grupo contra uma pessoa. Exemplo é o do grupo que não gosta de um chefe e quer tira-lo da chefia. Assédio moral coletivo ativo: em que um grupo assedia uma pessoa. Assédio moral coletivo passivo: em que uma pessoa assedia várias pessoas, como nos casos de atingimento de metas de vendas, em que o empregado tem de pagar “prendas”. O assédio moral institucional, organizacional o corporativo ocorre quando a empresa determina trabalho que implica prejuízo à dignidade dos seus trabalhadores ou na forma de como ela organiza o trabalho. Exemplos podem ser os empregados ter de pagar prendas por não cumprir metas; revistas íntimas, proibição de uso de banheiro etc (2015:29).

Pode ocorrer o assédio moral discriminatório com tratamento desigual em razão de sexo, idade, cor ou religião, também pode ser por delegação quando o assédio ocorre por ordem do chefe ao seu subordinado que comete o assédio a um colega de trabalho (Martins, 2015, p.30).

2.3 Do Assédio Moral como Doença Profissional e Acidente de Trabalho

Em alguns casos, o Assédio Moral poderá gerar afastamento do trabalho por recomendação médica, decorrente de um quadro de depressão, ou doença psicológica que pode ser gerada pela pressão emocional sofrida pelo empregado. De acordo com a lei artigo 2º, da Lei nº 6.367/76, poderá ser considerado como acidente de trabalho,

Art. 2º Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Se o Assédio Moral gerar doença profissional considerada acidente de trabalho, o empregado além de ter direito a indenização financeira, terá direito à estabilidade no emprego por 12 meses no emprego após o término do afastamento do trabalho por licença médica e recebimento de benefício previdenciário de acordo com o artigo 118 da lei 8213 de 1991,

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

O Tribunal Superior do Trabalho por meio da súmula de número 378, que dispõe sobre a estabilidade de 12 meses do trabalhador acidentado, cita como requisito para aquisição da estabilidade o afastamento do trabalho por licença médica superior a 15 dias e percepção do benefício do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego,

Súmula nº 378 do TST
ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Se a lesão psicológica causada pelo assédio moral gerar prejuízo ao exercício profissional de forma permanente ou de forma temporária o empregado poderá receber indenização material além da indenização moral pelo assédio sofrido.

O artigo 950, do Código Civil Brasileiro de 2002, dispõe sobre a forma de indenização por dano material decorrente do acidente de trabalho, por meio de pensionamento de forma temporária ou vitalícia, pelo tempo que perdurar o afastamento por motivo de saúde. Para o cálculo do valor dessa indenização será considerado a importância do trabalho para o qual se inabilitou o empregado,

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

A constatação do acidente de trabalho é feita por meio de perícia técnica com profissional médico do trabalho especializado que constatará a gravidade da lesão e o percentual da lesão sofrida pelo empregado com o acidente de trabalho.

Em Portugal existem posições diferenciadas quanto à possibilidade de o *mobbing*, ou seja, do assédio moral como é chamado no Brasil, causar doença profissional, na corrente que entende a possibilidade afirma que resultam de um processo lento e contínuo que a vítima foi sujeita por força da execução do trabalho, de acordo com o citado por Namora, Nuno C. e Santos, Nelson Lima,

Será que as consequências físicas e psicológicas do assédio moral podem e devem ser consideradas *doenças profissionais*?
Dois trabalhos recentes, no âmbito juslaboral, desenvolvidos no quadro de teses de mestrado sobre assédio moral, dão respostas totalmente contraditórias. Assim, Rita Garcia Pereira (2009, p. 205) defende que sim, que as consequências do assédio moral devem ser classificadas como doenças profissionais, “atendendo a que resultam de um processo lento e contínuo a que a vítima foi sujeita por força da execução do contrato de trabalho” (2013:46).

Ainda em Portugal, como corrente contrária à possibilidade de caracterização do assédio moral como doença profissional, o argumento é que a matéria não está caracterizada nas listas e tabelas profissionais, conforme citado por Namora, Nuno C. e Santos, Nelson Lima,

Já Rocha Pacheco (2007) defende exactamente o contrário, ou seja, que as listas ou tabelas de doenças profissionais, actualmente em vigor em Portugal (o mesmo ocorrendo em Espanha), não possibilitam que as possíveis

patologias que advenham da prática de assédio moral no trabalho sejam classificadas como doenças profissionais (2013:46).

Outra questão é sobre o suicídio do trabalhador e a possibilidade de ser considerado como assédio moral. Em Portugal, existem posições diferentes de autores, na corrente que afirma sobre a possibilidade, o argumento é que se existe nexos causal entre o suicídio da vítima de assédio moral e o trabalho é possível que o suicídio seja considerado como assédio moral, conforme citado por Namora, Nuno C. e Santos, Nelson Lima,

E no caso de a vítima se ter suicidado, o evento deverá ser considerado como acidente de trabalho? Novamente a doutrina juslaboral se divide, na perspectiva destes dois autores. Rita Garcia Pereira (2009) entende que sim, bastando que se consiga estabelecer o nexos causal entre a sujeição ao assédio e o dano morte. Como o evento é súbito e imprevisto deve ser considerado como acidente de trabalho e, como tal, a família da vítima deve ser indemnizada pela seguradora (2013:46).

Outra corrente, também em Portugal, afirma que o suicídio não pode ser considerado como acidente de trabalho, tendo em vista que o assédio não é considerado um ato instantâneo, mas sim por atos reiterados, conforme citado por Namora, Nuno C. e Santos, Nelson Lima,

Já Rocha Pacheco (2007) entende exactamente o contrário: como o assédio não é um acto instantâneo, mas reiterado, e como o evento não foi fortuito mas sim deliberado, os casos de assédio moral não podem ser configuráveis como acidentes de trabalho (2013:46).

No Brasil também existe a classificação em listas de doenças que são caracterizadas como acidente de trabalho de acordo com o artigo 20 da Lei Federal nº 8.213/91,

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Embora a lei não cite expressamente que as doenças de natureza mental decorrentes do assédio moral, como por exemplo, a depressão ou outros distúrbios psicológicos, sejam consideradas como acidente de trabalho, nem mesmo o assunto esteja classificado na relação de doenças listadas pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, a lei possibilita que em casos excepcionais, mesmo não havendo classificação na tabela é possível que a doença mental causada pelo assédio moral, por exemplo, seja considerado como acidente de trabalho se houver nexo de causalidade com o trabalho executado pelo trabalhador, de acordo com o parágrafo 2º, do artigo 20, da Lei Federal nº 8.213/91,

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Como bem assinala Trindade os “Danos causados pelo assédio moral no ambiente de trabalho O assédio moral nas relações de trabalho podem causar graves danos à saúde física e psicológica do trabalhador.” (p.556)

A lesão psicológica causada pelo assédio moral pode gerar consequências graves ao trabalhador, como por exemplo, o suicídio. As alterações que decorrem do assédio além de manifestações psicossomáticas, como por exemplo, distúrbios do sono, dores musculares, gastrite, úlcera, são estresse, transtornos de ansiedade, entre outras, conforme citado na obra de Trindade,

As principais alterações decorrentes do assédio moral no ambiente do trabalho, além de manifestações psicossomáticas tais como distúrbios do sono, dores musculares, problemas de ordem gástrica como gastrite e úlcera, dentre outros. são: • Estresse • Transtorno de ansiedade • Transtorno de estresse pós-traumático • Síndrome de Burnout • Depressão • Suicídio • Alcoolismo • Morte súbita. (2014:556).

Como exemplo de assédio moral que gerou doença profissional o processo de nº 0021047-16.2014.5.04.0030, julgado pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator Juraci Galvão Junior, Acórdão publicado em 02.03.2016, disponível em <http://www.trt4.jus.br>:

A leitura do depoimento transcrito não deixa dúvida quanto à existência de assédio moral. Verifico que o reclamante era constantemente humilhado pelo

gerente Dalci, que chamava o reclamante de "lerdo, devagar e burro", bem assim rotulou o autor de "louco". A prova, portanto, caracteriza o assédio moral sofrido pelo autor. Tendo-se em conta a situação fática apresentada, concluo que o assédio moral sofrido pelo reclamante lhe acarretou situação de grande estresse, a qual serviu de gatilho para o desencadeamento e agravamento dos sintomas da patologia, ainda que se considere ela de origem genética.

Na decisão judicial, o empregado foi humilhado pelo gerente, era chamado frequentemente de lerdo, burro e louco, entre outras ofensas, o que caracterizou o assédio moral, o que gerou a doença profissional, essa patologia foi caracterizada como depressão pelo perito médico psiquiatra designado pelo juiz para elaborar o laudo judicial. O juiz condenou a empresa reclamada ao pagamento de R\$20.000,00 (Vinte mil reais de indenização) ao empregado pelas humilhações sofridas.

Nesse caso, não é difícil perceber o nexos causal da doença mental com o trabalho, se for gerada de atos de assédio moral. Do ponto de vista social e econômico, na maioria dos casos, o trabalhador já enfrenta a pressão de ter que prover o seu sustento e da sua família, enfrentando dificuldades financeiras e a cobrança por produção no trabalho cada vez mais competitivo, quando, além disso, sofre assédio moral e não enfrenta seu opressor com medo de perder o emprego.

As humilhações causadas com o assédio moral e o sofrimento continuado do trabalhador, que suporta calado as agressões psicológicas no trabalho por medo de perder o emprego, medo de perder o seu sustento e de sua família, com medo de não satisfazer o que a sociedade espera dessa pessoa, como um ser produtivo e de sucesso, a culpa por não satisfazer todas essas expectativas geram doenças mentais, logo, com nexos de causalidade com a atividade desenvolvida no trabalho.

2.4 Do Perfil da Vítima de Assédio Moral

A vítima de assédio moral não tem um perfil específico, não é possível dizer que a pessoa que sofre com o assédio é responsável por ser motivadora do fato, por ter um perfil específico, por ter uma postura específica. Pode ser qualquer pessoa que foi escolhida pelo perverso assediador como alvo de violência, tornando-se um bode expiatório. Conforme citado por Hirigoyen,

A VÍTIMA É VÍTIMA PORQUE FOI DESIGNADA COMO TAL PELO PERVERSO. Torna-se o bode expiatório, responsável por todo o mal. Será daí em diante o alvo da violência, evitando a seu agressor a depressão ou o questionamento. A vítima, enquanto tal, é inocente do crime pelo qual vai pagar. No entanto, mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela. Tudo se passa como se não pudesse existir uma vítima inocente. Imagina-se que ela tacitamente consinta, ou que ela seja cúmplice, conscientemente ou não, de sua agressão. (2014:152).

A vítima do assediador não se tornou vítima por ser uma pessoa fraca ou incompetente, geralmente as vítimas são escolhidas por terem um bom potencial profissional e podem gerar inveja ou ser objeto de agressões, quando, por exemplo, o agressor sente-se ameaçado com o bom desempenho do assediado a ponto de ser um rival. Conforme citado na obra de Hirigoyen,

É comum ouvir-se dizer que, se uma pessoa se tornou vítima, foi porque ela estava predisposta a isso, por sua fraqueza ou por suas faltas. Veremos, pelo contrário, que as vítimas são habitualmente escolhidas pelo que elas têm a mais e que é disso que o agressor busca apropriar-se. Por que foi ela a escolhida? Porque estava à mão e, de um modo ou de outro, tornara-se incômoda. Ela nada tem de específico para o agressor. É um objeto intercambiável, que estava à mão em um bom e/ou mau momento, e que cometeu o erro de deixar-se seduzir e às vezes o de ser demasiado lúcida. Ela só tem interesse para o perverso quando é utilizável e aceita a sedução. Torna-se objeto de ódio a partir do momento em que dele escapa ou não tem mais nada a dar. (2014:153).

Embora não exista diretamente uma relação entre a escolha do perverso por vítimas que sejam frágeis, o perverso assediador tem o costume de atacar partes vulneráveis da vítima, um ponto fraco que é atacado pelo perverso, que aproveita dos pontos fracos para atacar e atingir as falhas da vítima, buscando causar dor, ferir e desestabilizar psicologicamente. Não é possível afirmar que a vítima é cúmplice do agressor, considerando que abalada psicologicamente com os ataques não tem condições de reagir. O perverso evita atacar outro perverso, que pode reagir e apresentar uma ameaça aos confrontos e interromper o seu ciclo de sadismo, a vítima possui uma fragilidade a ser atacada, não é masoquista ou depressiva, os perversos atacam os pontos depressivos ou masoquistas que a vítima possui interiormente. (Hirigoyen, 2014, p.154)

A vítima de mobbing pode ser alguém com falta de confiança em si própria com dificuldades de adaptação ao ambiente de trabalho e mesmo quando não cometeu erros assume como se fossem seus erros, mas também, pode ser uma pessoa com qualidades pessoais e de trabalho acima da média, sendo vítima de mobbing pelo ciúme e inveja

dos seus colegas. As vítimas de assédio moral geralmente são inseguras e perfeccionistas com dificuldades de reação a violência exterior. O empregado deprimido com falta de alta estima terá uma grande probabilidade de ser vítima de assédio moral no trabalho. (Martins, 2011, p.162)

2.5 Do Perfil do Agressor de Assédio Moral

Toda a pessoa é capaz de exercer a função de assediador dependendo de sua personalidade e das circunstâncias em que está vivendo, a característica de assediador pode ser desencadeada como mecanismo perversos de defesa, conforme citado na obra de Hirigoyen,

TODA PESSOA EM CRISE PODE SER LEVADA A UTILIZAR mecanismos perversos para defender-se. Os traços narcísicos de personalidade são muito comumente encontráveis (egocentrismo, necessidade de ser admirado, intolerância à crítica). Não são por si só patológicos. Além disso, já nos aconteceu, a todos, manipular outra pessoa visando obter uma vantagem, e todos já experimentamos um passageiro ódio destruidor. O que nos distingue dos indivíduos perversos é que esses comportamentos ou sentimentos não foram mais que reações ocasionais, e foram seguidos de remorso ou arrependimento. (2014:154)

O ser humano é submetido a conflitos no cotidiano das suas atividades laborais, todos estão sujeitos a reações de personalidade, como por exemplo, traços narcísicos de personalidade, ódio e manipulação de terceiros para obter vantagem, porém, o que difere esse indivíduo do perverso é que esses sentimentos foram reações ocasionais com posterior arrependimento.

O agressor pode ter como característica uma perturbação de personalidade com carência psico-afetiva, com uma sensação de inferioridade que dá origem a insegurança com a sensação de ameaça em relação aos seus colegas de trabalho. Os defeitos físicos emocionais e intelectuais podem gerar um sentimento de inferioridade que o perverso precisa compensar com um complexo de superioridade, podendo viver o agressor uma coisa fora da realidade, negando a capacidade de seus colegas como forma de defesa. O agressor procura agredir a vítima para eliminar suas capacidades que são ameaças psicologicamente perturbadoras ao agressor (Martins, 2011, p.163).

O perverso tem dificuldades de formar vínculos afetivos, nas suas relações pessoais ele tem inimigos subordinados os aliados. Ao contrário do que é esperado como motivo do comportamento agressivo e ausência de vinculação afetiva do agressor, muitos deles não tiveram qualquer histórico de uma infância problemática ou traços de personalidade psicopática, não existindo nexos de causalidade, motivo para tal comportamento. É possível que o ambiente empresarial competitivo e a cultura da necessidade de vencer, sem limites, sem escrúpulos, seja em alguns casos, o fator desencadeador das atitudes do agressor, o que explica, mas não justifica. (Martins, 2011, p.163)

2.6 Do Assédio Moral na empresa

O mobbing sempre existiu nas relações de trabalho, é um fator antigo nas relações entre empregados e empregadores, porém, apenas por volta do ano de 2000, que realmente foi indicado como algo grave, capaz de prejudicar o ambiente de trabalho trazendo graves consequências, prejudicando a produtividade com os desgastes psicológicos sofridos pelas vítimas de assédio no trabalho, conforme citado na obra de Hirigoyen,

Embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca. Esse fenômeno foi estudado principalmente nos países anglo-saxões e nos países nórdicos, sendo qualificado de *mobbing*, termo derivado de *mob* (horda, bando, plebe), que implica a idéia de algo importuno. (2014:65)

Nas relações pessoais na empresa e nas questões profissionais é normal que existam conflitos e disputas. Um comentário ofensivo em momentos de irritação ou mau humor não significa que seja uma situação de assédio algo que ocorreu de forma isolada, principalmente se vier acompanhado de um pedido de desculpas. O que caracteriza o assédio é a repetição das condutas ofensivas, da humilhação, verdadeiramente intencional e articulada tornando um efeito destruidor. (Hirigoyen, 2014, p.66)

O *mobbing* ocorre com mais frequência em empresas privadas e de grande porte, o estilo conservador das empresas e a postura rígida. Para a teoria do rácio

do perigo-efeito nas empresas de grande porte o agressor tem uma menor probabilidade de condenação social diante de vários degraus hierárquicos e uma desigual distribuição de poder na organização. Porém não é possível explicar com clareza o papel do poder na ocorrência do fenômeno e a relação entre pessoas de posição hierárquica mais elevadas e seus subordinados. Nas empresas com valores mais rígidos, clima de competitividade e agressividade interpessoal existe uma maior probabilidade para a ocorrência de casos de assédio moral no trabalho. (Martins, 2011, p.165)

O clima de insegurança na empresa com um mercado externo competitivo, com excesso de quadros qualificados, um número grande de jovens de levado potencial, o grande índice de demissões em momentos de crise econômica e a necessidade de reestruturação nas empresas podem facilitar a ocorrência de comportamentos de *mobbing*. As mudanças de gestão e necessidade das chefias em corresponder aos novos padrões de qualidade exigidos podem também favorecer o ambiente de pressão e cobranças excessivas que podem gerar comportamentos de *mobbing* sobre os empregados. (Martins, 2011, p.166)

2.7 Das Consequências do Assédio Moral para o Trabalhador e a Empresa

Varias são as consequências ao trabalhador vítima de assédio moral, de natureza física, psicológica e social. O estresse provocado com as agressões sofridas pela vítima podem produzir substâncias hormonais no organismo em estado de alerta, são mecanismos de defesa em que o indivíduo tem condições de se defender e enfrentar os ataques de início, mas quando a situação é constante, com ataques frequentes que desestabilizam emocionalmente a vítima podendo causar depressão, conforme citado na obra de Hirigoyen,

Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão do sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais. De início, trata-se de um fenômeno de adaptação, que permite enfrentar a agressão, seja qual for sua origem. Quando o estresse é episódico e o indivíduo consegue administrá-lo, tudo volta á ordem. Se a situação se prolonga, ou repete-se com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura. (2014:172)

Quando a vítima sofre constantes ataque o seu sistema nervoso pode manter elevadas taxas de hormônios que podem causar distúrbios de forma crônica, podendo

manifestar sintomas de estresse, como por exemplo, palpitações, falta de ar, fadiga, perturbações do sono, dores de cabeça, ansiedade, dores abdominais, conforme citado na obra de Hirigoyen,

E a persistência de elevadas taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica. Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade. (2014:172)

O assédio moral pode dar origem ao suicídio em alguns casos, em que o trabalhador não encontra na sua fragilidade física e emocional, uma saída, uma alternativa para o seu problema, afetado psicologicamente é levado ao desespero. O estresse sofrido é comparado por alguns autores como stress pós-traumático sofrido pelos soldados que retornam da guerra ou pelas vítimas de estupro e ou tortura, conforme citado na obra de Martins,

A gravidade do assédio moral enquanto fenómeno presente no mundo das relações e de serviços está bem patente na percentagem de suicídios anuais, cerca de 15% atribuídos na Suécia ao mobbing e nas projecções de Hornstein (1996) no livro *Brutal Bosses and Their Prey*, segundo as quais 20 milhões de americanos estão sujeitos diariamente a abusos no local e trabalho. Os danos sofridos pelas vítimas são danos extremamente graves. Há autores que comparam o stress pós--traumático originário do assédio moral ao ambiente de trabalho, àquele sofrido pelos soldados que retornam da guerra, pelas vítimas de tortura ou estupro e por vítimas de grandes desastres (Davenport et al, 1999). (2011:167)

A empresa também é afetada com o assédio moral aos seus empregados, podendo ter prejuízos financeiros, considerando que o empregado afetado pode ter menor produtividade, criatividade e dificuldades de efetuar um trabalho em equipe. O assédio moral no trabalho gera demissões, por iniciativa do empregador ou com pedido de demissão do empregado, gerando custos com novas contratações e treinamento, conforme citado na obra de Martins,

Quanto ao assédio moral/mobbinge o seu impacto sobre a empresa acolhemos a posição de Marie-France Hirigoyen, que na palestra apresentada no I Seminário Internacional de Assédio Moral no Trabalho, realizado na cidade de São Paulo, em 30 de Abril de 2002, considerou que o assédio moral é um péssimo "negócio" para as empresas, na medida em que causa perda de produtividade. Com efeito, para que as pessoas trabalhem bem e produzam bastante precisam de gozar de boas condições e de um ambiente de trabalho saudável. (2011:167)

O *mobbing* causa prejuízo para a empresa com as doenças geradas que causam afastamento por licença médica, baixa produtividade, *turnover*, que consiste na saída e substituição de um empregado na empresa, e o pagamento de indenizações em processos judiciais, conforme citado na obra de Martins,

Baseado numa pesquisa na Suécia, Leymann (1990) defende que a combinação das perdas de produtividade da vítima e do grupo de trabalho, e os custos concernentes a intervenção de uma terceira parte, podem chegar a valores entre 30 e 100 mil dólares (um valor semelhante em euros) por cada vítima de assédio. O autor sistematiza os custos de *mobbing* para as organizações como comportando baixas produtividade, aumento de níveis de doença, *turnover*, assim como reclamações de indenizações e justiça pelas vítimas. (2011:168)

O assédio moral no trabalho causa prejuízo aos empregados, que podem ser de natureza física ou psicológica, e causa prejuízo aos empregadores gerando maiores custos com empregados vítimas de assédio, desmotivados, com baixa na produtividade e afastamentos por licença médica com custo suportado pela empresa.

