

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Autor: Natan Cipriano da Silva, Acadêmico de Direito nas Faculdades Integradas de Santa Fé do Sul – SP FUNEC e Técnico em Segurança do Trabalho no Instituto Educacional Profissionalizante de Jales - SP IEP

Coautora e Orientadora: Janaína Guimarães Mansília, Advogada, Mestre em Direito, Professora das Faculdades Integradas de Santa Fé do Sul – SP FUNEC.

Resumo: Assédio moral no ambiente de trabalho é um fato obsoleto, muito subjetivo para alguns e não para outros, tipificado através de condutas abusivas, humilhações, constrangimento, vexame, afrontas. Esta espécie de agressão deixou reflexos no passado e em decorrência da prática constante vem agravando no presente. A referida pesquisa traz consigo o objetivo de esclarecer pontos controversos, mostrar as consequências, peculiaridades, como produzir provas e possíveis soluções. Para que chegasse a conclusões sobre esta temática foram utilizados diversos meios de levantamento de dados, como pesquisas bibliográficas, julgados, periódicos, sites oficiais e artigos publicados em sites particulares relacionados ao assunto. Após tal análise chega-se a resultados alarmantes quando o assunto engloba a saúde pública, indenizações, perda de produção, entre outros fatores relevantes. Diante de tantas ocorrências relacionadas com o tema ora estudado, o Estado não possui lei especial para resolução desse impasse, existem meros projetos em discussão. Conclui-se, assim, que o combate ao assédio moral nas relações de trabalho deve ser visto sobre diversos ângulos, valorações e por equipe multidisciplinar, onde tratarão não somente de âmbito jurídico, porém de diversos, considerando direitos garantidos constitucionalmente a todo indivíduo, proporcionando maior estabilidade ao subordinado.

Palavras-chave: Assédio-moral. Reflexos. Esclarecer. Auxílio-doença.

Abstract: Moral harassment in the environment of work is a fact obsolete, very subjective for some and not for others, typified through abusive conduct, humiliations, constraint, shame, affronts. This species of aggression left Reflexes in the past and as a result of constant practice comes aggravating in the present. That search brings order to clarify controversial points, show the consequences, peculiarities, such as producing evidence and possible solutions. To come to conclusions on this issue were used several data collection methods, such as literature searches, judged, periodicals, official websites and articles published on sites private related to the subject. After this analysis we arrive at alarming results when the subject involves public health, indemnities, loss of production, among other relevant factors. With so many events related to the subject studied now, the State has not possess special law to solve this impasse, there are mere projects under discussion. It follows, therefore, that the fight against bullying in labor relations should be seen on various angles, valuations and by a multidisciplinary team, which will address not only the legal framework, but in many, considering constitutionally guaranteed rights to every individual, providing greater stability to the subordinate.

Keywords: Moral Harassment. Reflexes. Clarify. Sick pay.

Sumário: Introdução. 1. O assédio moral. 2. Assédio moral ou atos de gestão?. 3. Consequências. 4. Pesquisa aponta liderança brasileira em assédio. 5. Produzindo provas. 6. Jurisprudência. Conclusão. Referências.

Introdução

O presente trabalho vem ao encontro do cotidiano das pessoas nas relações pessoais de trabalho, onde através dos pontos negativos objetiva se chegar á possíveis meios de solução aos problemas apontados no estudo e assim sanar tais efeitos ocasionados em decorrência da prática constante de agressões elencadas como assédio moral, amparando os colaboradores, proporcionando a eles maior estabilidade, segurança e trazendo uma melhor visão sobre ambiente de trabalho. Assédio não é algo inédito, nem mesmo pacificado, muitas são ainda as divergências a respeito do assunto. O problema perdura por décadas, muito subjetivo para alguns e não para outros, trata se de uma

espécie do gênero assédio, que aqui estudamos o “moral”, onde tipifica através das condutas abusivas, humilhações, constrangimento, vexame, afrontas e diversas outras condutas relacionadas a questões de trabalho.