2.8 Das Formas de Prevenção e Intervenção

As consequências do *mobbing* podem causar prejuízos as empresas, sendo importante intervir e prevenir para evitar que casos de assédio na empresa. Existem várias formas de intervenção e prevenção que podem ser utilizadas, seminários, campanhas de sensibilização, treinamento adequado, reuniões periódicas com as chefias para tratar desse assunto no trabalho, formação de comités dos empregados, ser acessível aos empregados com uma política de porta aberta do topo da hierarquia e ter gestores com capacidade para investigar e agir no caso de identificação do fenômeno na empresa. (Martins, 2011, p.170)

A intervenção deve ter ser aplicada na resolução da situação do assédio psicológico e na identificação das consequências para a vítima, devem ser elaborados planos de intervenção e estabelecimento de planos de ação pela empresa, criação de um canal de informação de fácil acesso as vítimas. Após a identificação da vítima é necessário iniciar o tratamento com profissionais especializados, psicólogo, assistente social, médico, advogado, entre outros. (Martins, 2011, p.170)

A formação de equipes de empregados com treinamento especializado e que sejam acessíveis aos trabalhadores para ouvir os problemas de buscar soluções logo no início da ocorrência dos conflitos nas empresas é uma forma de prevenir e intervir antes que o fato seja agravado, evitando assim a evolução do fenômeno dentro da empresa.

2.7 Das fases do Mobbing

Existem várias fases do *mobbing*, a primeira pode ser identificada com um conflito violento de certa intensidade, que ainda não é assédio, mas marca o início de um conflito, o próximo estágio é a perseguição, a discriminação e a estigmatização, o terceiro estágio é como a empresa vai enfrentar dentro da organização a questão do *mobbing*, podendo intervir para coibir o assédio e tomar atitudes contra os agressores ou poderá punir a vítima posicionando-se favorável ao agressor, ou ao grupo de agressores, o último estágio é a possibilidade de expulsão da vítima, ameaça que pode ser nociva a saúde causando vários problemas que podem ser físicos e mentais. (Martins, 2011, p.161)

2.8 Do crime de Assédio Sexual

O Assédio Sexual é uma forma de Assédio Moral, a diferença é que no primeiro tem relação com atitudes de natureza sexual, seja para obter vantagem em função da função que exerce, na posição de poder que possui o empregador, ou como formas de humilhação do trabalhador.

No Brasil existe no a Previsão do crime de Assédio Sexual, sendo a única conduta com tipificação legal definindo uma forma de assédio que contempla qualquer categoria de trabalhador, inclusive os servidores públicos. O Assédio Sexual foi incluído na legislação no ano de 2001, com a lei nº 10.224, que introduziu no Código Penal, a figura do assédio sexual no artigo 216 - A, que assim determina: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

A criminalização do Assédio é uma forma de prevenir a sua ocorrência, demonstrando a importância do bem tutelado pelo Estado, a punição puramente material do empregador, com pequenos valores em algumas situações graves não são suficientes para inibir novos atos dos assediadores.

No caso de assédio sexual comprovado no trabalho, o assediador além de ser condenado na Justiça do Trabalho com o dever de indenização material, também ficará sujeito a pena de detenção de um a dois anos, podendo ser condenado por crime.

Capítulo II – Legislação Estrangeira Sobre o Assédio Moral no Trabalho

No Brasil não existe legislação específica sobre o assédio moral, porém, existem normas internacionais e em outros países, como por exemplo, França, Colômbia, Espanha. Portugal, Alemanha, Holanda, Suíça, Suécia existem normas que regulamentam a matéria. Isso demonstra a relevância do tema que é reconhecido em diversos países, que combatem o assédio moral com normas.

3. Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Convenção nº 155, de 1981 da Organização Internacional do Trabalho possui normas sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, foi ratificada no Brasil, pelo Congresso Nacional em 1992, foi promulgada pelo Decreto Federal nº 1.254 de 1994, que no artigo 3º, dispõe que a saúde do trabalho abrange além dos elementos físicos, a saúde mental dos trabalhadores. Conforme verificado em várias decisões judiciais apresentadas nesse trabalho, a jurisprudência demonstra que o assédio moral gera graves consequências a saúde mental do trabalhador, com afastamentos por licença médica e licença suportada pela Previdência Social com o pagamento de auxílio doença. (Nascimento, 2015, p.57)

A Organização Internacional do Trabalho, também defende o trabalho decente, sem qualquer forma de discriminação, conforme cita Nascimento,

Ademais, a OIT também defende o direito do trabalhador ao "trabalho decente". A entidade conceitua trabalho decente como "um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho" (2015:57).

Em pesquisa realizada, apresentada em relatório da Organização Internacional do Trabalho em novembro de 2000, na Conferência Internacional de Traumas do Trabalho, sediada em Joanesburgo, foram apresentados dados sobre o percentual de empregados que passaram por situação de assédio moral na Grã-Bretanha, conforme citado por Nascimento,

Em relatório da OIT apresentado em novembro de 2000 na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho, sediada em Joanesburgo, 53% dos empregados na Grã-Bretanha disseram já ter sofrido ataques oriundos de um tal comportamento no local de trabalho, enquanto 78% declararam que já tinham sido testemunhas dessa situação. A Linha de Atendimento Nacional britânica às denúncias de assédio moral registrou 4.000 casos de assédio, dentre os 5.000 que pesquisou nos últimos cinco anos. Mais de 2/3 provieram do setor público (2015:57).

No mesmo relatório apresentado na Conferência em Joanesburgo foram demonstrados dados de empregados homens e mulheres, que ocupavam função de operário e de chefias na empresa, na França, que passaram por situações de assédio moral no trabalho, em empresas privadas e empresas públicas, conforme citado na obra de Nascimento,

Na França, 30% dos empregados declararam estar sofrendo assédio moral no trabalho e 37% disseram ter sido testemunhas desse fenômeno. O assédio moral abrange tanto homens (31%) quanto mulheres (29%) e tanto gerentes (35%) quanto operários (32%). Está presente do mesmo modo nas empresas privadas (30%) e nas públicas (29%) (2015:57).

Em 2002, foram editadas pela Organização Internacional do Trabalho várias formas de configuração do assédio moral, como condutas que se mostram mais típicas ou comuns, conforme citado por Nascimento,

O rol estabelecia que o assédio moral consistiria em: (i) medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; define (ii) ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional Ela al sem razão; (iii) a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; (iv) abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis; (v) controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa (2015:58).

A tipificação das condutas que são consideradas assédio moral no trabalho são fundamentais para compreensão da matéria pelos operadores do direito, porém, não podemos restringir o assédio moral a apenas alguns tipos de conduta, considerando que têm ocorrido casos cada vez mais diversificados de assédio moral nos processos judiciais na área trabalhista.

Os princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho sempre devem ser considerados diante da avaliação de um ato contra o empregado, o fim da discriminação em matéria de trabalho e emprego está entre os princípios elencados, o

respeito aos direitos humanos fundamentais sempre deve ser considerado. Esses princípios e direitos estão previstos em diversas Convenções, conforme citado na obra de Nascimento,

Vale lembrar que o fim da discriminação em matéria de trabalho e emprego é um outro dos princípios fundamentais da OIT na busca da justiça social e respeito aos direitos humanos, de modo que todos os Estados-Membros são obrigados a respeitar esses direitos fundamentais, hoje consubstanciados em várias Convenções, ainda que não as tenham ratificado (2015:58).

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho também possui normas sobre discriminação no trabalho, devendo ser reprimido o assédio moral e qualquer forma de discriminação ao trabalhador, esse proibição ao assédio moral e determinação de que dever ser reprimido o assédio aos empregados é uma forma de proteção contemplada nos direitos humanos fundamentais. (Nascimento, 2015, p.57)

3.1 União Européia

A União Europeia, em 2000, descreveu o conceito de assédio moral, que está definido como discriminação, um comportamento indesejado relacionado a religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual com o objetivo ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa, descrevendo de uma forma bem ampla o conceito para que possa ser aplicado em várias situação práticas, esse conceito foi descrito pela Diretiva 2000/78/CE da União Europeia, conforme citado por Martins,

A Diretiva da União Europeia 2000/78/CE pondera que “o assédio é considerado discriminação sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado a religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, Nesse contexto, o conceito de assédio pode ser definido em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados-Membros” (2015:15).

Conforme cita Nascimento (2015), a Resolução A5 nº 283/2001, do Parlamento Europeu, sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)), publicada no Jornal Oficial C, nº 77-E, de 28 de março de 2.002, alerta para alguns fatos do assédio moral, como por exemplo, “(i) maior incidência do assédio moral nos contratos a termo e precários; (ii) serem as mulheres as principais vítimas do assédio moral; e (iii)

a importância de adotar medidas preventivas do assédio no local de trabalho.” A resolução estimula os Estados-Membros a regulamentarem o assédio moral, por meio de normas ou por negociação coletiva de trabalho. (Nascimento, 2015, p.29/30)

Essa resolução foi editada após o estudo realizado pela Fundação Dublin, com trabalhadores, no qual 8% dos entrevistados da União Europeia, declararam que já sofreram algum assédio moral no trabalho no decorrer dos 12 meses da pesquisa, conforme citado na obra de Nascimento,

Decidiu-se editar a Resolução a partir de um estudo efetuado pela Fundação Dublin junto a 21.500 trabalhadores, no qual 8% dos trabalhadores da União Europeia, ou seja, 12 milhões de pessoas, declararam ter sido vítimas de assédio moral no trabalho no decurso dos 12 meses precedentes à pesquisa. No estudo também se observou que a frequência do assédio variou muito entre os Estados-membros devido, entre outros fatores, à subnotificação de casos em certos países, a uma maior sensibilização em outros e a diferenças entre culturas e entre sistemas jurídicos (2015:59).

Tendo em vista que as resoluções não têm aplicabilidade imediata, devendo haver adesão pelos Estados-membros, item 24 da Resolução convidou a Comissão Europeia a uma análise mais detalhada sobre o assédio moral no trabalho para construir um programa de ação com medidas contra o assédio moral, conforme citado por Nascimento,

Por fim, em seu item 24, a Resolução convidou a Comissão Europeia a apresentar, até março de 2002, uma análise detalhada da situação a respeito do assédio moral no trabalho em cada um dos Estados-membros e a apresentar seguidamente, até outubro de 2002, com base nessa análise, um programa de ação que contivesse medidas em nível comunitário contra o assédio moral no trabalho, que deveria incluir um calendário de realização (2015:59).

Embora não exista uma aplicação imediata das Resoluções nos países da Europa, que possuem normas diferenciadas, o reconhecimento do assédio moral e a necessidade de medidas para coibir essa prática já constam entre os objetivos da União Europeia desde 2000, o que demonstra que o assunto é de grande importância e possui repercussão direta na saúde do trabalhador.

3.2 França

Na França o assédio moral é definido pelo Código do Trabalho, Lei 1.152-1, como conduta que atenta contra a dignidade do trabalhador que afeta sua saúde física ou mental ou prejudica o seu crescimento profissional, vedando a punição ao empregado que denuncia uma situação de assédio ou que recusa a sofrer atos de assédio moral, conforme ensina Nascimento,

O assédio moral é definido pelo art. L 1.152-1 do Código do Trabalho como a conduta repetida que tem por objetivo ou como consequência uma degradação das condições de trabalho suscetível de atentar contra a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental ou de comprometer o seu futuro profissional. Conforme prevê o art. L 1.152-2 do Código do Trabalho, nenhum empregado poderá ser punido, despedido ou ser objeto de uma medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, qualificação profissional, promoção ou renovação de contrato por ter sofrido ou por ter-se recusado a sofrer atos repetidos de assédio moral ou por ter testemunhado ou relatado tais fatos (2015:45).

O Código do Trabalho francês define o assédio moral e protege o trabalhador vítima do assédio, protege aquele que denuncia o ato e testemunha em favor do ofendido, também prevê a nulidade da demissão realizada contra o empregado vítima de assédio, protegendo o emprego, conforme citado por Nascimento,

Todo ato e toda ruptura contratual praticada em violação aos supracitados artigos são nulos, de acordo com o art. L 1.152-3 do Código do Trabalho. Todo empregado que pratica um ato de assédio moral é passível de sanção disciplinar, nos termos do art. L 1.152-5 do Código do Trabalho (2015:45).

A legislação francesa protege o trabalhador vítima de assédio moral no aspecto físico e no aspecto mental, psicológico, contemplando a saúde do empregado. Também define o assédio moral e o assédio sexual como crime no Código Penal francês, com pena de prisão de até 01 ano multa de 15.000 Euros, conforme citado por Martins,

O Código Penal estabelece pena de um ano de reclusão e multa de 15.000 euros ao assediador (art. 222-33-2). No art. L. 1.152-1 do Código de Trabalho constam, depois da palavra saúde, as palavras física e mental. Logo, a saúde não abrange apenas o aspecto físico, mas também mental do trabalhador (2015:110).

A legislação da França na área trabalhista e penal contemplam normas de proteção ao trabalhador assediado, prevendo proteção do emprego, das testemunhas do

ato, protegendo o empregado de forma física e mental, contemplando também o assédio moral e assédio sexual como crime e determinando pela de prisão e multa, o que demonstra a relevância da matéria no país.

3.3 Holanda

Na Holanda, em 1994, por meio do Decreto sobre condições de trabalho, que estabeleceu a proteção dos trabalhadores, obrigando os empregadores a evitar o assédio sexual e assédio moral, bem como agressões psicológicas aos trabalhadores, conforme ensina Martins,

Holanda

O Decreto sobre condições de trabalho de 1994 estabelece que os empregadores estão obrigados a evitar que os seus empregados sejam alvo de assédio sexual, de agressões psicológicas, entre as quais se inclui o assédio moral (2015:110).

Passados mais de 20 anos desse Decreto sobre as condições de trabalho na Holanda, de 1994, que disciplinou o assédio moral no país, o Brasil ainda não criou nenhuma norma de proteção aos seus empregados sobre a matéria.

3.4 Alemanha

Na Alemanha o assédio moral ou moral ou *mobbing* como é chamado no país é coibido por meio de Lei que proporciona amplos poderes ao empregador, que pode interrogar empregados, vigiar e usar seu poder de comando para buscar informações sobre o assédio moral no trabalho, de acordo com Martins,

O art. 62 do Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) e o art. 68 do Bundes Personalvertretungsgesetz (BPersVG) reconhecem: 1) o amplo poder diretivo do empregador. Ele tem o direito de vigiar, de interrogar os empregados sobre comportamentos adotados nos locais de trabalho e sobre elementos relativos à *mobbing* no ambiente de trabalho (2015:105).

Conforme cita Martins (2015), a legislação na Alemanha também prevê o direito dos empregados de pedirem ajuda ao empregador quando existirem casos de assédio moral na empresa, “2) o direito dos trabalhadores de recorrerem ao empregador contra comportamentos de *mobbing*.” Esse dispositivo é uma norma de proteção ao

empregado, tendo em vista, que nesse caso. pode haver uma intervenção do empregador desde o início dos atos de assédio, visando prevenir a repetição de atitudes ofensivas de empregados e chefias contra colegas de trabalho(p.105)

O principal diferencial da legislação alemã é a possibilidade de conciliação na empresa evitando demandas judiciais sobre a matéria, as composições são feitas por meio de um Conselho da empresa, que tem o dever de buscar uma forma de amigável de solução do conflito, conforme citado na obra de Martins (2015), “3) o dever do Conselho da empresa de autorizar o empregador a encontrar uma forma de conciliação” (p.105).

Outro ponto importante desta legislação no país é a possibilidade de afastamento e demissão do empregado autor de atitudes de assédio na empresa de forma contínua, conforme cita Martins (2015), “O art. 104 do BetrVG permite ao Conselho de empresa afastar, dispensar o trabalhador que tenha perturbado a paz na empresa, repetida e voluntariamente.” Embora exista na legislação brasileira a possibilidade de demissão por justa causa do empregado quando comete alguns tipos de infração, não existe a previsão de demissão por justa causa pelo motivo de atos de assédio moral contra um colega ou subordinado. (p.105)

3.5 Colômbia

A legislação na Colômbia aplicável apenas aos trabalhadores subordinados, que trabalham como empregados, não contempla os trabalhadores autônomos. Prevê seis modalidades de assédio moral, contemplando tipos diversificados de formas de assédio, segundo Nascimento,

O assédio moral foi tipificado na Colômbia por meio da Lei n. 1.010, de 23.1.2006(79). De início a referida lei, em seu art. 12, parágrafo único, já exclui de seu âmbito de aplicação à contratação administrativa e os trabalhadores autônomos, de modo que se aplica apenas aos empregados e trabalhadores subordinados. De maneira original, o art. 22 da lei colombiana fixa um rol exemplificativo de seis modalidades gerais de assédio, quais sejam: (2015:51).

A legislação descreve quais são os tipos de assédio moral definindo claramente as atitudes de assédio proporcionando ao magistrado na aplicação da lei o

enquadramento em alguma das opções previstas legalmente. O primeiro tipo é o maltrato ao empregado, ato de violência física ou moral, expressão verbal ofensiva com lesão na integridade moral, também inclui no texto o comportamento que diminui a autoestima e a dignidade do trabalhador, conforme ensina Nascimento,

(i) mau-trato laboral: todo ato de violência contra a integridade física ou moral, a liberdade física ou sexual e os bens do empregado ou trabalhador; toda expressão verbal injuriosa ou ultrajante que lesione a integridade moral ou os direitos à intimidade e ao bom nome dos sujeitos de uma relação de trabalho ou todo comportamento tendente a diminuir a autoestima e a dignidade dos sujeitos de uma relação de trabalho (2015:51).

O segundo tipo de assédio moral é definido pela legislação colombiana como perseguição laboral, como conduta reiterada com propósito de causar a demissão do empregado, em que o empregador propositalmente cria um ambiente difícil para o empregado, ou seja, dificulta sua atuação no trabalho determinando uma carga excessiva e mudanças de horários. O terceiro tipo é a discriminação no trabalho, em que empregado recebe um tratamento diferenciado em razão de raça, gênero, credo religioso e outros casos de discriminação, conforme citado por Nascimento,

(ii) perseguição laboral: toda conduta reiterada ou evidentemente arbitrária que tem o propósito de induzir a demissão do empregado, mediante a desqualificação, a carga excessiva de trabalho e mudanças permanentes de horário que podem gerar desmotivação no emprego; (iii) discriminação laboral: todo tratamento diferenciado por motivo de raça, gênero, origem familiar ou nacional, credo religioso, preferência política ou situação social ou que careça de razoabilidade do ponto de vista laboral (2015:52).

O quarto caso de assédio moral na legislação da Colômbia é o entorpecimento laboral, que é a ação que visa criar dificuldades, obstáculo ao trabalho do empregado, destruindo informações, documentos necessários ao trabalho, de acordo com a obra de Nascimento,

(iv) entorpecimento laboral: toda ação tendente a obstaculizar o cumprimento do trabalho ou torná-lo mais gravoso ou retardá-lo com prejuízo para o empregado. Entre tais condutas incluem-se a privação, ocultação ou inutilização de insumos, documentos ou instrumentos para o trabalho; a destruição ou perda da informação; o ocultamento de correspondência ou mensagens eletrônicas (2015:52).

O quinto tipo de assédio é a iniquidade laboral, que é a designação do empregado para desenvolver funções de pouca importância, que estejam muito abaixo da qualificação do empregado ou de suas atividades rotineiras, como por exemplo, o

Diretor de uma empresa que é obrigado pelo empregador a recolher o lixo e limpar os banheiros. O sexto tipo de assédio é a desproteção laboral, que consiste na atitude do empregador de colocar em risco a segurança e a vida do empregado não proporcionando a proteção prevista nas normas de segurança e medicina do trabalho, conforme citado na obra de Nascimento,

(v) iniquidade laboral: designação de funções a menosprezo do trabalhador; e
(vi) desproteção laboral: toda conduta tendente a colocar em risco a integridade e a segurança mediante ordens ou designação de funções sem o cumprimento dos requisitos mínimos de proteção e segurança para o trabalhador (2015:52).

Com a previsão legal a definição de formas de assédio moral fica mais fácil de realizar a fundamentação das sentenças judiciais na área trabalhista, em que o juiz ao analisar as provas e ouvir testemunhas, poderá enquadrar o caso no dispositivo legal, com mais segurança jurídica para empregados e empregadores. No Brasil, o juiz utiliza apenas a lei civil para fundamentar a sentença de assédio moral. Porém, como a legislação brasileira aplicável aos empregados não define o assédio moral, gera dificuldade para os empregados, juízes e advogados para solução de um caso prático na esfera judicial.

Uma novidade criada pela legislação colombiana é semelhante com o conteúdo de matéria disposta na legislação penal no Brasil. São as circunstâncias atenuantes e agravantes do autor do assédio moral. Como exemplo, de circunstância atenuante, destaca-se o arrependimento eficaz, a circunstância agravante consiste na posição que o agressor ocupa na sociedade, pelo seu poder e influência que pode ser gerado pelo posição que exerce ou profissão, conforme citado por Nascimento,

A inovação trazida pelos arts. 3Q e 4-Q da lei em relação às demais legislações diz respeito à previsão de circunstâncias atenuantes e agravantes do assédio. Dentre as circunstâncias atenuantes destaca-se o arrependimento eficaz, após a prática da conduta assediadora. Entre as circunstâncias agravantes inclui-se a posição predominante que o autor do assédio ocupe na sociedade por sua ilustração, seu poder, seu ofício ou sua dignidade (2015:52).

A legislação colombiana, embora moderna e inovadora em alguns aspectos, contempla apenas o assédio moral vertical, descendente e ascendente, praticado pelo chefe ao seu subordinado ou praticado pelo empregado ao seu superior hierárquico, não

contemplando o assédio moral horizontal que pode ser praticado por colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, conforme citado por Nascimento,

Importante notar que, de acordo com o art. 6Q da lei, apenas se reconhece o assédio moral vertical descendente (praticado pelo superior contra alguns de seus subordinados hierárquicos) e ascendente (praticado pelos subordinados contra o chefe). Ou seja, o assédio moral horizontal não é coibido, o que na prática pode não proteger adequadamente o trabalhador contra essa outra forma de constrangimento ilegal (2015:52).

As condutas que são consideradas como assédios estão descritas pela legislação do país, dentre elas, a desqualificação das opiniões e propostas da vítima feita de modo humilhante e na presença dos colegas de trabalho. Para que as condutas sejam qualificadas como assédio, deverá ocorrer de forma repetitiva, considerando que o ato isolado de ofensa é caracteriza o dano moral e não o assédio moral, conforme cita Nascimento,

Os arts. 72 e 82 da lei estabelecem, respectivamente, rols de condutas que podem e que não podem ser qualificadas como assédio. Dentre as condutas que podem ser consideradas como de assédio cite-se a desqualificação das opiniões e propostas da vítima feita de modo humilhante e na presença dos companheiros de trabalho. Observe-se que todas as condutas elencadas exigem a repetição; excepcionalmente um único ato hostil poderá configurar assédio (2015:52).

A Colômbia possui uma legislação moderna sobre o tema em comparação com o Brasil, que sequer possui o conceito de assédio moral na legislação trabalhista, a elaboração da lei de cada país está ligada a cultura e o grau de valores existentes na sociedade, que é expressado por seus representantes no Poder Legislativo. Nesse sentido, a Colômbia demonstra no aspecto uma grande valorização aos direitos dos empregados.

3.6 Suíça

A legislação trabalhista na Suíça possui norma sobre o assédio moral no seu texto, contemplando que o empregador é obrigado lutar contra o assédio moral, tomando todas as medidas necessárias para assegurar a proteção da saúde física e psíquica do trabalhador, conforme citado por Martins,

O art. 328 da Legislação do Trabalho prevê que "o empregador é obrigado a tomar todas as medidas necessárias a fim de assegurar e melhorar a proteção

da saúde, e garantir a saúde física e psíquica dos trabalhadores [...]. A luta contra o assédio deve fazer parte dessas medidas, pois ele põe em perigo a saúde física e psíquica da pessoa assediada" (2015:105).

Exista uma grande diferença cultural e econômica entre o Brasil e a Suíça, quanto mais evoluída a nação menor é a necessidade de legislação para regular as relações entre empregados e empregadores. A norma sobre o assédio moral na Suíça reconhece o assédio moral como atitude que prejudica a saúde física e mental da pessoa assediada.

3.6 Suécia

A Suécia, desde 1993, a mais de 20 anos, possui legislação sobre o assédio moral ao trabalhador, os inspetores do trabalho podem intervir na empresa, determinando mudanças para acabar com o assédio ao trabalhador, o assédio é considerado como um prejuízo para a saúde do trabalhador com normas estabelecidas pela Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais, conforme citado por Martins,

A Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais, de setembro de 1993, que entrou em vigor em março de 1994, estabeleceu que incumbe ao empregador "propiciar que cada empregado tenha o maior conhecimento possível sobre suas atividades e seus objetivos; informações regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo". O assédio moral foi considerado delito em 1993. Os inspetores do trabalho podem intervir na empresa, ordenando que sejam feitas mudanças para cessar o assédio (2015:117).

A lei de reabilitação Profissional da Suécia, de 1994, determina que o empregador apresente um plano de reabilitação profissional à Previdência Social considerando que os custos dessa reabilitação sejam suportados pelo empregador, que foi o autor do assédio moral, causando prejuízo a saúde do trabalhador, conforme citado por Martins,

A lei de Reabilitação Profissional, de 1994, obriga o empregador a apresentar um plano de reabilitação profissional à Previdência Social. A lei pretende transferir os custos da reabilitação à empresa, que causou o prejuízo à saúde do trabalhador (2015:117).

A responsabilidade civil pelo dano ao empregado não pode ser transferida para o Estado, sendo justo que a Previdência Social exigir que o empregador causador do

dano faça um plano de reabilitação profissional promovendo a reparação do dano causado.

3.8 Espanha

A Constituição da Espanha contempla Princípios da Dignidade da Pessoa Humana e Direitos invioláveis, livre desenvolvimento, integridade física e moral, proibição do tratamento desumano ou degradante, conforme citado na obra de Martins,

Espanha

A Constituição da Espanha faz referência no art. 10.1 "a dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhes são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade, o respeito à lei e aos direitos dos demais são fundamentos de ordem política e da paz social". "Todos têm direito à vida e à integridade física e moral, sem que, em nenhum caso, possam ser submetidos à tortura nem a pena ou tratos desumanos ou degradantes. O artigo 14 proíbe a discriminação" (art. 15) (2015:106).

Na Espanha, a lei nº 51 de 02 de dezembro de 2003, define o assédio como conduta relacionada com a deficiência de uma pessoa com o objetivo de atentar contra sua dignidade ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, especialmente contra pessoas com deficiência, conforme citado Martins,

A Lei nº 51, de 2 de dezembro de 2003, trata de igualdade de oportunidades, não discriminação e acessibilidade universal das pessoas com deficiências. Define o artigo 7º o assédio como toda conduta relacionada com a deficiência de uma pessoa, que tenha como objetivo ou consequência atentar contra sua dignidade ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. O artigo só protege do assédio moral pessoas com deficiências (2015:106).

A lei nº 62/2003, de 30 de dezembro, define a conceito de assédio como conduta não desejada relacionada com a origem racial ou étnica, a religião ou convicções, a deficiência, a idade ou orientação sexual de uma pessoa, atentando contra a dignidade criando um ambiente intimidatório, humilhante e ofensivo nas relações de emprego, conforme cita Martins,

A Lei nº 62/2003, de 30 de dezembro, conceitua o assédio como toda conduta não desejada relacionada com a origem racial ou étnica, a religião ou convicções, a deficiência, a idade ou a orientação sexual de uma pessoa, que tenha como objetivo ou consequência atentar contra sua dignidade e criar um ambiente intimidatório, humilhante ou ofensivo, abrangendo todos os casos de assédio moral nas relações de emprego com causas ou objetivos discriminatórios (2015:106).

O Estatuto dos Trabalhadores na Espanha, em seu artigo 4º, protege o trabalhador contra o assédio, considera hipótese de despedida ao autor do assédio, por razão de origem racial ou étnica, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual ao empresário ou pessoas que trabalham na empresa, protegendo empregador e empregado contra a prática do assédio moral, conforme citado por Martins,

O art. 4.2 do Estatuto dos Trabalhadores estabelece que os trabalhadores devem ter a consideração devida à sua dignidade, sendo protegidos contra ofensas verbais ou físicas de natureza sexual e contra o assédio por razão de origem racial ou étnica, religião ou convicções, deficiências, idade ou orientação sexual. A letra g do art. 54 do Estatuto dos Trabalhadores considera hipótese de despedida o assédio por razão de origem racial ou étnica, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual ao empresário ou tio às pessoas que trabalham na empresa (2015:107).

A legislação na Espanha reconhece o assédio moral ao empregado e ao empregador, possibilita também a resolução do contrato de trabalho com indenização de 45 dias por ano de serviço, no caso de prática de assédio moral contra o empregado, de acordo com a obra de Martins,

O assédio moral na pode ser do trabalhador ou do empresário. O art. 8.11 da Lei sobre Infrações e Sanções de Ordem só Social faz referência a atos do empregador que ofendam a intimidade e dignidade da pessoa. O Estatuto dos Trabalhadores indica que o assediado pode pleitear a resolução de seu contrato de trabalho por descumprimento grave das obrigações do empregador (art. e à 5.1, c) ou pela existência de modificações substanciais das condições de trabalho que acarretem prejuízo à dignidade do empregado. Tem direito a indenização de 45 dias por ano de serviço (arts. 50.2 e 56) (2015:107).

É possível também requerer no Poder Judiciário espanhol que sejam cessadas as medidas discriminatórias e que sejam considerados nulos os atos discriminatórios que prejudiquem o trabalho do empregado assediado. O Código Penal na Espanha prevê pena de prisão e multa ao ato atentatório à dignidade humana, conforme citado por Martins,

É considerado nulo o ato ou conduta discriminatória, podendo o trabalhador solicitar: ao órgão judiciário que cesse as medidas discriminatórias, sem prejuízo da indenização pelos danos e prejuízos causados (art. 17.1 do Estatuto dos Trabalhadores) O ato atentatório à dignidade humana enseja a resolução contratual com direito a indenização (art. 50.1, do Estatuto). É considerada infração grave sujeita a sanção administrativa (art. 96.12, do

Estatuto). Configura-se delito, punido com prisão e multa (art. 314, do Código Penal) (2015:107).

A legislação na Espanha dispõe sobre o conceito do assédio moral no emprego e sobre formas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho, com formas de proteção ao empregado assediado, prevendo pena de prisão e multa ao assediador.

3.9 Portugal

No artigo 23, do Código do Trabalho de Portugal, está previsto que ocorre discriminação sempre que uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que outra pessoa, definindo a diferenciação de tratamento no trabalho, conforme citado por Martins,

Ocorre discriminação direta sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável (art. 23, 1, a, do Código do Trabalho) (2015:114).

Portugal possui norma específica sobre assédio no Código do Trabalho, definindo o conceito como comportamento indesejado, baseado em discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, conforme citado por Martins,

Define o art. 29 do Código de Trabalho de Portugal assédio como "o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (2015:115).

O Tribunal da Relação do Porto, no acórdão nº 0812216, TJP 00041552, de 2008, entende por assédio moral todo o comportamento indesejado relacionado com os fatores indicados no artigo 23, do Código do Trabalho, por idade, sexo, estado civil, situação familiar, nacionalidade, deficiência, origem étnica, religião, convicções políticas e ideológicas, filiação sindical, conforme citado por Martins,

O tribunal da Relação do Porto, no acórdão nº 0812216, JTRP 00041552, de 2008, entendeu que: "I. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com fatores indicados no nº 1º do art. 23 do Código do Trabalho (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical). II. Preenche a previsão do assédio moral a atitude da entidade patronal que, perante uma trabalhadora que não apresentava níveis de produção considerados satisfatórios, a retirou de sua posição habitual na linha de produção e a colocou numa máquina de costura, colocada propositalmente para este efeito para além do corredor de passagem e de frente para a sua linha de produção, em destaque perante todas as colegas da seção de costura. (2015:116).

O acórdão reconheceu o assédio moral pela entidade patronal, que perante uma trabalhadora que não apresentava níveis satisfatórios de produção, foi colocada em uma máquina de costura propositalmente no corredor de passagem e de frente para a linha de produção, em destaque, perante todas as colegas da seção de costura, sendo exposta a uma situação de ridicularização.

Tabela 1

Normas Internacionais sobre o Assédio Moral e normas de Países Diferentes

<p style="text-align: center;">UNIÃO EUROPÉIA</p> <p>A Diretiva da União Europeia 2000/78/CE pondera que “o assédio é considerado discriminação sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado a religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Nesse contexto, o conceito de assédio pode ser definido em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados-Membros.” (Martins. 2015:15)</p>	<p style="text-align: center;">ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT</p> <p>O rol estabelecia que o assédio moral consistiria em: (i) medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; define (ii) ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional Ela al sem razão; (iii) a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; (iv) abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis; (v) controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa. (Martins. 2015:58)</p>
<p style="text-align: center;">ALEMANHA</p> <p>O art. 62 do Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) e o art. 68 do Bundes Personalvertretungsgesetz (BPersVG) reconhecem: 1) o amplo poder diretivo do empregador. Ele tem o direito de vigiar, de interrogar os empregados sobre comportamentos adotados nos locais de trabalho e sobre elementos relativos à mobbing no ambiente de trabalho; (Martins. 2015:105)</p>	<p style="text-align: center;">COLOMBIA</p> <p>O assédio moral foi tipificado na Colômbia por meio da Lei n. 1.010, de 23.1.2006(79). De início a referida lei, em seu art. 12, parágrafo único, já exclui de seu âmbito de aplicação a contratação administrativa e os trabalhadores autônomos, de modo que se aplica apenas aos empregados e trabalhadores subordinados. De maneira original, o art. 22 da lei colombiana fixa um rol exemplificativo de seis modalidades gerais de assédio, quais sejam: (Nascimento. 2015:69)</p>
<p style="text-align: center;">PORTUGAL</p> <p>Proibição de assédio Artigo 29.º Assédio 1 – Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao</p>	<p style="text-align: center;">SUÉCIA</p> <p>A Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais, de setembro de 1993, que entrou em vigor em março de 1994, estabeleceu que incumbe ao empregador "propiciar</p>

<p>emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.</p> <p>2 – Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.</p> <p>3 – À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.</p> <p>4 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo. (Martins. 2015:115)</p>	<p>que cada empregado tenha o maior conhecimento possível sobre suas atividades e seus objetivos; informações regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo". O assédio moral foi considerado delito em 1993. Os inspetores do trabalho podem intervir na empresa, ordenando que sejam feitas mudanças para cessar o assédio. (Martins. 2015:117)</p>
<p style="text-align: center;">ESPAÑA</p> <p>A Lei nº 62/2003, de 30 de dezembro, conceitua o assédio como toda conduta não desejada relacionada com a origem racial ou étnica, a religião ou convicções, a deficiência, a idade ou a orientação sexual de uma pessoa, que tenha como objetivo ou consequência atentar contra sua dignidade e criar um ambiente intimidatório, humilhante ou ofensivo, abrangendo todos os casos de assédio moral nas relações de emprego com causas ou objetivos discriminatórios. (Martins(2015:106)</p>	<p style="text-align: center;">SUIÇA</p> <p>O art. 328 da Legislação do Trabalho prevê que "o empregador é obrigado a tomar todas as medidas necessárias a fim de assegurar e melhorar a proteção da saúde, e garantir a saúde física e psíquica dos trabalhadores [...]. A luta contra o assédio deve fazer parte dessas medidas, pois ele põe em perigo a saúde física e psíquica da pessoa assediada".(Martins.2015:105)</p>
<p style="text-align: center;">FRANÇA</p> <p>O assédio moral é definido pelo art. L 1.152-1 do Código do Trabalho como a conduta repetida que tem por objetivo ou como consequência uma degradação das condições de trabalho suscetível de atentar contra a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental ou de comprometer o seu futuro profissional. (Nascimento. 2015:45)</p>	<p style="text-align: center;">HOLANDA</p> <p>O Decreto sobre condições de trabalho de 1994 estabelece que os empregadores estão obrigados a evitar que os seus empregados sejam alvo de assédio sexual, de agressões psicológicas, entre as quais se inclui o assédio moral. (Martins. 2015:110)</p>

Capítulo III – Da Reparação do Dano

4. Da Indenização por Assédio Moral

A Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto Lei nº 5.452 de 01.05.1943, principal norma no Brasil que contém direitos trabalhistas consagrados ao trabalhador, não possui nenhum artigo que trata especificamente sobre o tema assédio moral, embora, tenha sido atribuída a competência a justiça do trabalho para o julgamento de ações que tratem do tema, não foi criada lei específica para regulamentar o conceito e a indenização ao trabalhador ofendido.