As pesquisas foram realizadas via internet em sites oficiais, de movimentos organizacionais, alguns privados relacionados ao tema. Todo estudo foi feito ao decorrer de anos, constando até mesmo as atualizações do ano em exercício, referente aos julgados, legislações e debates, objetiva se além das soluções possíveis, esclarecer mais o tema e também deixar o alerta para a prioridade de atuação do Poder Público em criar normas duras sobre o assunto com a maior celeridade possível.

Um dos pontos principais é que o empregado na condição de subordinado muitas vezes não sabe diferenciar as obrigações que lhes são atribuídas de acordo com sua função, e admite humilhações acreditando ser obrigado superar tais episódios pela sua função ou emprego. A filosofia das empresas e também dos empregados devem ser mudadas, ou seja, rever os conceitos de chefia e poder de mando, estabelecer os limites para melhor convivência e desempenho das funções, devem levar em consideração os bons modos, o ambiente saudável, o respeito, imaginar que possa ser a próxima vítima e analisar as consequências que possam ser adquiridas para a empresa e também para o empregado na prática dos atos abusivos.

A classe econômica deve ter mais cautela nas relações de trabalho e deixar de lado a velha “administração de pressão”, aquela onde visa à produção, o lucro e esquecendo-se da salubridade do ambiente de trabalho.

Esta pesquisa traz a forma de identificar a possível agressão e também nos alerta para não equivocarmos entre assédio moral e a rotina administrativa de gestão, alcançou também os entendimentos dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), também as jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST), elencando diversas saídas encontradas para possível solução deste problema que ainda aguarda a sua regulamentação na esfera federal.

1 O Assédio Moral

O assédio moral, é um problema que caminha por décadas anexo ao ambiente e relações pessoais de trabalho ou subordinação, consiste em atos cruéis e desumanos onde os colaboradores são submetidos a situações humilhantes e constrangedoras, isto ocorre durante um longo período, atitude sem ética onde no polo ativo encontramos os chefes usando de seu poder de mando em função de seu subalterno, ocorre nas relações de trabalho no exercício de suas funções. Não acontece somente no Brasil, mas sim, em diversos países, porém, ainda não é uma questão pacificada, sendo assim, necessita dos amparos legais para atenuar e ou extinguir as ocorrências e seus efeitos que surgem no meio laboral.

O tema ora em estudo é considerado por muitos como algo muito subjetivo, porém, de valoração relevante, nem sempre é possível reparar ou prevenir com medidas legais existentes ou cabíveis, a grande exemplo disto são os transtornos psicológicos que possivelmente não serão corrigidos, também é válido aqui fazer uma ressalva da indenização pecuniária, onde claramente a lesão também não seria sanada.

Esta espécie de assédio ocorre frequentemente e intencionalmente nas relações de trabalho, onde o agressor (chefe) escolhe uma pessoa (subalterno) do grupo de trabalho e inicia seus atos de agressão moral visando atingir a integridade física ou psíquica da pessoa e ou sua dignidade. Independentemente do sexo da vítima o agressor procura excluí-la dos demais através de condutas abusivas onde tem como principais características impedir a vítima de se expressar e não explicar o porquê, fragiliza, ridiculariza, menospreza, culpabilidade ou responsabilidade publicamente, dificulta o trabalho, sobrecarga de tarefas, insultos, ameaças, entre outros.

O assédio moral para Capelari, (2009) pode ser dividido em três espécies, sendo elas:

1. Assédio moral vertical: esta pode ser praticada de duas formas, pelo hierarquicamente superior ou pelo hierarquicamente inferior. Na primeira ocorre de forma vertical descendente, onde o superior hierárquico no uso de suas atribuições e de seu poder inerente a função, atinge ao subordinado de forma a dificultar o desempenho de suas funções e até mesmo causar-lhe o constrangimento, esta é a mais comum encontrada. Na segunda, temos a forma vertical ascendente, onde o subordinado está no polo ativo, este sabe de fatos que

coloca a vida pessoal ou profissional do superior em jogo, seria uma forma de coagi lo.

2. Assédio moral horizontal: esta ocorre também com frequência, os agentes que atuam nessa espécie são de níveis hierárquicos iguais, sendo assim, a agressão ocorre em face do outro buscando melhorias em sua função ou salário.
3. Assédio moral misto: nesta são necessárias ás duas espécies anteriores e também a vítima, ou seja, a vítima é excluída pelo superior e sofre também com seus colegas de trabalho, que por algum motivo tendem a escolher o lado da chefia. O maior objetivo do agressor é livrar se da vítima, ou seja, induzi-la ao pedido de demissão ou demiti-la.

De Acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), existem os alvos preferenciais para os agressores, são eles:

“Mulheres;
Homens;
Raça/Etnia;
Orientação sexual;
Doentes e Acidentados.” (MTE, 2009, 15)

As mulheres sofrem com o assédio moral na maioria das vezes por um fracasso no assédio sexual, após este fato inicia se então os ataques de diversas formas possíveis forçando ela ao pedido de demissão. Não só as mulheres, mais os homens também são vítimas de episódios assim ou ainda mais cruéis, contra ele diversas são as formas também, porém, trata se de problemas de saúde, comparações com outros de setores iguais, quanto a sua masculinidade, dentre muitas outras que o inferiorizam perante os demais colegas de trabalho.

O Ministério do trabalho em cartilha própria e específica nos traz que assédio moral é:

“São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.” (MTE, 2009, p. 13)

Para melhor definir o que possa ser o assédio moral no ambiente de trabalho, o indivíduo deverá fazer uma análise das atitudes dos colegas de trabalho contra ele ou para prejudica-lo, sendo também esta prática constante conforme já dito. Alguns exemplos da pratica cruel para o Ministério do Trabalho e Emprego:

- “Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego;
- Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes ;
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o(a) subordinado(a);
- Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações • Desmoralizar publicamente;
- Rir, a distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador;
- Querer saber o que se está conversando ;
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a);
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução;
- Troca de turno de trabalho sem prévio aviso;

- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador;
- Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em gozo de férias ;
- Espalhar entre os(as) colegas que o(a) trabalhador(a) está com problemas nervosos;
- Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde ;

Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador;” (MTE, 2009, p.2)

Para o Senado Federal:

- “Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar o(a) assediado(a) no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;

- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do(a) assediado(a);
- Espalhar boatos a respeito do trabalhador(a), procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Invadir a vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas.” (SENADO FEDERAL, 2011, p.7)

Após esta série de exemplos práticos fica mais clara a percepção dos atos de assédio no ambiente de trabalho.

2 Assédio moral ou atos de gestão?

A prática do assédio deve ser analisada minuciosamente, pois muitas vezes certas situações acabam por confundir o colaborador, ou seja, este pode interpretar de forma diferente um simples e essencial ato administrativo. Muitas situações decorrentes de gestão, são da natureza da classe econômica, valendo aqui fazer uma ressalva quanto aos atos isolados, estes não configuram assédio.

O Senado Federal em publicação própria reza que:

“A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do(a) servidor(a) ou do(a) empregado(a) para outra lotação ou outro posto de trabalho no interesse da Administração ou da empresa, a alteração da jornada de trabalho no interesse da Administração ou da empresa, a destituição de funções comissionadas, etc. Também não caracterizam assédio moral o exercício de atividade

psicologicamente estressante e desgastante, as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponha o(a) servidor(a) a situações vexatórias, e os conflitos esporádicos com colegas ou chefias. LEMBRE-SE: ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a). O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).” (SENADO FEDERAL, 2011, p.8)

3 Consequências

Dentre muitas, as principais elencadas são para ambos, empresa ou empregado, estão relacionadas a questões de processos produtivos e também a respeito da saúde ou integridade dos trabalhadores.