No artigo 8º, da Consolidação das Leis Trabalhistas está previsto que, no caso de inexistência de norma específica sobre o tema, deverão as autoridades da Justiça do Trabalho decidir de acordo com outras fontes de direito, entre elas o Direito comum, ou seja, o Código Civil Brasileiro, que é fonte subsidiária ao Direito do Trabalho conforme citado pela Consolidação das Leis Trabalhistas,

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

O Código Civil Brasileiro, de 2002, dispõe sobre o conceito de Dano Moral em seu artigo 186,

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

Nesse contexto, os juízes do trabalho contemplam também o assédio moral por analogia, utilizando o artigo 186, do Código Civil Brasileiro, na fundamentação das decisões de indenização material por assédio moral sofrido pelo trabalhador, conforme será apresentado nas jurisprudências no próximo capítulo.

Outro artigo utilizado para fundamentar as decisões de indenização por assédio moral na Justiça do Trabalho é o artigo 927, do Código Civil Brasileiro,

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

O artigo 927, do Código Civil Brasileiro, obriga a reparação do dano, na forma de indenização, dano que pode ser moral ou material, incluindo nesse contexto a reparação financeira pelo assédio moral sofrido pelo trabalhador.

O artigo 944, do Código Civil Brasileiro, também é utilizado para determinar o valor da indenização, que deve ser medida pela extensão do dano sofrido, nesse caso, pela gravidade do assédio moral, podendo o juiz aumentar ou reduzir o valor da indenização de acordo com o tipo de dano, conforme cita esse artigo,

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Embora conste na legislação que a indenização mede-se pela extensão do dano, fica subjetiva a definição de gravidade de cada caso quando ocorre o assédio moral no emprego, ficando o juiz com liberdade total de estipular o valor, tendo em vista que a lei não estabelece valor mínimo ou máximo para a indenização judicial.

A elaboração de lei específica seria uma forma de proporcionar mais segurança jurídica para empregado e empregador e evitar condenações com valores desproporcionais.

4.1 Da Competência da Justiça do Trabalho para Julgar o Assédio Moral no Emprego

Para o estudo de casos foram analisados processos em tramitação na Justiça do Trabalho, que apresentam vários casos de assédio moral, de forma diferenciada, para demonstrar os diferentes tipos de assédio em casos reais.

No Brasil, os processos judiciais trabalhistas são públicos, ou seja, qualquer um pode ler e consultar sem restrições, como exceção, os processos que tramitam em segredo de justiça, que são requeridos pelos advogados das partes justificadamente para que sejam incluídos no rol de processos sigilosos, esses processos somente poderão ser consultados pelas partes envolvidas ou pelos advogados que atuam no processo.

A maioria dos processos que incluem o tema assédio moral, não tramitam em segredo de justiça, salvo raras exceções, de forma que foi possível realizar a pesquisa com processos judiciais que foram julgados nos últimos cinco anos para demonstrar a evolução do tema nos nesse período.

O assédio moral vem sendo julgado pelos tribunais trabalhistas apenas nos últimos dez anos, considerando que a competência sobre o julgamento da matéria foi atribuída somente no final do ano de 2004, pela Emenda Constitucional de número 45, de 08.12.2004, que modificou a Constituição Federal do Brasil de 1988,

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II- as ações que envolvam exercício do direito de greve; III- as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV- os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data , quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V- os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI- as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

A modificação na do texto constitucional alterou a competência da Justiça do Trabalho, incluindo no inciso I, do artigo 114, da Constituição Federal, a competência para julgar ações oriundas das relações de trabalho de uma forma geral, incluindo os servidores públicos estatutários, que não são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, são regidos por estatutos próprios em leis específicas que são diferenciadas de acordo com a carreira do servidor e a esfera de atuação, seja federal, estadual ou municipal. Porém, uma decisão do Supremo Tribunal Federal modificou esse entendimento.

O Supremo Tribunal Federal em 27.01.2005, concedeu decisão liminar, com efeitos retroativos na Ação Direta de Inconstitucionalidade número 3.395-6, atribuindo

interpretação ao inciso I, do artigo 114 da Constituição Federal, suspendendo toda e qualquer interpretação, que inclua na competência da Justiça do Trabalho a apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Diante da decisão do Supremo Tribunal Federal a competência da Justiça do Trabalho é de julgar processos de trabalhadores empregados, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho criada pelo Decreto Lei nº 5.452 de 01.05.1943, dessa forma, a pesquisa contempla apenas os casos de assédio moral aos trabalhadores empregados, não abrange o assédio moral entre servidores públicos estatutários, que possuem normas específicas diferenciadas. Anteriormente ao ano de 2005, a competência para julgar o dano moral era do Tribunal de Justiça, competente para julgar causas de natureza civil.

Considerando que no final do ano de 2004, quando iniciou a competência da Justiça do Trabalho para julgar o assédio moral, os processos levavam em média cinco anos ou mais para o trânsito em julgado, ou seja, para terminar o processo. As decisões foram aos poucos sendo fixadas pelos tribunais trabalhistas de uma forma mais acentuada, formando jurisprudência sobre a matéria nos últimos anos.

No início, as decisões eram muitos divergentes, com relação aos valores de indenização e conteúdo dos processos, aos poucos a jurisprudência foi formando um entendimento sobre a matéria e hoje temos milhares de processos julgados com decisões variadas e tipos diferenciados de assédio moral, conforme será demonstrado nos processos citados nesse capítulo.

4.2 Da Rescisão Indireta como Forma de Proteção ao Empregado

A rescisão indireta do contrato de trabalho consiste no direito do empregado de rescindir o contrato em virtude de uma infração cometida pelo empregador, sem prejuízo do pagamento de verbas rescisórias e indenização ao empregado. Para reconhecimento da falta cometida pelo empregador deverá ser ajuizado processo judicial na Justiça do Trabalho com objetivo de comprovar as infrações cometidas pelo empregador, conforme citado na obra de Martins,

A única maneira de se verificar a justa causa cometida pelo empregador é o empregado ajuizar ação na Justiça do Trabalho, postulando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho. O empregado, a rigor, não deveria permanecer trabalhando na empresa. Deve desligar-se imediatamente, sob pena de se entender que houve perdão da falta praticada pelo empregador, ou que a falta não foi tão grave a ponto de impedir a continuidade do contrato de trabalho. As hipóteses de rescisão indireta estão arroladas nas alíneas do art. 483 da CLT (2016:584).

Os tipos de infrações cometidas pelo empregador estão previstos na legislação, em que o empregado poderá considerar rescindido do contrato e pleitear a devida indenização, conforme o previsto no artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943,

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (...).

Algumas infrações podem ser caracterizadas como assédio moral, se ocorrerem de forma contínua e persecutória, causando prejuízos físicos ou psíquicos ao trabalhador, devendo ser analisado cada caso diante das provas apresentadas no processo.

Uma das infrações tipificadas é a exigência de serviços superiores às forças do empregado, físicas ou psíquicas, como por exemplo, no caso em que o empregado é submetido ao trabalho pesado acima dos limites de peso e tolerância física, conforme citado por Martins,

A primeira hipótese seria a exigência de serviços superiores às forças do empregado. A expressão "serviços superiores às forças do empregado" deve ser interpretada no sentido amplo, como força física ou intelectual. São serviços superiores à capacidade normal do empregado. Seria o caso de se fazer com que as mulheres ou menores empregassem força muscular de 30 kg para trabalho contínuo, quando o permitido seria apenas até 20 kg (art. 390 e § 5º do art. 405 da CLT). Para os homens, não pode ser exigido serviço superior a 60 kg (2016:584).

Como exemplo de reconhecimento judicial de rescisão indireta, o empregado que foi obrigado a trabalhar mesmo doente, após ter sofrido acidente de trabalho, com atestado médico, com o dedo quebrado. Houve condenação da empresa empregadora no pagamento de R\$30.000,00 de indenização por assédio moral, no processo de nº 0000160-51.2012.5.04.0201, julgado pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora Tânia Regina Silva Reckziegel, Acórdão publicado em 27.11.2015, disponível em <http://www.trt4.jus.br>,

EMENTA DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. Presentes os elementos necessários à configuração da responsabilidade civil, ao empregador incumbe o dever de reparar os danos experimentados pelo trabalhador em decorrência da doença ocupacional diagnosticada. (...) Ademais, no que concerte à modalidade de rescisão contratual, tenho que a conduta da reclamada, ao exigir a prestação de trabalho do reclamante, mesmo este apresentando grave lesão no dedo polegar, caracteriza falta grave do empregador a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

A segunda hipótese, prevista da lei, é a exigência de serviços proibidos pela legislação, que pode submeter o empregado ao constrangimento físico e psicológico, podendo gerar assédio moral se ocorrer prejuízo a saúde do trabalhador, conforme citado por Martins,

A segunda hipótese ocorre com a exigência de serviços defesos por lei, proibidos pela legislação. Seria o caso de o menor fazer serviços perigosos, insalubres ou trabalho noturno, que são vedados pelo inciso XXXIII do art. 72 da Lei Maior (2016:584).

A exigência de serviços contrários aos bons costumes também é motivo para rescisão para rescisão indireta, em que o empregado pode ser submetido a trabalho humilhante, podendo ocorrer assédio moral ou sexual, como exemplo a empregada de uma empresa que é obrigada fazer serviços de natureza sexual, conforme citado na obra de Martins,

A terceira hipótese diz respeito à exigência de serviços contrários aos bons costumes. Seriam serviços contrários à moral, como se uma recepcionista de casa de tolerância tivesse que se submeter a conjunção carnal com os frequentadores da casa (2016:584).

A exigência de serviços alheios ao contrato como, por exemplo, obrigar um empregado que trabalha em uma função de médico ou engenheiro a fazer limpeza do

local de trabalho em frente aos clientes com o objetivo de constrangimento, é fato que pode gerar dano moral, e assédio moral ser for de forma continuada, dando motivação para e rescisão indireta do contrato de trabalho.

Uma das situações em que ocorre com mais frequência nos processos judiciais, como motivo para rescisão indireta por assédio moral é quando o empregado é tratado com rigor excessivo, ou seja, sofre perseguição no trabalho pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos, recebendo um tratamento diferenciado em relação aos demais, sendo submetido ao rigor excessivo, conforme citado na obra de Martins,

A quinta hipótese mostra o tratamento com rigor excessivo por parte do empregador ou de seus superiores hierárquicos em relação ao empregado. Seria o caso de o empregador punir com rigor excessivo um empregado em dada situação e em relação a outro, em situação idêntica, assim não fazer (2016:584).

Quando o empregado for submetido ao trabalho que coloque em risco a sua saúde e integridade física é possível requerer a rescisão indireta, sendo uma forma de proteção à saúde do trabalhador, como exemplo, o empregado que trabalha em hospital na ala infecto contagiosa e o empregador não fornece os equipamentos de proteção individual necessários, conforme citado na obra de Martins,

A sexta hipótese evidencia o fato de o empregado correr perigo de mal considerável. É o que ocorreria se o empregador exigisse do empregado o trabalho em local em que este pudesse contrair doença ou moléstia grave, ou outro fato que viesse a pôr em risco sua saúde, sua vida ou sua integridade física (2016:584).

O ato lesivo contra honra e boa fama do empregado e ofensas físicas também é motivo para rescisão indireta e geralmente situações que podem ser caracterizadas como dano moral ou assédio moral, considerando que são condutas que causam humilhação ao empregado, com prejuízos físicos ou psicológicos.

A rescisão indireta é uma forma de proteção ao trabalhador que sofre assédio moral, podendo romper a relação de emprego por culpa do empregador, recebendo todos os direitos rescisórios, inclusive saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e seguro-desemprego.

A dificuldade é que o empregado tem que comprovar judicialmente o ato de infração do empregador, em muitos processos judiciais o empregado assediado não consegue testemunhas e mesmo sofrendo com as atitudes do empregador pode perder o processo e não receber indenização por assédio moral e indenização referente à rescisão indireta.

Como exemplo, de processo judicial de assédio moral e rescisão indireta que foi improcedente e a empregado não recebeu indenização, o processo de nº 0022099-17.2014.5.04.0331, julgado pela 8ª Turma, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator João Paulo Lucena, Acórdão publicado em 04.12.2015, disponível em <http://www.trt4.jus.br>,

ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Não demonstrada a violação aos direitos personalíssimos do autor, não há cogitar de indenização por dano moral, nos termos do art. 5º, X, da CF. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDIDA INDIRETA. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES DO CONTRATO. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE PROVA. NÃO CABIMENTO. A ausência de prova do descumprimento pelo empregador de obrigações contratuais é suficiente a afastar a ruptura do contrato de trabalho por falta grave do empregador, nos termos do art. 483 da CLT.

O ônus da prova da ocorrência de assédio moral incumbe ao assediado, nos termos do art. 818, da CLT. A inexistência de prova leva à improcedência do pedido de indenização por assédio moral e rescisão indireta

Nesse processo a empregada alegou que sofria assédio moral com a limitação de uso do banheiro, ela trabalhava na função de caixa de supermercado e a chefia imediata não permitia que ela usasse o banheiro quando necessitava, restringindo o uso do banheiro no horário do trabalho, o que ficaria caracterizado como assédio moral, porém não foram apresentadas provas suficientes no processo para comprovar o fato, a empregada não conseguiu provas testemunhais para comprovar que a chefia imediata restringia o uso do banheiro.

Embora a rescisão indireta seja considerada uma forma de proteção ao empregado assediado, a legislação não prevê qualquer tipo de estabilidade ao empregado assediado, que mesmo sendo vítima de infração cometida pelo empregador e comprove o fato no Poder Judiciário, receberá a indenização, porém não terá garantida no seu emprego.

4.3 Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

Com o objetivo de demonstrar de forma prática em casos reais de processos judiciais o assédio moral aos empregados de empresas privadas foi realizada a pesquisa no Tribunal Superior do Trabalho, em casos diferenciados apresentando várias formas de assédio moral no emprego, conforme o citado em notícia do Tribunal Superior do Trabalho, em que os Ministros aumentam para R\$100 mil, a condenação do Santander por assédio moral no processo nº 506-65.2010.5.04.0332, disponível em www.tst.jus.br, acesso em 10/01/2016,

Ministros aumentam para R\$100mil condenação do Santander por assédio moral O Banco Santander (Brasil) S/A foi condenado ao pagamento de indenização por dano moral a uma empregada gaúcha que foi assediada moralmente pelos chefes, ao lhe cobrar metas excessivas, usando palavras e expressões constrangedoras e humilhantes. A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou desproporcional o valor da indenização de R\$ 20 mil, arbitrado pelo Tribunal Regional da 4ª Regional (RS) e o majorou para R\$ 100 mil. Na reclamação, ajuizada em 2010, a empregada informou que foi dispensada sem justa causa, após 20 anos de trabalho na empresa. Afirmou que foi muito pressionada e humilhada nos últimos cinco anos, quando exerceu a função de gerente adjunto de agência, administrando carteira de clientes, vendendo serviços e produtos e participando de campanhas promocionais. Contou que as tarefas eram orientadas mediante metas a serem atingidas e determinadas pelo banco e que seus superiores exigiam o cumprimento dessas metas, sob pena de demissão, "nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina", destacou a trabalhadora. Reconhecendo o assédio à bancária, o juízo condenou a empresa a pagar-lhe indenização por dano moral, no valor de R\$ 300 mil. O Tribunal Regional confirmou o assédio, mas reduziu o valor da indenização para R\$ 20 mil. Inconformada, a empregada recorreu ao TST, argumentando que se tratava de "ofensa gravíssima, com comprovados danos de ordem psicológica e culpa do empregador" e que a redução da indenização correspondia a mais de 90% do valor arbitrado em primeiro grau. Ao examinar o recurso na Sétima Turma, a relatora ministra Delaíde Miranda Arantes observou que o Regional noticiou o assédio moral praticado pela empresa, "consistente no excesso da cobrança de resultados, pelo uso de e-mail, com mensagens periódicas informando a evolução das metas de cada empregado e inclusive, com ameaças verbais do preposto de demissão, por ocasião das reuniões coletivas ou individuais". Assim, avaliando que o valor do primeiro grau foi exorbitante e que o do Tribunal Regional foi desproporcional, a relatora majorou a indenização para R\$ 100 mil, esclarecendo que a jurisprudência do Tribunal "vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos", como foi o do caso. O valor foi arbitrado levando-se em conta a gravidade do dano, a culpa do ofensor, a capacidade econômica das partes e o caráter pedagógico da condenação, bem como a reincidência do banco. "Há nesta Corte inúmeros precedentes envolvendo casos similares, em que foi caracterizado o assédio moral decorrente do abuso do poder diretivo, alguns deles envolvendo prática de situações vexatórias e humilhantes, além de pressão para o cumprimento de metas", destacou a relatora. A decisão foi por maioria, ficando vencido o ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho.

No processo citado ocorreu o assédio moral vertical pela chefia imediata com cobranças excessivas de metas usando palavras e expressões humilhantes sob pena de demissão, e empregada assediada afirmou que os seus superiores falavam que ela deveria cumprir as metas “nem que fosse necessário rodar a bolsinha na esquina”.

O assédio moral pode ocorrer ser silencioso, em que a vítima é excluída, por ninguém conversa com ela, que vai minando a autoestima, como por exemplo, nesse caso apresentado na Companhia Brasileira de Energia renovável em que o empregado foi obrigado a permanecer sentado impedido de realizar qualquer atividade com os seus colegas, ficando excluído, por 15 dias, do seu grupo habitual de trabalho, conforme noticiado pelo Tribunal Superior do Trabalho, a ociosidade forçada garante ao trabalhador indenização por assédio moral processo AIRR de nº 64100-19.2009.5.23.0022, disponível em www.tst.jus.br, acesso em 10/01/2016,

Ociosidade forçada garante ao trabalhador indenização por assédio moral A BRESCO – Companhia Brasileira de Energia Renovável terá de indenizar um ex-empregado que sofreu assédio moral praticado por um de seus fiscais. Por um período de quase 15 dias, o encarregado impediu o canavieiro de realizar qualquer atividade no campo, obrigando-o a permanecer sentado durante todo o horário de trabalho. A prática de assédio ficou configurada em razão da imposição de ociosidade funcional, atitude típica para forçar o empregado a desistir de seu posto de serviço. Ao ratificar a condenação de indenização no valor de R\$20 mil, o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT) refutou os argumentos da empresa, sediada no município mato-grossense de Alto Taquari, no sentido de ser frágil a prova testemunhal apresentada nos autos. A decisão esclareceu que ficou configurado o abuso de direito, o dano imposto ao empregado e o nexo de causalidade. De acordo com os depoimentos tomados pelo juiz do trabalho da 2ª Vara do Trabalho de Rondonópolis (MT), após chegar à empresa por meio de transporte fornecido por ela, o canavieiro se preparava para o trabalho, portando os equipamentos de proteção individual (EPIs). Contudo, era impedido de trabalhar pelo fiscal, e “ficava na lavoura esperando passar o tempo”. Ainda segundo a mesma testemunha, os demais colegas estranharam aquela situação e até fizeram paralisação em favor do colega, para que este pudesse trabalhar. A Breco recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) questionando o valor da indenização, que considerou incompatível com os fatos acontecidos. Explicou que outros Tribunais Regionais, em exame de fatos considerados mais graves, estabeleceram condenações inferiores. Todavia, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator do recurso, considerou adequado o valor estabelecido, uma vez que foram observados os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Observou ainda que os julgados trazidos pela empresa com o objetivo de comprovar divergência jurisprudencial não atenderam ao critério de identidade com a situação do caso, exigido pela Súmula 296 do TST.

O assédio moral também pode ocorrer de forma horizontal, quando é praticado por colegas de trabalho de mesmo nível profissional. Nesse caso ocorreu assédio moral horizontal discriminatório em que os colegas do empregado que trabalhava na função de auxiliar de depósito da empresa de bebidas, afirmou que sofria com as atitudes constrangedoras de um gerente que, na presença de colegas, chamava-o de "vampiro" e "mutante", em razão de sua má formação dentária e a chefia imediata essa omissa em relação a essas atitudes não tomando qualquer providência para reprimir essas ofensas ao empregado assediado moralmente, conforme notícia do Tribunal Superior do Trabalho, Distribuidora de bebidas é condenada por omissão em assédio moral entre colegas, no processo AIRR de nº 29000-59.2011.5.13.006, disponível em www.tst.jus.br, acesso em 10/01/2016,

Distribuidora de bebidas é condenada por omissão em assédio moral entre colegas Um empregado da Atlântica News Distribuidora de Bebidas Ltda. que sofria humilhações de colegas no ambiente de trabalho em razão de sua aparência e sem oposição ou censura pelas chefias imediatas receberá indenização por assédio moral horizontal (colega X colega). Na inicial, o ajudante e auxiliar de depósito da empresa de bebidas afirmou que sofria com as atitudes constrangedoras de um gerente que, na presença de colegas, chamava-o de "vampiro", "thundercat" e "mutante", em razão de sua má formação dentária. A partir daí, os companheiros de trabalho também passaram a tratá-lo por aqueles apelidos e, por vezes, afirma ter ouvido comentários em tom de deboche quando ia ao banheiro, tais como "você é muito lindo para estar desfilando na empresa". Em defesa, a empresa negou qualquer ocorrência de comportamento impróprio dentro de suas instalações. A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao examinar recurso, ratificou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB) quanto à ocorrência da lesão moral. O Regional registrou que, embora não se possa garantir que a empresa estimulava o assédio, ficou claro nos autos que houve omissão e até mesmo tolerância por parte dos seus representantes com as situações humilhantes e constrangedoras a que o reclamante era submetido. O relator do recurso, ministro Maurício Godinho Delgado, esclareceu que a hipótese é típica de assédio horizontal, ou seja, condutas ilícitas praticadas por colegas contra outro, capazes de afetar a autoestima e o respeito próprio da vítima. Considerou que se as agressões são rotineiras e feitas de forma generalizada, sem reação e punição pelas chefias, "o empregador se torna responsável pela indenização correspondente", considerando que tem o dever do exercício do poder disciplinar na relação de emprego.

Outro caso de prática do assédio moral horizontal, por ato discriminatório ocorreu na empresa Comercial Zena Móveis Sociedade Ltda. O empregador tem por obrigação que fiscalizar o trabalho dos empregados e reprimir qualquer ato discriminatório contra seus empregados para proporcionar um ambiente saudável psicologicamente aos seus trabalhadores. Porém, nesse caso, o empregado sofreu ofensas por ser portador de uma doença chamada de vitiligo, doença cutânea que causa

a perda da pigmentação da pele, era chamado pelos colegas de "panda" e "Michael Jackson", entre outros apelidos, conforme notícia do Tribunal Superior do Trabalho. Empregado vítima de chacotas por vitiligo receberá R\$ 50 mil, no processo RR de nº 1083-71.2012.5.02.0221, disponível em www.tst.jus.br, acesso em 10/01/2016,

Empregado vítima de chacotas por vitiligo receberá R\$ 50 mil A Comercial Zena Móveis Sociedade Ltda. (Lojas Marabraz, de São Paulo) foi condenada pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho a pagar indenização por dano moral de R\$ 50 mil a um empregado que, por ter vitiligo, era chamado pelos colegas de "panda" e "Michael Jackson", entre outros apelidos. O valor inicialmente fixado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), de R\$ 300 mil, foi considerado pela Turma em desacordo com os critérios de razoabilidade e proporcionalidade. O trabalhador atribuiu o desenvolvimento do vitiligo, doença cutânea que causa a perda da pigmentação da pele, e de hipertireoidismo ao assédio moral que alegou sofrer por parte de um dos gerentes da empresa, que o proibiu de almoçar com outros gerentes e promoveu todos os demais empregados do seu setor, inclusive seus subordinados, que passaram a receber salário maior ao seu. Ao retornar de afastamento por auxílio-doença para tratamento de quadro depressivo, disse que tanto a chefia quanto os colegas passaram a apelidá-lo de "malhado", "mão branca", "panda" e "Michael Jackson" e a retratá-lo em caricaturas que circulavam pela empresa. Segundo ele, o superior hierárquico, mesmo informado dos fatos, não impediu a continuidade das agressões morais. **Omissão** Com base no laudo pericial, que afastou a relação do hipertireoidismo e do vitiligo, doenças autoimunes, com o trabalho, o juízo de primeiro grau indeferiu a indenização. A sentença foi reformada pelo TRT-SP, que destacou que, dentre as obrigações do empregador, está a de respeitar seus empregados e de verificar as informações de que ele seria motivo de chacota. Para o Regional, a empresa foi omissa no dever de zelar pelo ambiente de trabalho saudável e coibir práticas ofensivas à integridade moral dos empregados, ao não tomar medidas para reprimir comportamentos inadequados. A indenização foi fixada em R\$ 150 mil e posteriormente majorada para R\$ 300 mil. No recurso ao TST, a empresa questionou o valor e pediu sua redução para R\$ 10 mil. O relator, ministro Emmanoel Pereira, entendeu extrapoladas a razoabilidade e proporcionalidade da condenação e, mesmo observando não ser possível quantificar o dano sofrido pelo trabalhador. Seguindo proposta da ministra Maria Helena Mallmann, a Turma redefiniu a indenização em R\$ 50 mil.

O assédio moral pode afetar a saúde e causar doenças de natureza psicológica ao empregado adquiridas na atividade laborativa podendo causar depressão e até afastamento do trabalho por licença médica como exemplo o caso ocorrido na Mercotrade Agência Marítima Ltda., em que o empregado com depressão decorrente de assédio moral no emprego foi demitido após retorno da licença medica, conforme notícia do Tribunal Superior do Trabalho, Turma determina reintegração de empregado em tratamento de depressão demitido em período de estabilidade, no processo RR de nº 76-16.2010.5.02.0447, disponível em www.tst.jus.br, acesso em 10/01/2016,

Turma determina reintegração de empregado em tratamento de depressão demitido em período de estabilidade. A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Mercotrade Agência Marítima Ltda., de Santos (SP), a reintegrar um assistente operacional demitido durante o período de garantia provisória de emprego em virtude de depressão classificada como doença do trabalho. A empresa pagará também os salários relativos ao período entre a despedida e a reintegração, e indenização por dano moral no valor de R\$ 15 mil. O operador atribuiu a depressão à sobrecarga de cobranças e atritos com o superior. Ele foi afastado por auxílio-doença pelo INSS por diversas vezes sucessivas, até ser demitido. Na homologação da rescisão, o sindicato ressaltou que ele sofria de doença profissional, tanto que o INSS prorrogou o auxílio-doença por acidente de trabalho. Assim, pediu a reintegração com base no artigo 118 da Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213/91), ou indenização substitutiva, e indenização pelas condições que levaram ao desenvolvimento da depressão e outros problemas. Com base em laudo médico, o juízo de primeiro grau entendeu que o trabalho era concausa da doença, que resultava em incapacidade de trabalho temporária. A sentença destacou que a Lei 8.213/91 não distingue entre o acidente de trabalho típico e as doenças profissionais para a garantia de emprego e, reconhecendo a estabilidade, determinou a reintegração e fixou a indenização por dano moral em R\$ 15 mil. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), porém, entendeu que o laudo pericial não comprovou o nexo de concausa entre a doença e as atividades na empresa, e julgou o pedido improcedente. Para a relatora do recurso do operador ao TST, desembargadora convocada Luiza Aparecida Oliveira Lomba, a decisão do TRT contrariou o artigo 118 da Lei 8.213/91 e a Súmula 378 do TST ao dispensar o trabalhador no período de garantia provisória de emprego, restabelecendo integralmente a sentença. A decisão foi unânime.

Outro caso de depressão decorrente de assédio moral por tratamento humilhante ocorreu na empresa de telefonia móvel Claro S.A. em que a supervisora da equipe era bastante ríspida, gritava com as atendentes e as repreendia diante dos demais colegas. Também costumava sobrecarregar os empregados para o cumprimento de metas, gerando tensão entre os subordinados. Após várias situações de humilhação, ela procurou tratamento psiquiátrico e passou a fazer uso de antidepressivos, chegando a ficar afastada do serviço por auxílio-doença. Conforme notícia do Tribunal Superior do Trabalho, a empresa Claro, indenizará trabalhadora que desenvolveu depressão por tratamento humilhante no processo RR de nº 37600-85.2007.5.04.0030, disponível em www.tst.jus.br, acesso em 10/01/2016,

Claro indenizará trabalhadora que desenvolveu depressão por tratamento humilhante. A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Claro S.A., condenada a indenizar por danos morais uma trabalhadora que apresentou quadro de depressão após ser submetida a tratamento humilhante no ambiente de trabalho. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) equiparou a doença a acidente de trabalho e determinou o pagamento de R\$ 5.500 à empregada. Segundo a trabalhadora, a supervisora da equipe era bastante ríspida, gritava com as atendentes e as repreendia diante dos demais colegas. Também costumava sobrecarregar os empregados para o cumprimento de metas, gerando tensão entre os subordinados. Após várias situações de humilhação, ela procurou tratamento psiquiátrico e passou a fazer uso de antidepressivos, chegando a ficar afastada do serviço por auxílio-doença. Com base nos laudos periciais e no testemunho de outros empregados, a sentença reconheceu a existência de nexo

causal entre o tratamento inapropriado no ambiente de trabalho e a doença desenvolvida durante o contrato, equiparando-a a acidente de trabalho. O TRT reconheceu que outros fatores, como o histórico familiar de transtornos do humor e situações de estresse relacionadas à obesidade e ao desemprego da mãe no período do contrato – contribuíram para o desenvolvimento da doença. Mas, levando em conta o assédio moral, a extensão e a gravidade do dano causado e suas repercussões na vida da trabalhadora, prevaleceu a avaliação quanto à concausa de 25% de responsabilidade da empresa. No recurso ao TST, a empresa tentou descaracterizar a relação entre a patologia e o trabalho e afirmou que o problema psicológico da trabalhadora teria sido provocado por "inúmeros fatores externos". Na Segunda Turma do TST, o relator do recurso, ministro José Roberto Freire Pimenta, destacou que o Tribunal Regional julgou de acordo com as provas colhidas no processo, e que decisão diferente exigiria o reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST. Desse modo, por unanimidade, ficou mantida a condenação. A decisão já transitou em julgado.

O assédio moral pode ocorrer também em empregados que ocupam função de chefia, pois também estão subordinados a superiores na empresa e tem cobranças sobre a produtividade e resultado do trabalho de sua equipe. O assédio moral pode causar esgotamento profissional causado por estresse, como por exemplo, nesse caso que ocorreu no Banco Itaú S.A em que uma ex-gerente operacional que foi diagnosticada e afastada pelo INSS com a síndrome de *burnout*, transtorno psicológico provocado por esgotamento profissional decorrente de estresse e depressão prolongados.

Conforme notícia do Tribunal Superior do Trabalho, ex-gerente ganhou ação contra Itaú por síndrome do esgotamento profissional causado por estresse, no processo RR de nº 959-33.2011.5.09.0026, disponível em www.tst.jus.br, acesso em 10/01/2016,

Ex-gerente ganha ação contra Itaú por síndrome do esgotamento profissional causado por estresse. A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) aumentou para R\$ 60 mil o valor da indenização a ser pago a uma ex-gerente operacional do Banco Itaú Unibanco S.A que foi diagnosticada e afastada pelo INSS com a síndrome de *burnout*, transtorno psicológico provocado por esgotamento profissional decorrente de estresse e depressão prolongados. Para o ministro José Roberto Freire Pimenta, relator do processo, a patologia representa prejuízo moral de difícil reversão, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado. Depois de mais de 26 anos prestando serviços ao Banco Banestado S.A e posteriormente ao sucessor Itaú Unibanco S.A., a trabalhadora passou a apresentar humor depressivo, distanciamento dos colegas e desinteresse gradual pelo trabalho. Na reclamação trabalhista, afirmou que, ao invés de adotar políticas preventivas, o banco impunha metas de trabalho progressivas e crescentes, estipulava prazos curtos e insuficientes para a realização de várias atividades simultâneas e cobrava outras medidas que fizeram com que, ao longo dos anos, seu trabalho se tornasse "altamente estressante" e nocivo à saúde. O Itaú, em sua defesa, associou a doença a problemas familiares, amorosos ou financeiros, sem nexos com a prestação dos serviços. Argumentou que a gerente não desenvolvia qualquer atividade que implicasse esforço cognitivo, com sobrecarga de tarefas ou responsabilidade exagerada. Disse ainda que o trabalho era realizado em ambiente salubre, com mobiliário ergonômico, e que, no curso do contrato, a gerente era submetida a exames médicos periódicos e considerada apta ao exercício da função. Com base no laudo pericial que constatou o nexo causal do

transtorno com a prestação de serviços e em depoimentos testemunhais, a sentença da Vara do Trabalho de União da Vitória (PR) reconheceu a culpa exclusiva do Itaú e o condenou ao pagamento de R\$ 30 mil de indenização. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, ao analisar recurso empresarial, reduziu o valor para R\$ 10 mil. No TST, o ministro José Roberto Freire Pimenta entendeu que o valor arbitrado não atendeu à gravidade do distúrbio psicológico da trabalhadora. "É um longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura," destacou. Ao aumentar a indenização para R\$ 60 mil, ele explicou que a reparação deve ser imposta levando-se em consideração a gravidade do ato lesivo praticado, o porte econômico do empregador, a gravidade da doença e a necessidade de induzir a empresa a não repetir a conduta ilícita. A decisão foi por maioria, vencido o ministro Renato Lacerda Paiva, que votou pelo restabelecimento do valor fixado em sentença.

Conforme verificado nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, percebe-se que o judiciário trabalhista tem enfrentado o tema, que é de grande importância, tendo em vista a grande incidência do fenômeno assédio moral nas organizações.

O que se conclui é que as empresas devem adotar medidas a fim de prevenir que tais atos aconteçam e se repitam, pois estará se resguardando de ações indenizatórias e propiciando um meio ambiente de trabalho saudável para seus colaboradores.

4.4 Jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Com o objetivo de demonstrar de forma prática em casos reais de processos judiciais o assédio moral aos empregados de empresas foi realizada a pesquisa no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em casos diferenciados apresentando várias formas de assédio moral no emprego.

Em algumas situações ocorrem reiteradamente nas empresas casos de assédio moral de forma semelhante e pelo mesmo motivo, o que gerou a criação de jurisprudência no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por meio da Súmula da nº 83, que demonstra o entendimento desse Tribunal para ser aplicado em casos futuros semelhantes e também com o objetivo de diminuir a ocorrência de assédio moral nesses casos, alertando que tal ato dos superiores hierárquicos gera pagamento de indenização pecuniária. Essa Súmula criada pela Resolução Administrativa nº 47/2015, dispõe sobre

os empregados que são submetidos a participar de reuniões entoando cântico com dança e rebolado sendo submetidos ao assédio moral,

Súmula nº 83 - EMPRESA WALMART BRASIL. REUNIÕES MOTIVACIONAIS. DANO MORAL. O empregado da empresa Walmart Brasil que é compelido a participar das reuniões motivacionais em que é entoado o cântico Cheers, com coreografia envolvendo dança ou rebolado, sofre abalo moral, tendo direito ao pagamento de indenização. Resolução Administrativa nº 47/2015 23, 24 e 25.11.2015

Nesse caso ocorre claramente o assédio moral com a participação reiterada em reuniões motivacionais em que os empregados são obrigados a fazer coreografia com dança e rebolado entoando o cântico Cheers. O empregado é submetido a comportamento humilhante, essa prática foi encontrada em vários processos judiciais contra a empresa Walmart Brasil, que foi condenada ao pagamento de indenização aos empregados que sofreram esse tipo de assédio moral.

Como exemplo de assédio moral pelo canto motivacional e rebolado, o processo de nº 002030021.2013.5.04.0024, julgado pela 8ª Turma, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator José Paulo Lucena, Acórdão publicado em 04.12.2014, disponível em <http://www.trt4.jus.br>:

EMENTA DANO MORAL. CANTO MOTIVACIONAL (CHEERS). ASSÉDIO MORAL PROVADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Demonstrada a violação aos direitos personalíssimos do empregado, decorrente de atos que conformam assédio moral consistente em obrigatoriedade de participação do empregado na entoação do cântico *cheers*, quando também o empregado deveria dançar e rebolar, deve o empregador pagar indenização por dano moral, nos termos do art. 5º, V e X, da CF, bem assim nos arts. 186 e 927 do CC.

(...)

Nesse quadro, considerando a capacidade econômica das partes, a extensão do dano e o efeito pedagógico da indenização, com a finalidade de desestimular a repetição da conduta, considera-se razoável o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), inclusive para não configurar enriquecimento sem causa da parte autora. (TRT da 4ª Região, 8a. Turma, 000130885.2012.5.04.0302 RO, em 03/10/2013, Juíza Convocada Angela Rosi Almeida Chapper Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Francisco Rossal de Araújo, Desembargadora Lucia Ehrenbrink). Nego provimento ao recurso ordinário da ré e dou parcial provimento ao recurso do autor para majorar o valor da indenização por dano moral para R\$10.000,00.

O assédio moral pode ocorrer de forma discriminatória, como ocorreu nesse caso de xingamentos a um transexual, em que o superior hierárquico chamava o

empregado de forma pejorativa de “traveco”, “travesti” e falava que não gostava de trabalhar com “traveco” conforme informações pesquisadas no processo de nº 002025858.2015.5.04.0781, julgado pela 8ª Turma, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator Juraci Galvão Junior, Acórdão publicado em 16.12.2015, disponível em <http://www.trt4.jus.br>,

(...)