As consequências para empresa:

“Queda da produtividade e menor eficiência, imagem negativa da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho;
Alteração na qualidade do serviço/produto e Baixo índice de criatividade;
Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
Troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;
Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais.” (MTE, 2009, 26)

As consequências para o empregado:

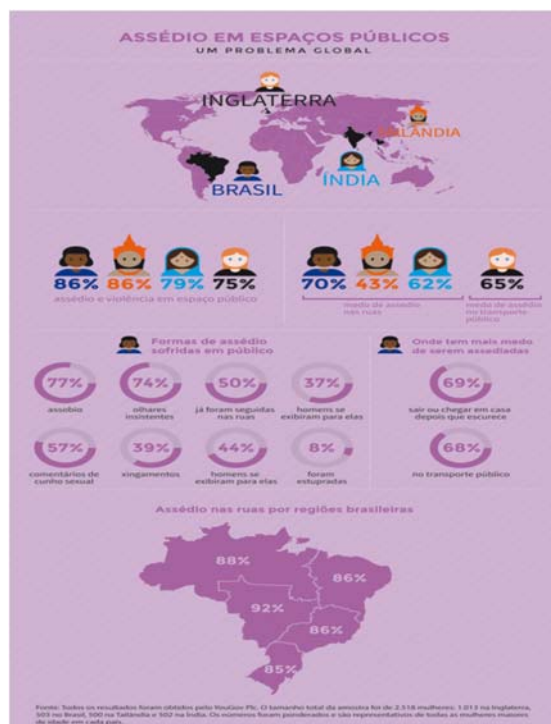
“Dores generalizadas;
Palpitações;
Distúrbios digestivos;
Dores de cabeça;
Hipertensão arterial (pressão alta);
Alteração do sono;
Irritabilidade;
Crises de choro;
Abandono de relações pessoais;
Problemas familiares;
Isolamento;
Depressão;
Síndrome do pânico;
Estresse;
Esgotamento físico e emocional;
Perda do significado do trabalho;
Suicídio;” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2016)

Nota se que o problema não é tão simples quanto aparenta ser, os reflexos dos atos cruéis são imensuráveis, podendo atingir ambos os lados empregados ou empregadores e chegando até a saúde pública, a economia e outras áreas indiretas ao local do fato ocorrido.

4 Pesquisa aponta liderança brasileira em assédio

O movimento ActionAid ligado aos Direitos Humanos, divulgou dados importantes sobre diversos países, por sinal o Brasil é líder de um item muito ruim para imagem do País, veja a pesquisa na íntegra logo abaixo:

Foto 1 – Pesquisa assédio moral em espaços públicos.



Fonte: ActionAid, 2016.

O assédio público no Brasil vem aumentando e chega até a rede mundial de computadores dados negativos de grande proporção divulgados pela organização ActionAid, organização que é ligada aos direitos humanos, a pesquisa aponta que 86% das mulheres brasileiras já sofreram esse tipo de assédio, confira:

“Pesquisa divulgada pela ActionAid nesta sexta-feira (20.05) mostra que 86% das mulheres brasileiras ouvidas já sofreram assédio em público em suas cidades. Os dados vêm a público no lançamento do Dia Internacional de Cidades Seguras para as Mulheres, uma iniciativa da organização para chamar a atenção para os problemas de assédio e violência enfrentados pelas mulheres nas cidades de todo o mundo.

A pesquisa foi realizada pelo instituto YouGov em Brasil, Índia, Tailândia e Reino Unido, e ouviu 2.500 mulheres com idade acima de 16 anos nas principais cidades destes quatro países.

O levantamento mostra que o assédio em espaços públicos é um problema global, já que, na Tailândia, também 86% das mulheres entrevistadas, 79% na Índia, e 75% na Inglaterra já

viveram o mesmo problema. Brasil e Tailândia lideram entre os países onde as mulheres mais relataram assédios em suas cidades. No Brasil, foram pesquisadas 503 mulheres de todas as regiões do país, numa amostragem que acompanhou o perfil da população brasileira feminina apontado pelo Censo.