Ainda assim, não se pode olvidar que a testemunha Lucas presenciou ofensas proferidas contra o reclamante pelo superior hierárquico Alessandro em razão da orientação sexual. Ainda que subsista séria dúvida quanto ao contexto das ofensas e quanto ao fato de que estas motivaram a dispensa do demandante, a prova oral é firme no sentido de que Lucas viu Alessandro se dirigir ao autor de forma pejorativa com a expressão "travesti" ou "traveco". Essa conduta não se alinha com o dever implícito de mútuo respeito entre empregado e empregador, e fere o princípio basilar da vedação de discriminação.

(...)

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho, da 4ª Região, possui uma diversidade de processos com tipos e indenizações que serão objeto de pesquisa nas páginas posteriores.

4.5 Objetivos de Estudo e Justificação

O Objetivo geral é Identificar as consequências do Assédio Moral ao trabalhador e seus reflexos. A pesquisa pretende esclarecer aspectos sobre o assédio moral no emprego no Brasil, com pesquisa na doutrina, legislação, normas internacionais e jurisprudência, buscando identificar o conceito do assédio moral, o perfil do empregado assediado no trabalho e os aspectos históricos e culturais da relação empregado e empregador, sem o objetivo de esgotar o tema, por sua amplitude e complexidade.

Não foi abordado o assédio com servidores públicos, nem o assédio entre familiares, buscando especificamente tratar do assédio moral no emprego dentro da legislação trabalhista, com trabalhadores que exercem suas atividades em empresas.

Os objetivos específicos são conceituar o mobbing/assédio moral. Identificar as formas de mobbing/assédio moral contra os trabalhadores nas relações de trabalho.

Verificar a existência de legislação e mecanismos de proteção e prevenção sobre o tema, bem como o resultado dos processos judiciais na Justiça do Trabalho.

O assédio moral vem sendo julgado pelos tribunais trabalhistas apenas nos últimos dez anos, considerando que a competência sobre o julgamento da matéria foi atribuída somente no final do ano de 2004, pela Emenda Constitucional de número 45 de 08.12.2004, que modificou a Constituição Federal do Brasil de 1988.

A identificação do fenômeno nas empresas é fundamental no Brasil, considerando que não existem pesquisas nessa área nos órgãos oficiais que foram contatados que são responsáveis pela fiscalização, Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, com o grande índice de assédio moral nas empresas e o pouco efetivo de servidores públicos que exercem a fiscalização é necessário identificar quais tipos de empresas e trabalhadores que sofrem mais com o assédio moral, visando uma melhor intervenção para prevenção do *Mobbing*.

Método

Foi utilizado o método qualitativo em razão dele a partir de argumentos gerais para argumentos particulares. Efetuando a revisão e produção bibliográfica classificada de acordo com categorias descritivas e explicativas do fenômeno, de forma que a integração das diversas abordagens permita uma visão panorâmica da temática. Espera-se que os resultados contribuam para a melhor compreensão e caracterização deste fenômeno e que auxilie interessados no combate efetivo deste grave problema organizacional.

Instrumentos

Os instrumentos utilizados para pesquisa serão pesquisas na literatura, consulta de estatísticas em órgãos oficiais e processos nos Tribunais Trabalhistas nos últimos cinco anos, com identificação das empresas por tipo de atividade, e das vítimas por idade, sexo, tipo de emprego, grau de instrução, remuneração e valores de indenização por assédio moral e características do processo.

O tema será desenvolvido através da análise e da leitura de doutrinas, legislação vigente e casos exemplificativos que tratem do assunto. Por meio de estudo de Processos judiciais trabalhistas com dados de assédio moral será apurado quais as características dos empregados que são assediados no trabalho e quais as atividades empresariais que possuem mais casos de assédio moral ao trabalhador.

Os trabalhadores serão classificados por sexo, idade, profissão, remuneração, as empresas serão classificadas por atividade empresarial, também serão apresentados dados de quais os tipos de assédio moral são mais frequentes e o valor médio da indenização nos últimos cinco anos. Com o objetivo de buscar dados sobre o perfil do empregado que sofre assédio moral no trabalho e do tipo de empresa onde mais ocorre, será demonstrada pesquisa no Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região, com decisões nos processos que tramitam em consulta pública para advogados, nos últimos cinco anos, considerando que somente alguns processos, excepcionalmente, tramitam em segredo de justiça e não podem ser consultados sem autorização judicial.

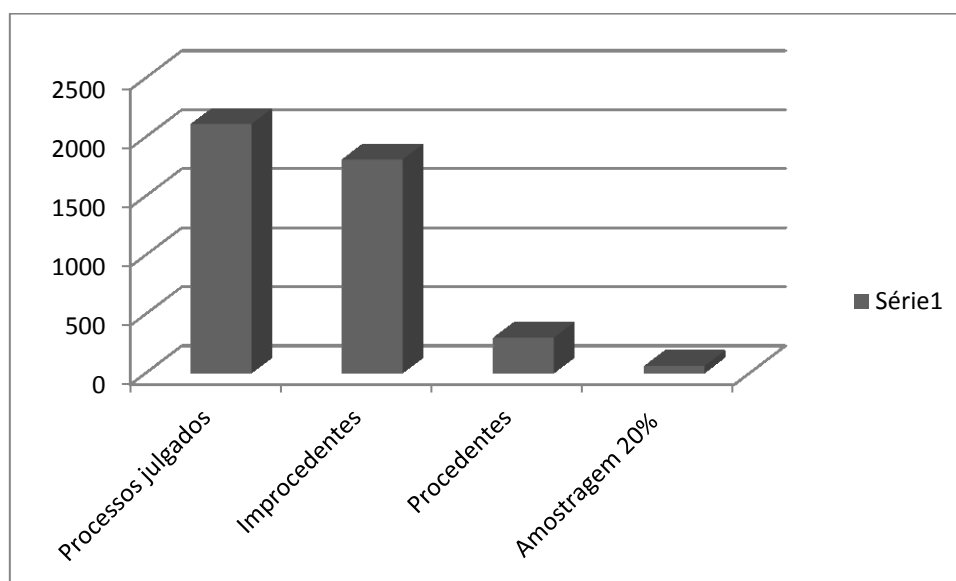
O sistema de Processo Judicial Eletrônico permite apenas aos advogados o acesso integral aos processos judiciais trabalhistas

Procedimento

Tendo em vista que a competência da Justiça do Trabalho para julgamento de ações *mobbing* iniciou em dezembro de 2004, um processo dessa natureza poderia levar até sete anos para o trânsito em julgado, a jurisprudência sobre o assédio moral no emprego foi sendo consolidada nos últimos 5 anos, entre os anos de 2012 e 2016, por esse motivo foram pesquisados processos com Acórdãos nesse período. Em um universo de 2110 processos, sobre o tema, no Tribunal Regional do Trabalho, da 4º Região, a maioria foram julgados improcedentes por falta de provas, sendo considerado para pesquisa apenas 60 processos em um universo de 300 processos, em média, que foram julgados procedentes, ou seja, 20% do total dos processos procedentes foram objeto da amostragem.

Gráfico 1

Processos Julgados



A pesquisa tem o objetivo de identificar o perfil do empregado assediado, com os critérios de sexo, idade, função de trabalho, remuneração, atividade da empresa, motivo do assédio moral e valor da indenização determinada pelo Poder Judiciário. Na tabela de nº 2, foram incluídos os dados dos processos com as informações coletadas pelo sistema de Processo Judicial Eletrônico trabalhista com acesso restrito a advogados, juízes, procuradores e servidores do judiciário.

4.6 Da Pesquisa Realizada em Processos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Tabela 2

Dados dos Processos Judiciais Procedentes do Tribunal Regional da 4ª Região

Nº	Processo e ano do início	Sexo	Idade	Função Remuneração em R\$	Atividade Empresa	Tipo de Assédio Moral	Indenização em R\$ Data do Acórdão
1	0000160-51.2012.5.04.0201	M	36	Auxiliar 1.384	Indústria	Forçado ao trabalho com o dedo quebrado	30.000 27.11.15
2	00200350	T	31	Auxiliar	Serviços	Discriminação sexual	3.000

	4.2013.5.0 4.0029			689			06.06.14
3	0020212- 34.2013.5. 04.0007	M	72	Professor Universitá rio 5.413	Universid e	Bulling avaliação ruim dos alunos demissão	20.000 24.07.15
4	0020271- 40.2013.0 5.04.0001	F	21	Caixa 985	Drogaria	Xingamentos e puxão de orelha pela chefia	3.000 27.04.15
5	0020295- 98.2013.5. 04.0282	M	59	Motorista 1.200	Transportes	Redução do trabalho e salário	3.000 19.11.14
6	0020300- 21.2013.5. 04.0024	M	22	Operador 1.228	Comércio	canto motivacional (cheers)	10.000 02.12.14
7	0020349- 71.2013.5. 04.0021	F	19	Despachan te 780	Comércio	Perseguição pelo chefe	2.000 04.03.15
8	0020543- 56.2013.5. 04.0123	M	43	Supervisor 5.339	Engenharia	Rebaixamento e isolamento após acidente de trabalho	128.127 15.06.15
9	0020732- 70.2013.5. 04.0402	F	32	Lixadora 1.581	Indústria	Xingamentos pela chefia	7.000 27.08.14
10	0020894- 37.2013.5. 04.0282	M	22	Auxiliar escritório 697	Comércio	Assédio sexual pela chefia imediata	5.000 10.12.14
11	0021019- 24.2013.5. 201304.04 05	F	23	Operador de cobrança 2.313	Comércio	Perseguição e ofensas pela chefia	2.000 03.09.15
12	0021092- 30.2013.5. 04.0523	M	26	Vendedor 959	Comércio	Discriminação sexual	8.300 17.11.14
13	0020989- 89.2013.5. 04.0404	F	26	Caixa 1.022	Comércio	Xingamentos pela chefia	3.000 15.10.14
14	00004969 4.2013.5.0 4.0015	M	30	Camareira 980	Hotelaria	Ofensas de cunho racial	7.000 31.03.16
15	0021351- 94.2013.5. 04.0403	M	34	Auxiliar de produção 1.377	Indústria	Ofensas e perseguição pela chefia e agressão física	10.000 15.03.16
16	0021406- 67.2013.5. 04.0331	M	30	Agente de saúde 1.135	Serviços de saúde	Discriminação homossexual portador de HIV	10.000 02.07.15
17	0021567- 43.2014.5. 04.0331	M	23	Auxiliar produção 1.802	Indústria	Apelidos humilhantes pela chefia	4.000 22.03.16

18	0020293-41.2014.5.04.0332	M	25	Coletor de lixo 835	Serviços terceirizados	refeições no caminhão de lixo e necessidades fisiológicas	5.000 25.11.14
19	0020482-60.2014.5.04.0771	M	29	Gerente 3.686	Banco	Humilhação e xingamentos pela chefia	20.000 26.10.15
20	0020489-86.2014.5.04.0016	F	25	Auxiliar 1.128	Comércio	Isolamento no trabalho após retorno da licença medica	15.000 10.12.15
21	0020660-85.2014.5.04.0002	M	33	Vendedor 986	Comércio	Humilhação cobrança das metas de vendas	8.000,00 26.01.16
22	0020800-77.2014.5.04.0404	F	26	Supervisora 1.156	Serviços	Ofensas de cunho sexual por e-mail	7.000 02.09.15
23	0021058-15.2014.5.04.0331	F	30	Treinadora 968	Comércio	Humilhações após retorno de licença médica	10.000 25.06.15
24	0021328-32.2014.5.04.0010	F	28	Consultora 836	Serviços de telemarketing	Perseguição pela chefia e cobrança excessiva de metas	5.000 23.10.15
25	0021349-32.2014.5.04.0002	F	46	Auxiliar 332	Banco	Perseguição rispidez e zombamento pelos advogados do banco	10.000 04.12.15
26	0021392-88.2014.5.04.0221	F	39	Operadora maquina 1.489	Indústria	Discriminação pela chefia e assédio sexual	8.000 26.10.15
27	0020034-58.2014.5.04.0522	M	21	Atendente de restaurante 776	Comércio	Humilhação, perseguição e xingamentos pela chefia imediata	20.000 03.08.15
28	0021962-10.2014.5.04.0404	M	23	Jogador de futebol 1.800	Sociedade esportiva	Perseguição após retorno de licença médica	10.000 25.11.15
29	0020011-56.2014.5.04.0282	F	32	Administrativa 3.403	Indústria	Assédio sexual pelo superior	15.000 05.05.15
30	0020407-94.2014.5.04.0003	F	26	Assistente de 1.464	Hospital	Ofensas e xingamentos	10.000 23.02.16
31	00201098.8.2014.5.04.0331	M	23	Chefe de seção 1.516	Comércio	Obrigada a dançar canto motivacional (cheers) palavras	5.000 25.08.15
32	0021504-08.2014.5.04.0205	F	26	Caixa 1.167	Comércio	Discriminação por preferencia sexual pela chefia	10.000 05.04.16
33	0021334-24.2014.5.04.0403	F	27	Caixa 815	Comércio	Perseguição pela chefia empregada gestante	15.000 03.03.16
34	0020222-	M	39	Coletor de	Engenharia	Ofensas e agressões de	10.000

	38.2014.5. 04.0203			lixo 835	Serviços terceirizado s	cunho racial macaco negrão	02.10.15
35	0020265- 82.2014.5. 04.0523	M	60	Porteiro 799	Serviços terceirizado s	Perseguição sofrida pela chefia	3.000 20.10.15
36	0020667- 59.2014.5. 04.0202	F	30	Operadora 936	Comércio	Xingamentos burra traste	7.000 16.03.16
37	0021143- 12.2014.5. 04.0004	M	56	Gerente 5.097	Banco	Isolamento no trabalho e perseguição chefe	15.000 22.04.16
38	0021112- 75.2014.5. 04.0332	M	18	Empacota dor 678	Comércio	Agressão física e verbal pela chefia	20.000 22.03.16
39	0020359- 24.2014.5. 04.0331	M	25	Coletor de lixo 835	Serviços de limpeza	Ofensas e xingamentos	8.352 10.03.16
40	0020336- 15.2014.5. 04.0008	M	40	Coletor de lixo 1.006	Engenharia	Xingamentos pela chefia	10.000 13.04.16
41	0020490- 49.2014.5. 04.0282	F	22	Caixa 746	Comércio	Assédio sexual pela chefia	10.000 15.04.16
42	0020638- 03.2014.5. 04.0204	F	25	Coordenad ora 1.907	Comércio	Assedio moral e sexual cobranças excessivas	10.000 05.04.16
43	0020383- 42.2014.5. 04.0302	F	32	Vendedora 1.762	Comércio	Perseguição pela chefia cobranças de metas com xingamentos	8.000 04.11.15
44	0021047- 16.2014.5. 04.0030	M	41	Repositor 1.455	Comércio	Xingamentos lerdo vagabundo	10.000 01.03.16
45	0020886- 45.2014.5. 04.0017	M	26	Separador 997	Comércio	Xingamentos e apelidos lerdo pau mandado	5.000 15.04.16
46	0021042- 24.2014.5. 04.0020	M	49	Vendedor 2.400	Comércio	Ameaça de demissão xingamentos burro imbecil	10.000 09.03.16
47	0021545- 05.2014.5. 04.0001	F	24	Vendedora 900	Comércio	Uso de uniforme Humilhante fantasia palhaço	5.000 28.04.16
48	0020611- 70.2014.5. 04.0252	F	21	Caixa 913	Comércio	Canto motivacional cantando e rebolando	10.000 05.05.16
49	0020110- 59.2015.5. 04.0292	F	31	Recrutado ra 874	Serviços de recrutament o	Cobrança excessiva de metas pela chefia imediate	10.000 28.09.15
50	00005046 2.2015.5.0	F	28	Frente de Caixa	Comércio	Perseguição após licença médica câncer	100.000

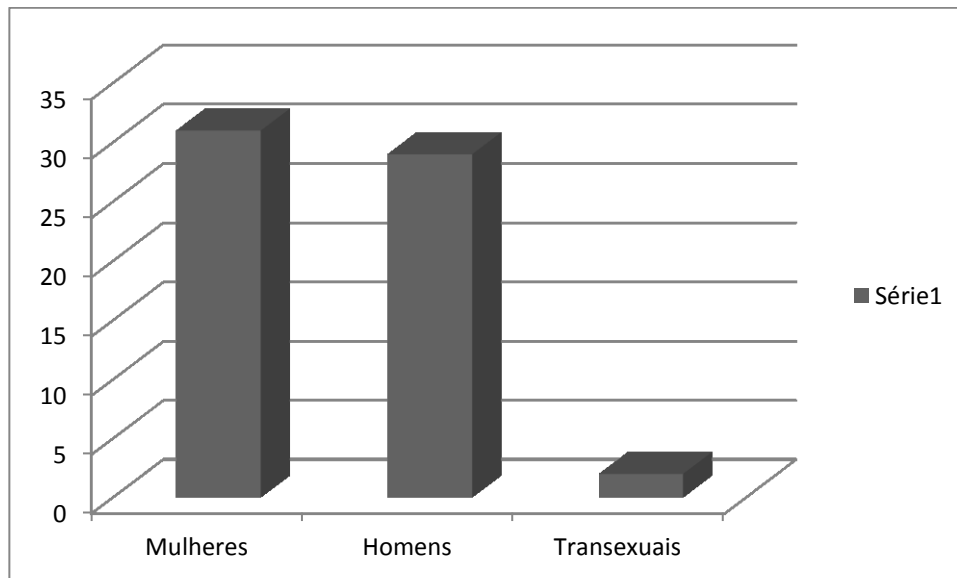
	4.0351			1.562			12.02.16
51	0020320-04.2015.5.04.0101	M	40	Pedreiro 1.232	Engenharia	Xingamentos e perseguição após licença médica	3.000 17.11.15
52	0020243-65.2015.5.04.0304	F	26	Auxiliar 954,00	Comércio	Humilhação cantar o hino da Empresa rebolando	10.000 18.09.15
53	0020258-58.2015.5.04.0781	T	25	Auxiliar 921,00	Indústria	Discriminação transexual e xingamentos	3.000 14.12.15
54	0020520-74.2015.5.04.0662	M	37	Auxiliar 1.004	Indústria	Jornada exaustiva além dos limites permitidos por lei	20.000 16.11.15
55	0020738-33.2015.5.04.0006	F	25	Atendente de loja 1.000	Comércio	Perseguição após retorno de licença maternidade	2.000 07.12.15
56	0020004-85.2015.5.04.0781	F	35	Auxiliar indústria 800	Indústria	Humilhação gorda	4.000 21.03.16
57	0020346-79.2015.5.04.0334	M	29	Operador 2000	Indústria	Humilhação de cunho sexual	20.000 28.04.16
58	0020656-88.2015.5.04.0333	F	25	Auxiliar 1.003	Comércio	Revista na bolsa e humilhação nas reuniões	14.000 08.04.16
59	0020088-80.2015.5.04.0104	F	34	Atendente 1.220	Comércio	Humilhação pelo gerente Gorda	12.000 05.05.16
60	0020253-21.2015.5.04.0301	F	30	Sub-Gerente 5.970	Banco	Ameaça de demissão greve	12.000 29.04.16

Resultado da Pesquisa

A amostragem da pesquisa com 60 processos julgados procedentes de empregados assediados demonstrou que, entre os empregados assediados, 29 são homens, 31 mulheres, sendo 2 transexuais, demonstrando as mulheres sofrem mais assédio moral no trabalho, porém com pouca diferença dos índices, tendo em vista o grande número de homens assediados no trabalho, não havendo grande diferença nos índices por separação de sexo, os empregados que tem opção sexual diferenciada também sofrem assédio, apresentando na tabela 2 transexuais e um total de 5 empregados que sofreram assédio moral por discriminação sexual.