Todas as estudantes brasileiras afirmaram que já foram assediadas em suas cidades.” (ActionAid, 2016, grifo nosso)

Com tantas ocorrências no Brasil existe até campanha para cidades seguras para as mulheres, nesse diapasão a coordenadora da campanha chama atenção para o tema, a íntegra logo abaixo:

“A coordenadora da campanha Cidades Seguras para as Mulheres no Brasil, Glauce Arzua, chama atenção para os impactos do problema sobre as vidas das mulheres pobres:

“A violência e o assédio nos espaços públicos impedem as mulheres de quebrarem os ciclos de pobreza em que vivem, limitando seu acesso ao estudo e ao trabalho. Essa situação fica clara pelo alto índice de assédio entre as estudantes, 100%. A ActionAid defende um planejamento urbano que leve a perspectiva das mulheres em consideração, e a melhoria dos serviços públicos, para que todas as mulheres tenham seu direito de ir e vir com segurança garantido e possam alcançar seu pleno potencial”.

A campanha Cidades Seguras para as Mulheres foi lançada pela ActionAid no Brasil em 2014. O objetivo é promover uma melhoria da qualidade dos serviços públicos nas cidades, a fim de tornar os espaços urbanos mais receptivos a mulheres e meninas. Em levantamento divulgado na ocasião, 79% das mulheres entrevistadas em quatro estados brasileiros disseram que a má qualidade dos serviços públicos dificulta suas vidas, limitando o acesso de 33% delas ao trabalho e de 22% à educação. Para 53% das mulheres, o problema aumenta casos de assédio, assalto e estupro.

A campanha é uma iniciativa internacional da ActionAid e já foi lançada em 17 países. Em outubro, a organização levará à Conferência da UN Habitat em Quito, no Equador, a demanda de se reconhecer o acesso das mulheres às cidades como um direito.

“A política urbana deve incorporar a perspectiva das mulheres para garantir que possam desfrutar plenamente das cidades em que vivem. Exemplo disso é a garantia da participação das mulheres nos Conselho das Cidades, para que influenciem as diretrizes do planejamento urbano. Em termos de qualidade dos serviços públicos propriamente, eles precisam ser disponíveis, seguros, acessíveis, eficientes, realmente públicos e ter uma gestão participativa”, complementa Glauce.” (ActionAid, 2016, grifo nosso)

Aqui foi explanado sobre assédio contra mulheres, mas os homens também enfrentam este vilão do cotidiano, as pesquisas esclarecem que ocorrem tais agressões em espaços privados e públicos, contra homens e mulheres, independente de idade e classe social, sendo assim, ninguém está isento do alcance delas.

5 Produzindo provas

A produção de provas conforme a própria Consolidação das Leis do Trabalho nos reza, cabe á parte que fizer tais alegações, texto este encontrado no artigo 818 da referida, entretanto, a mesma norma que nos impõe a prova das alegações em seu texto, autoriza também a busca pela solução das lacunas deixadas pela lei, poderá ser feita de forma diferente segundo o artigo 769 da CLT, os casos omissos poderão ser sanados com as normas do processo comum, ou seja, cabe sim a quem alega provar mas pode ser que ocorra aplicação subsidiária da legislação trabalhista com o Novo Código de Processo Civil por exemplo, em seu artigo 374 impõe também ao réu provar certos fatos, há também casos de aplicação do Código de Defesa do Consumidor para inversão do ônus da prova conforme o artigo 6 inciso VIII.

A produção das provas é minuciosa, pois o assédio moral se concretiza com um longo período de condutas abusivas que ferem o sistema psíquico e o físico da vítima, ou seja, deve haver a reafirmação das agressões.

O caminho certo a seguir nestes casos é:

- “Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam o conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.
- Exigir por escrito, explicações do ato do agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao Departamento de Pessoal ou Recursos Humanos e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina.
- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação de autoestima, dignidade, identidade e cidadania.” (SITE ASSÉDIO MORAL, 2015)

Visto os itens supracitados podemos ter dimensão da complexidade que é para as vítimas de tais atos provarem os abusos e agressões cometidos contra elas, diante isto, se você presenciar casos do tipo, não se cale, lute juntamente com seu colega de trabalho, pois todos estão vulneráveis e sujeitos a serem vítimas enquanto não houver a mudança por parte da empresa e de seus colaboradores.

6 Jurisprudência

Na seara trabalhista o Tribunal Superior do trabalho vem decidindo severamente sobre o tema e firmando sua jurisprudência neste sentido:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. O acórdão afastou o abandono de emprego e a rescisão indireta por assédio moral, mencionando que a reversão do cargo comissionado ao cargo efetivo insere-se no poder diretivo do empregador. Consignou que a transferência para outra agência bancária deu-se muito antes de o reclamante haver requerido seu afastamento para exercer mandato eletivo. Entendeu que a suposta perseguição política não se revelou grave o bastante para inviabilizar a manutenção do contrato de trabalho, concluindo pela inoccorrência da rescisão indireta. Intangível o cenário fático descrito pelo acórdão, a revista não se viabiliza, na medida em que não demonstrada a configuração de quaisquer das infrações do art. 483 da CLT. Agravo de instrumento desprovido.” (TST - AIRR: 1371620135150088, Relator: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 19/11/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014)

O Tribunal Superior do Trabalho também está suprindo a falta de lei específica com leis alternativas aplicáveis em alguns casos, exemplo desta prática é o seguinte Recurso de Revista:

“RECURSO DE REVISTA. TRATAMENTO GROSSEIRO E HUMILHANTE DISPENSADO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. O assédio moral fica configurado quando há atos reiterados e abusivos, um processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras. No caso concreto, conforme consignado no acórdão do Regional, a testemunha indicada pela reclamante informou que a reclamante era sobrecarregada de trabalho em detrimento dos demais empregados, que dois superiores hierárquicos imediatos chamavam a recorrida de incompetente e burra na frente de outros colegas de trabalho e debochavam muito da recorrida em reuniões em que participavam todos os empregados da agência e ainda diziam que quem não estivesse satisfeito deveria vender picolé na praia. Tratando-se de assédio moral, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização pelos danos à honra subjetiva (consideração da dignidade do ofendido perante si mesmo) e/ou à honra objetiva (consideração da dignidade do ofendido perante terceiros). A reclamante se desincumbiu de provar os fatos alegados, os quais configuram o inequívoco assédio moral, mas o Regional exigiu da empregada desnecessariamente prova superior à que foi robustamente apresentada, ultrapassando de maneira flagrante as regras da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC). Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. TRANSPORTE DE VALORES. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Depreende-se do acórdão do Regional que a reclamante era bancária, mas transportava valores. Nos termos da Lei nº 7.102/83, verifica-se que a atividade relativa a transporte de valores só pode ser desempenhada por profissional habilitado, de modo que o reclamado, ao descumprir a lei (e, portanto, praticar ato ilícito), expunha a reclamante a risco, sendo cabível o ressarcimento pelo dano causado, mediante indenização, ante o que dispõe o art. 927 do Código Civil.

Ressalte-se que na jurisprudência mais recente desta Corte Superior entende-se que é devido o pagamento de indenização quando o empregado bancário desempenha a atividade de transporte de valores, a qual não é inerente à função normal para a qual foi contratado. Precedentes. Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. O recurso não prospera por divergência jurisprudencial, pois ora o recorrente não indica a fonte oficial em que publicado o aresto colacionado ora colaciona julgado oriundo do mesmo Tribunal prolator da decisão recorrida. Recurso de revista de que não se conhece.” (TST - RR: 10969120105100003, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/08/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015)

Tribunais de regiões específicas também estão recorrendo a determinadas alternativas, levando em consideração até mesmo pesquisas que provam determinadas situações que se engajam como assédio moral, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais, assim tem decidido:

“EMENTA. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO- A vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen conceituou o assédio moral da seguinte maneira: "Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho." (Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. Tradução Maria Helena Kuhner, 8ª ed., Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006, p. 65). De conseguinte, sob uma de suas faces, o assédio moral caracteriza-se como um ato trabalhista ilícito, que, em alguns casos, se reveste de repetição e progressividade. Em outras palavras, o assédio moral, sob uma de

suas inúmeras faces, é uma forma de gestão por terror, isolado, repetitivo ou esporádico. O assédio moral não se confunde com os dissabores das relações de trabalho, que são dinâmicas, uma vez que os direitos e as obrigações das partes desdobram-se em incontáveis prestações sucessivas. A empregadora emite ordens; o empregado as obedece. Esse cotidiano pode, às vezes, ser marcado por desentendimentos pequenos ou até por leves e passageiros dissabores, sem que esses comportamentos, só por si, configurem, necessariamente, o assédio moral.” (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010965-78.2013.5.03.0032 (RO); Disponibilização: 01/10/2014, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 83; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault)