Gráfico 2

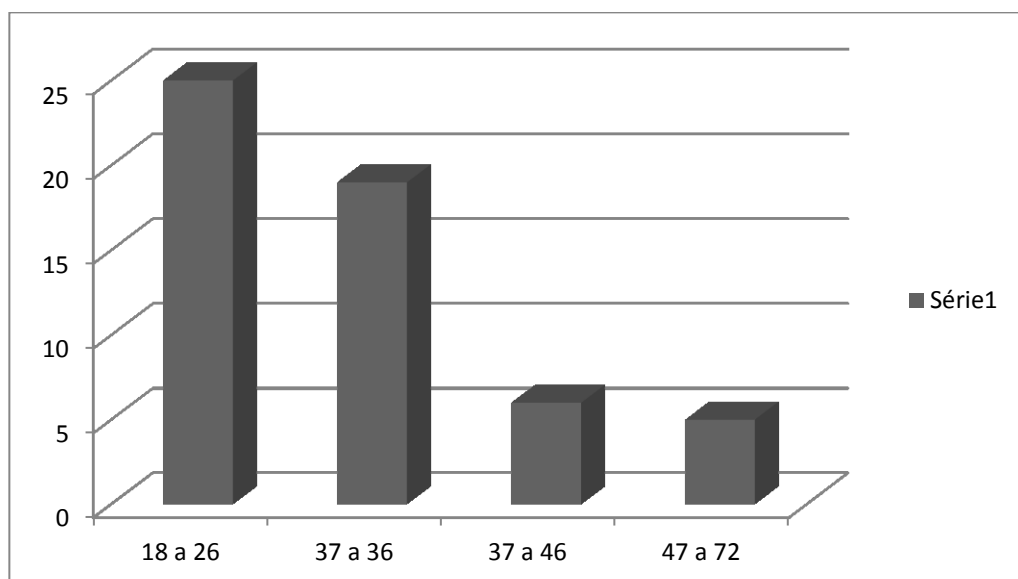
Trabalhadores assediados divididos por sexo



As idades apresentadas variam entre 18 e 72 anos, demonstrando que empregados de todas as idades são vítimas de assédio moral, porém o maior índice de casos ocorre com trabalhadores entre 18 e 26 anos, com 27 casos, entre 27 e 36 anos, com 20 casos, entre 37 e 46 anos, 8 casos e entre 47 e 72 anos apenas 5 casos. Os empregados mais jovens sofrem mais assédio, ocorrendo diminuição dos índices em trabalhadores com mais de 37 anos.

Gráfico 3

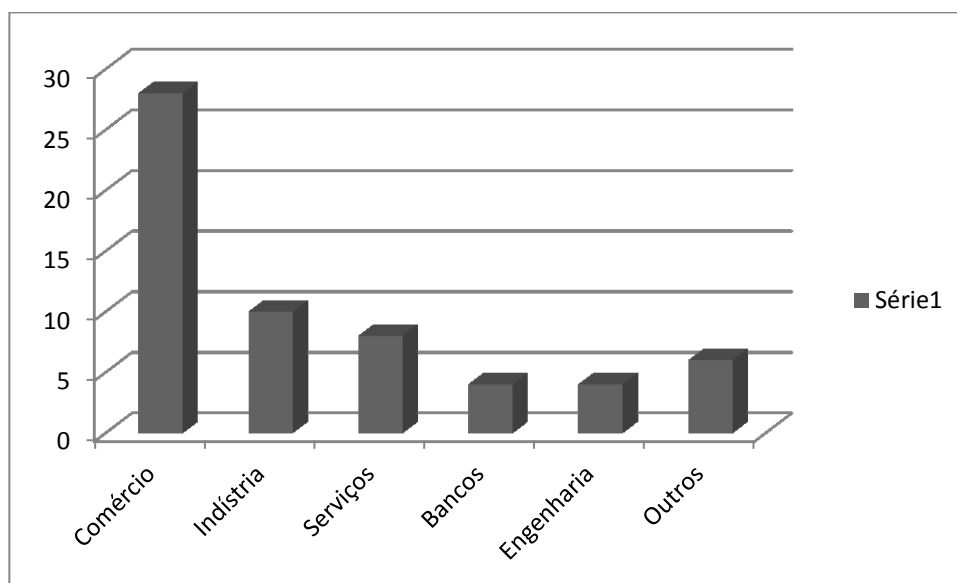
Trabalhadores assediados divididos por idade



No Comércio, ocorreram 28 casos, na Indústria 10, no Setor de Serviços 8, em, Bancos 4 casos, Engenharia, 4 casos. Os serviços de Drograria, Transportes, Hotelaria, Universidade, Sociedade Esportiva e um Hospital, apresentaram 1 caso de assédio moral ao empregado. Os maiores índices de assédio ocorrem no comércio, 28 dos casos, em segundo lugar a Indústria com 10 casos, em terceiro lugar o setor de serviços com 8 caso, demonstrando que nos setores mais competitivos em que as empresas precisam ter alta produção e um bom índice de vendas a pressão e a cobrança é maior, mas com a diversidade de seguimentos podemos concluir que o assédio moral pode ocorrer em qualquer atividade empresarial.

Gráfico 4

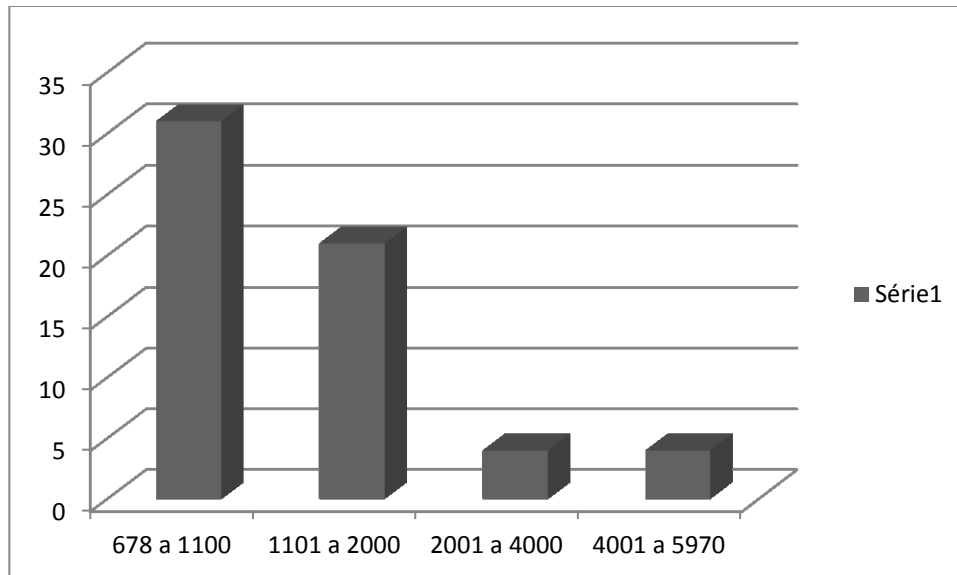
Trabalhadores assediados divididos por atividade empresarial



Os empregos com menores remuneração sofrem maior índice de assédio moral no trabalho, com remuneração entre R\$678,00 e R\$1.100,00 31 empregados, entre R\$1.101,00 e R\$2000,00 21 empregados, entre R\$2001,00 e R\$4000,00 4 empregados, entre R\$4001,00 e R\$5970,00 4 empregados. Ocorrendo um menor índice de assédio em pessoas que ganham acima de R\$2001,00. Dessa forma podemos concluir que os empregados mais humildes são as maiores vítimas do assédio moral.

Gráfico 5

Trabalhadores assediados divididos pelo valor da remuneração em reais

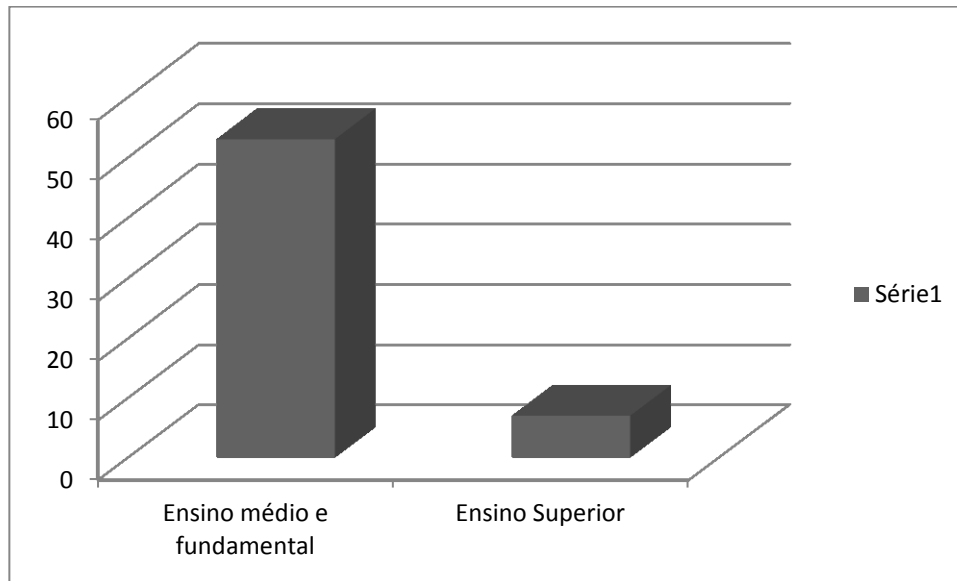


Com um grande número de funções no Brasil com profissionais diversificados existem vários tipos de empregados que exercem funções diferentes sofrendo assédio moral no trabalho, embora existam funções em categorias profissionais nos sindicatos não existe uma exigência mínima de escolaridade para cada função nas atividades que não exigem curso superior, exceto aqueles trabalhos especializados que exigem formação superior universitária.

Os maiores índices de assédio moral no trabalho ocorreram em funções que não exigem curso superior, apresentando uma média de 41 empregados, pessoas que ocupam função de chefia também sofrem assédio moral. Porém, apresentando um índice menor, 9 empregados, demonstrando que a cobrança dos superiores em empregados que ocupam função de chefia também é fato causador de assédio moral.

Gráfico 6

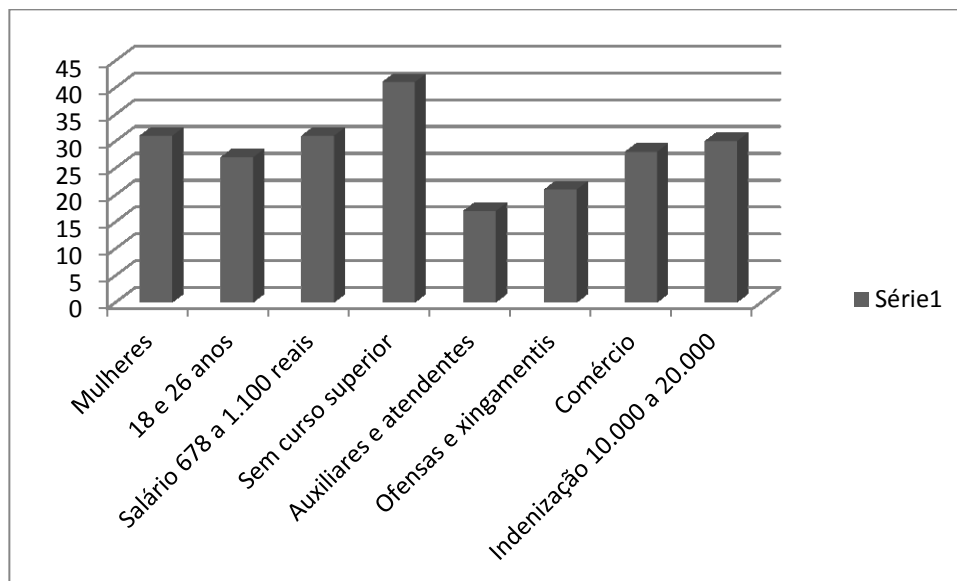
Trabalhadores assediados divididos em grau de instrução



As funções de auxiliares e atendentes contam com 17 casos, função de chefia 9 casos, operadores de caixa 6 casos, operadores em atividades geralmente desenvolvida na indústria 6 casos, vendedores 6 casos, coletor de lixo 4 casos. Outras funções como motorista, despachante, lixadora, camareira, porteiro, estagiário, jogador de futebol, separador, repositor, pedreiro, agentes de saúde e professor universitário apresentaram um caso em cada função.

Gráfico 7

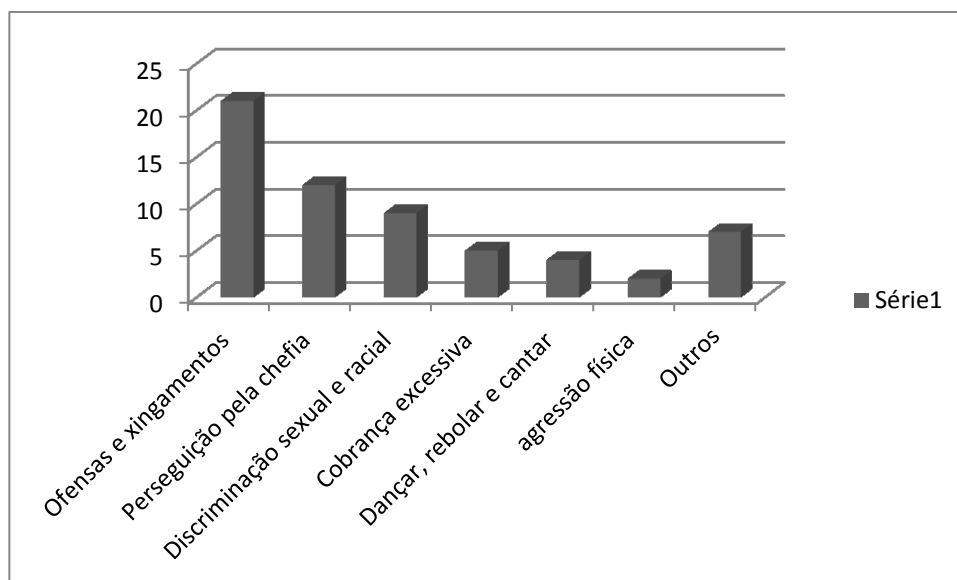
Trabalhadores assediados divididos por função



Alguns trabalhadores sofreram mais de um tipo de assédio, o maior índice foram de ofensas e xingamentos com 21 casos, perseguição pela chefia 12 casos, discriminação sexual 9 casos, cobrança excessiva de metas 5 casos, obrigação de dançar, rebolar e cantar o canto motivacional da empresa 4 casos, ofensa racial e agressão física com 2 casos, outros com um caso de cada, ameaça de demissão, trabalho forçado com o dedo quebrado, avaliação ruim dos alunos sem direito de defesa, redução do trabalho o do salário, refeição no caminhão de lixo e fazer necessidade na rua, Ofensa por compleição física 'Gorda' e uso de uniforme humilhante de palhaço.

Gráfico 8

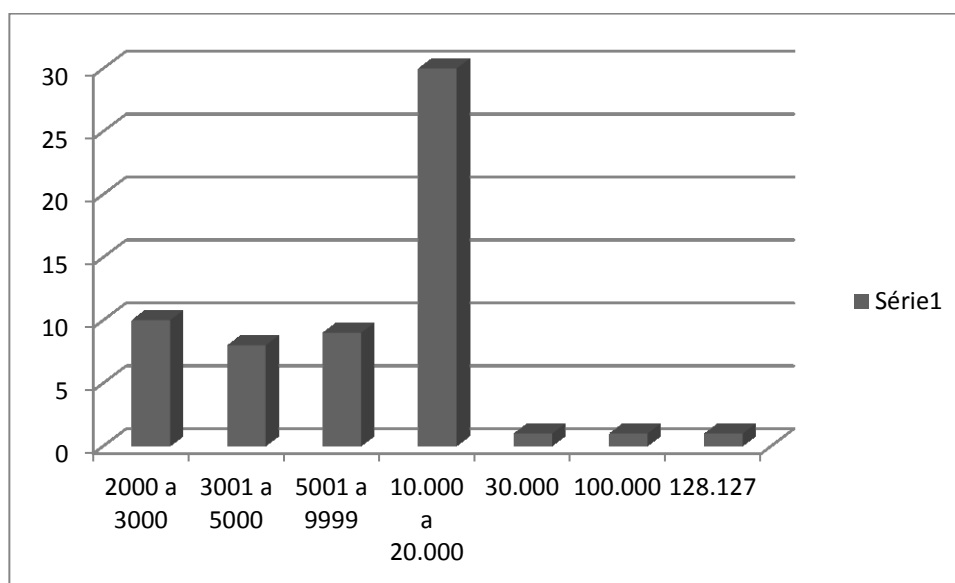
Tipos de assédio com maior índice de incidência nas empresas



Os valores de indenização identificados na pesquisa variam entre 2000 reais e 128.127 reais nos últimos cinco anos, entre 2000 e 3000 reais, 10 casos, entre 3001 e 5000 reais, 8 casos, entre 5002 e 9999 reais, 9 casos, entre 10 e 20 mil reais, 30 casos, um caso com R\$30.000,00 mil, um caso com R\$100.000,00 e outro com R\$128.127,00. Nesses valores ainda incidem juros e correção monetária que gera um adicional em torno de 30% com o valor atualizado na data do pagamento.

Gráfico 9

Valores de indenização judicial em reais



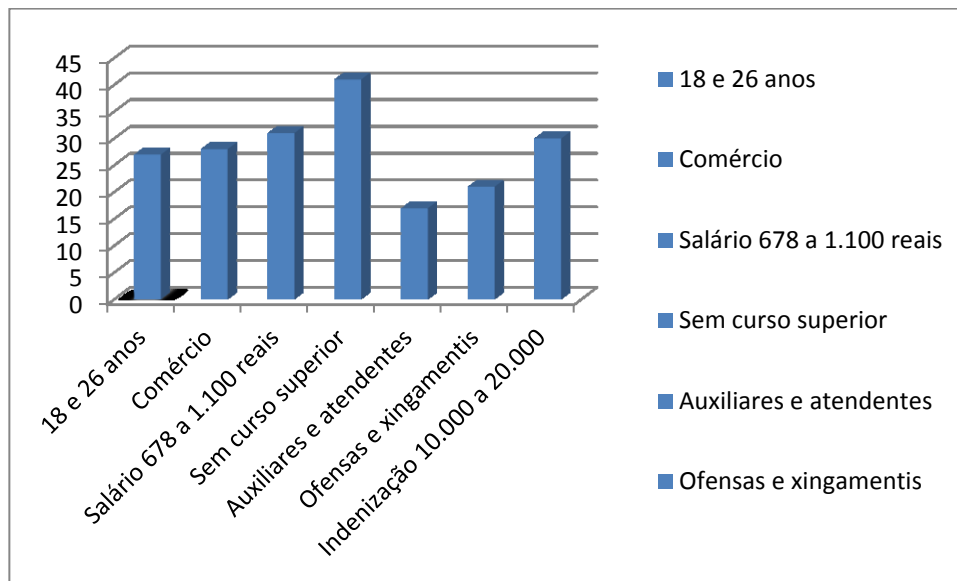
Os valores demonstram que são variados e proporcionais à gravidade da lesão, embora lei não tenha definido uma tabela de valor mínimo ou máximo, podendo ocorrer valores arbitrados de forma desproporcional de acordo com o valor que é arbitrado pelo juiz em cada caso.

A tabela demonstra que os valores foram aumentando no decorrer dos cinco anos, de forma que as sentenças dos últimos dois anos têm decisões judiciais com valores maiores do que as sentenças anteriores. Os valores médios predominantes foram de decisões judiciais com entre 10.000 e 20.000 reais, o que representam 30 processos judiciais trabalhistas objeto da pesquisa.

Nos processos pesquisados podemos concluir que as características do maior índice de trabalhadores assediados são de pessoas entre 18 e 26 anos, com salário entre 678 e 1.100 reais, sem curso superior, que trabalham no comércio em funções de auxiliares e atendentes que sofrem ofensas e xingamentos recebendo indenizações entre 10.000 e 20.000 reais.

Gráfico 10

Principais características dos trabalhadores assediados



4.7 Dos Processos Improcedentes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

O índice de processos improcedentes é grande, em média, 65% dos processos sobre assédio moral no emprego ajuizados na Justiça do Trabalho da 4ª Região são julgados improcedentes. O ônus da prova da ocorrência de assédio moral incumbe ao assediado, nos termos do art. 818 da CLT. A inexistência de prova leva à improcedência do pedido de indenização.

A prova mais utilizada nos processos judiciais trabalhistas é a prova testemunhal, que na maioria das vezes é difícil de ser obtida por empregados que continuam trabalhando na empresa e não querem prestar depoimento com medo de perder o emprego. Geralmente a testemunha é um empregado que já trabalhou na empresa e na data do depoimento não é mais empregado da reclamada.

Existem outros meios de prova que podem ser utilizados, como filmagens, correio eletrônico, mensagens de texto, gravações ou documentos, que podem ser apresentados ao juiz visando comprovar o assédio moral ao trabalhador. Fica difícil de obter meios de prova, quando o assediador pratica seus atos sem a presença de outras pessoas no local de trabalho, sem que outras pessoas possam presenciar o fato.

Em pesquisa na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região foram selecionados como exemplo 10 processos sobre assédio moral no emprego que foram julgados improcedentes.

Tabela 3

Dos Processos Improcedentes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Nº	Processo e ano do início	S e x o	I d a d e	Função Remuneração em R\$	Atividade Empresa	Tipo de Assédio	Improcedente Data do Acórdão
1	0020122-88.2014.5.04.0751	M	64	Escriturário R\$1.500	Banco	Perseguição humilhação	Improcedente 03.09.15
2	0020143-38.2014.5.04.0404	M	30	Eletricista R\$1.100	Indústria	Ofensas pela chefia	Improcedente 27.10.15
3	0020298-14.2013.5.04.0004	F	24	Analista R\$1.970	Serviços de Informática	Xingamentos incompetente	Improcedente 07.07.15
4	0020414-56.2014.5.04.0401	F	45	Coordenadora R\$9.362	Indústria	Perseguição pela chefia	Improcedente 13.11.15
5	0020588-62.2014.5.04.0402	M	29	Operador R\$1.478	Indústria	Humilhação nas avaliações periódicas pela chefia	Improcedente 25.05.15
6	0020628-14.2014.5.04.0024	F	32	vendedora R\$857	Comércio	Advertência verbal, uso de fone de ouvido para ouvir música.	Improcedente 21.09.15
7	0021287-78.2013.5.04.0405	F	38	Auxiliar R\$857	Comércio	Cobrança excessivas de metas	Improcedente 22.06.15
8	0021516-13.2014.5.04.0402	F	37	Vigilante R\$973	Serviços	Ameaça de demissão	Improcedente
9	0022099-17.2014.5.04.0331	F	19	Operadora de caixa R\$930	Comércio	Restrição do uso do banheiro	Improcedente 04.12.15
10	0020018-46.2014.5.04.0024	M	37	Motorista R\$1.867	Serviços	Perseguição pela chefia	Improcedente 18.09.15

A tabela demonstra processos improcedentes que foram julgados em 2015 de diversos tipos de empregados e com motivos diferenciados de assédio moral que não foram comprovados. Outra consideração em relação aos processos improcedentes, em alguns casos, o empregado acredita que sofreu assédio moral, porém, o fato não é caracterizado como assédio moral pelo Poder Judiciário. Embora não exista na legislação trabalhista no Brasil a definição de assédio moral com suas características, a jurisprudência tem firmado entendimento de que a simples cobrança de metas ou atividades inerentes ao poder de direção da empresa do empregador que não causem ofensa física ou psicológica não poderá ser considerada como assédio moral.

Como exemplo o processo de número 6 da tabela a empregada entrou com ação pedindo indenização por assédio moral por ter recebido advertência verbal pelo uso de fones de ouvido no trabalho para ouvir música, nesse caso trabalhava como vendedora tendo que estar atenta aos pedidos dos clientes, em tese não deveria estar com fones de ouvido. Alegou a reclamante que as outras vendedoras não foram advertidas, que foi um ato isolado, porém, o ato isolado não é caracterizado como assédio moral, embora desagradável, não é motivo suficiente para enquadramento como assédio moral, tendo em vista que o objetivo da chefia imediata era que a vendedora estivesse atenta aos clientes, sendo julgado improcedente o pedido de indenização por assédio moral.

Conclusão

O estudo dos aspectos históricos foi importante para constatar a origem da cultura das relações entre empregados e empregadores, o grande índice de casos de assédio moral no Brasil talvez tenha origem na forma de tratamento que era utilizada aos trabalhadores. Somente em 13.05.1888, a Lei Áurea aboliu a escravatura, mas nos anos seguintes os negros e empregados mais pobres continuavam a ter um tratamento desigual na sociedade, o empregador ainda preservava a cultura de que o empregado era sua propriedade sem ter seus direitos humanos mínimos respeitados.

A primeira Constituição que contemplou o Direito do Trabalho no Brasil, foi em 1934, com a influência do constitucionalismo social com a garantia de liberdade sindical, isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de horas de trabalho, proteção ao trabalho da mulher e do menor, repouso semanal e férias anuais remuneradas. Ou seja, temos apenas 82 anos, desde o início do reconhecimento dos direitos trabalhistas pela Constituição Federal Brasileira.

Mesmo com a garantia de direitos trabalhistas pela Lei e pela Constituição, a fiscalização das empresas e o Poder Judiciário ainda não tinham uma estrutura suficientemente organizada, com condições de coibir o desrespeito aos direitos dos empregados. Então, ao longo dos anos, ainda ocorreram muitos casos de arbitrariedades contra os empregados e tratamento na forma de assédio moral pelo empregador, que na época, sequer era reconhecido como um direito. Nossos ancestrais, avós, por exemplo, ou até mesmo os pais dependendo da idade que tiverem, vivenciaram essa transição e as mudanças nos direitos trabalhistas e conviveram com essa cultura.

No Brasil ainda não existe uma lei trabalhista ou penal que definam o assédio moral/*mobbing* no emprego, as indenizações nos processos trabalhistas são arbitradas com base no código civil brasileiro, que define de uma forma genérica o dano moral, o que gera uma dificuldade para caracterização do assédio moral pelos juízes e para o arbitramento das indenizações.

O assédio moral afeta a saúde física e mental dos trabalhadores, podendo gerar acidente de trabalho quando o empregado fica afastado das suas funções, com

problemas psicológicos, por recomendação médica ,decorrentes das agressões sofridas com o assédio. Pode causar também, o suicídio, manifestações psicossomáticas tais como distúrbios do sono, transtorno de estresse pós-traumático, transtorno de ansiedade, depressão, síndrome de *Bournot*, alcoolismo ou morte súbita.

O único mecanismo de defesa contra o assédio moral ao empregado no Brasil é a declaração da despedida indireta, prevista na legislação trabalhista, em que o empregado assediado pode requerer sua rescisão com o pagamento das verbas rescisórias, porém, não tem estabilidade no emprego, somente terá estabilidade de doze meses no emprego se ficar comprovado que o assédio moral causou acidente de trabalho com o devido afastamento por licença médica.

O ônus de comprovar judicialmente o assédio moral no emprego é do trabalhador, que na maioria das vezes não consegue provas suficientes, pela dificuldade de conseguir testemunhas ao seu favor, considerando que os empregados que trabalham na empresa tem medo de testemunhar e perder o emprego. Esse fato gera um alto índice de processos improcedentes sobre o tema, em média 70% dos processos sobre assédio moral no emprego são julgados improcedentes por insuficiência de provas.

A pesquisa para buscar o perfil do empregado assediado foi realizada com processos judiciais trabalhistas no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que foram julgados procedentes, com o reconhecimento do assédio moral no emprego e com o arbitramento de indenização em um universo de, em média, 20% dos processos julgados procedentes, nos últimos cinco anos, de forma aleatória.

Os dados dos processos judiciais demonstraram que tanto homens quanto mulheres são vítimas de assédio moral no emprego, porém, o número de mulheres assediadas é maior, também os homossexuais, pessoas com opção sexual diferenciada, sofrem com a prática de discriminação sexual no emprego, que é uma forma de assédio.

Trabalhadores de todas as idades sofrem com o assédio moral, a pesquisa demonstra idades entre 18 e 72 anos, porém, os maiores índices de casos ocorreram com trabalhadores entre 18 e 26 anos, demonstrando que os mais jovens, aqueles que buscam um espaço no mercado de trabalho, iniciando sua carreira profissional em um período

altamente competitivo, com a crise econômica atual do país, são as maiores vítimas de assédio.

Os seguimentos empresariais com maior índice de casos foi o Comércio, onde geralmente a cobrança por metas e produtividade é maior, também é uma atividade que sofre de imediato com a crise econômica, que gera demissões. Em segundo lugar foi a Indústria, que também tem sua produção afetada com a crise econômica, o que gera uma pressão sobre os empregados para produzir mais, com um custo menor, outros seguimentos, como de prestação de serviços, bancos e serviços de engenharia também apresentaram casos, demonstrando que o assédio moral no emprego pode ocorrer em qualquer atividade empresarial, até mesmo em Universidades, Hotéis, farmácias ou outros, conforme apontado na pesquisa.

Em relação à remuneração dos empregados assediados na pesquisa, os valores são variados, entre R\$678,00 e R\$5.970,00. Porém, os maiores índices ocorreram com trabalhadores com renda menor, entre R\$678,00 e R\$1.100,00, demonstrando que os menos remunerados são mais humilhados no trabalho com atitudes de assédio.

A pesquisa demonstrou também que aqueles que exercem funções que não exigem curso de técnico ou superior universitário representam em torno de 85% dos casos, ou seja, os empregados menos qualificados que possuem mais dificuldade de conseguir outro emprego, por falta de qualificação profissional, sofrem mais com o assédio. Empregados com curso superior e que exercem função de chefia, gerência e supervisão também são assediados por seus superiores com cobranças por produtividade e qualidade do serviço e representam em torno de 15% dos casos.

As atividades profissionais que mais sofreram assédio moral no emprego, foram de empregados que exercem função de auxiliares e atendentes, são funções que não exigem curso técnico ou superior, algumas empresas não exigem sequer ensino fundamental ou médio, para exercer esse tipo de função, que são ocupadas por empregados mais humildes. Em segundo lugar ficaram os empregados que exercem funções de chefia, supervisão e gerenciamento, em média 15% dos casos.

Várias categorias de trabalhadores sofrem assédio moral, foram apontados na pesquisa vendedores, agentes de saúde, jogadores de futebol, camareiras, estagiários, pedreiros, caixas, coletores de lixo, motorista, porteiro e um Professor Universitário, entre outros.

Os tipos de assédio moral sofridos no emprego com maior frequência foram ofensas e xingamentos, em segundo lugar, perseguição pela chefia imediata, em terceiro lugar discriminação racial e sexual. Outros tipos também foram constatados, como por exemplo, agressão física, cobrança excessiva de metas ameaça de demissão, ofensa por atributos físicos, dança e canto motivacional, obrigação de trabalhar com o dedo quebrado, entre outros.

Os valores de indenização dos processos pesquisados variam entre R\$2.000,00 até R\$128.127,00. A tabela demonstra que os valores das indenizações foram aumentando no decorrer dos cinco anos, de forma que as sentenças dos últimos dois anos têm decisões judiciais com valores maiores do que as sentenças anteriores. Os valores médios predominantes foram de decisões judiciais com entre 10 e 20 mil reais, o que representa 50% dos processos judiciais trabalhistas. Nesses valores ainda incidem juros e correção monetária que gera um adicional em torno de 30% nas indenizações, com o valor atualizado na data do pagamento.

Os valores são variados e proporcionais à gravidade do assédio moral sofrido pelo trabalhador, a lei não definiu uma tabela de valor mínimo ou máximo, podendo ocorrer valores arbitrados de forma desproporcional, de acordo com cada juiz, em cada caso.

Em análise nos dados da pesquisa, ficou constatado que a maioria dos processos da justiça do trabalho, sobre o assédio moral no emprego, foram julgados improcedentes, por falta de provas testemunhais. Demonstrando a dificuldade de obtenção de prova testemunhal pelos assediados. Tendo em vista, que os outros trabalhadores, que poderiam servir como testemunha, tem medo de perder o emprego. Como solução para este problema, o Código do Trabalho francês, prevê que o trabalhador assediado ou aquele trabalhador que serve como testemunha para a vítima

de assédio, não pode ser punido ou demitido ou punido, por testemunhar em juízo a prática de assédio moral, tendo garantida a sua estabilidade no emprego.

Nos processos procedentes a pesquisa demonstra que o assédio ocorre com vários tipos de empregados, com atividades profissionais diferenciadas, em seguimentos empresariais de diversos tipos, com pessoas de todas as idades, homens, mulheres, homossexuais, pessoas com opção sexual diversificadas, empregados que exercem funções que não necessitam de curso superior, e empregados que ocupam função de chefia com formação superior universitária.

Os valores de indenização vêm aumentando nos últimos cinco anos, mas ainda não são suficientes para reparar casos mais graves e servir como exemplo, para inibir o assédio moral nas empresas. Os afastamentos por licença médica, de empregados que apresentam lesões físicas e psicológicas, pelas humilhações sofridas com o assédio moral geram grande prejuízo para as empresa e para o Estado, que tem que arcar com o custeio do benefício previdenciário por meio do Instituto Nacional do Seguro Social, nas concessões de licença por motivo de saúde.

O reconhecimento do assédio moral e a necessidade de combater essa prática estão contempladas em normas internacionais, pela União Europeia e Organização Internacional do Trabalho, vários países, como por exemplo, França, Colômbia, Portugal, Alemanha, Espanha, Holanda, Suécia e Suíça, possuem legislação específica para a prevenção e o combate do assédio moral ao trabalhador, demonstrando a importância do tema.

É necessário que seja regulamentado o assédio moral no emprego no Brasil, para que os juízes tenham uma fundamentação direta da lei, sem precisar utilizar a analogia e a subjetividade de outras legislações.

A criação de uma lei trabalhista, definindo o conceito do assédio moral e suas formas de indenização, traria mais segurança jurídica para empregados e empregadores e serviria como um elemento para prevenir a ocorrência de novos casos.

A criminalização do assédio moral no Brasil, com uma legislação específica na área penal, punindo os infratores, também é uma forma de coibir e prevenir o assédio moral no trabalho, responsabilizando os abusos e humilhações praticadas contra os empregados. Como exemplo, foram citados nessa dissertação, três países, França, Espanha e Colômbia, que possuem lei penal sobre o assédio moral.

Além de legislação, é necessário mudar e melhorar a cultura nas empresas da forma de tratamento do empregador ao empregado, a prevenção com o treinamento das pessoas que exercem funções de chefia nas empresas, com a conscientização sobre o tema.

O apoio aos empregados assediados por profissionais da área de psicologia, pelos sindicatos das categorias profissionais e a fiscalização do Ministério do Trabalho nas empresas também são formas de coibir as práticas de humilhação aos empregados.

Referências

- Barón, M, Munduate, L. & Blanco, M. J. (2003). La espiral dei mobbing. *Papeies dei Psicólogo*, 84, 789-798.
- Blanco, M. J. & López, F. J. (2002). La vía penal integrada en el tratamienio de urgencia contra el acaso moral en d trabajo. Retirado em 14 de Julho, 2009, de <http://www.laley.net>
- Brasil. (1940). *Código Penal Brasileiro. Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Brasília: Governo Federal.
- Brasil. (1988). *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, 05 de outubro. Recuperado 10 de junho, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.
- Brasil. (2002). *Lei n° 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Governo Federal. Recuperado 10 de junho, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm.
- Brasil. (1943). *Consolidação das leis do trabalho: decreto-lei n° 5.452 de 1 de maio de 1943*. Brasília: Governo Federal.
- Fiorelli, J. O., Fiorelli, M. R., Junior, M. & Marcos J. O. J. (2015). *Assédio Moral uma Visão Multidisciplinar*. (2. ed.). São Paulo: Atlas.
- Hirigoyen, M. F. (1998). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*; tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1993a). *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. [Mobbing: Terrorization at work-and how to ward it off]*. Reinbeck: Rowohit.
- Leymann, H. (1993b). *Atiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz-eine übersicht tiber die bisherige Forschung. [Etiologie and frequency of mobbing at work-a review of available research]*. *Zeitschrift für Persona/forschunb* 2, 271-284.
- Leymann, H. (1996a) (Ed.). *Der neue Mobbing-Bericht: Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangeote. [The new mobbing-reporta Experiences, initiatives, escape routes, and relief services]*. Reinbek: Rowohlt
- Leymann, H. (1996b). *The Content and Devolopment of Mobbing at Work*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, s (2), 165-184.
- Leymann, H. (1996c). *La persecution au travail*. Paris: Seuil.

- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, s (2), 251-275.
- Leymann, H. (1997). *The Definition of Mobbing at Workplaces*. *The Mobbing Encyclopedia: Whistleblowing*. Retirado em 12 de Julho, 2009 de <http://www.leymann.se>
- Martins, José Soares. (2011). *Temas de Vitimologia*. A organização do livro esteve a cargo da Professora Ana Sani. Coimbra: Almedina,
- Martins, S. P. (2014). *Direito do Trabalho*. (30. ed.). São Paulo: Atlas.
- Martins, S. P. (2015). *Assédio Moral no Emprego*. (4. ed.). São Paulo: Atlas.
- Martins, S. P. (2016). *Direito do Trabalho*. (32. ed.). São Paulo: Saraiva.
- Namora, N. C. & Santos, N. L. (2013). Mobbing Aspectos Juslaborais e Psicossociais do Assédio Moral no Trabalho. In: *Construindo a Paz, Visões Interdisciplinares e Internacionais sobre Conhecimentos e Práticas*. (Vol. 2, pp. 43-47). Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.
- Nascimento, S. M. (2015). *O Assédio Moral e o Dano Moral no Trabalho*. (3. ed.). São Paulo: LTR.
- Trindade, J. (2014). *Manual de Psicologia Jurídica para Operadores do Direito*. (7. ed.). Porto Alegre: Livraria do Advogado.