A ementa abaixo nos deixa claro caso em que foi admitido a inversão do ônus da prova em favor do obreiro por ser parte hipossuficiente frente ao empregador, timidamente mas já é um posicionamento:

“OITIVA DE TESTEMUNHA – DISPENSA – SUSPEIÇÃO – VALIDADE – É válido o indeferimento de oitiva de testemunha que declara sua intenção no insucesso da parte, em virtude de inimizade, nos termos do artigo 405, § 3º, III, do Código de Processo Civil. ASSÉDIO SEXUAL – INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA – POSSIBILIDADE – Nos casos de assédio sexual é possível a inversão do ônus da prova em favor do obreiro, considerando sua hipossuficiência em face do empregador e desde que constatada a verossimilhança de suas alegações, nos termos do art. 6º, VIII, do CDC, aplicado subsidiariamente por força do art. 8º e parágrafo único da CLT. DANO MORAL – ASSÉDIO SEXUAL – CONFIGURAÇÃO – ÔNUS DA PROVA – Invertido o ônus da prova em favor do empregado, em virtude da dificuldade de comprovação do assédio sexual pela vítima, visto que este crime geralmente não ocorre na presença de terceiros, e não se desincumbindo a reclamada do encargo de

comprovar a inexistência deste ilícito, mantém-se a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral.” (TRT 14 R. – RO 01036.2006.041.14.00-3 – Rel. Juiz Conv. Lafite Mariano – DOJT 08.08.2007)

Resta clara a falta de Lei específica e em contrapartida a necessidade de atuação do Poder Público em relação á normatização deste problema que vem ocorrendo com maior frequência diariamente não só no Brasil, mas no mundo todo.

Conclusão

Partindo dos direitos de personalidade (artigos 11 a 21 do Código Civil de 2002), do princípio da “dignidade da pessoa humana”, elencado no art. 1º, inciso III, dos Direitos e Garantias Fundamentais no art. 5º, dos Direitos Sociais no art. 7º da Constituição Federal (CF), do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça e dos artigos 186 e 187 do Código Civil de 2002, é relevante a tese que neste estudo é apresentada, onde os subordinados encontram se desprovidos parcialmente perante a lei, necessitando de regras rígidas quanto ás relações de trabalho dentro e fora do ambiente, pois existem aqueles que usam de seu poder de mando para coagir seus funcionários e ou de ataques quanto á imagem ou honra.

O assédio ou violência moral no trabalho vem deixando rastros alarmantes, principalmente na saúde pública com casos referentes à alterações no sistema psicológico, gastrointestinal, pressão arterial entre outros, de indivíduos que sofreram ou sofrem com a agressão supracitada. Não existe nada pacificado, entretanto já existem discussões na câmara dos deputados sobre o assunto, projeto de lei 7202/2010 que prevê alteração da alínea b do inciso II da Lei 8213/1991, equiparando a ofensa física e moral intencional ao acidente do trabalho, encontra se aguardando parecer do relator da Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF), existe também projeto de lei 2369 de 2003 que foi apensado ao projeto de lei 6757 de 2010 que prevê a rescisão do contrato de trabalho e indenização, protejo de lei 4742 de 2001 que prevê a criminalização do assédio moral, entre outros. Neste sentido já existem julgados de diversos tribunais, alguns usam de jurisprudência para prover indenizações, outros dão provimento do auxilio doença para

diversas situações de violência moral no ambiente de trabalho, grande exemplo encontrado nas pesquisas foram de bancários, e subordinados que trabalham sobre pressão, exclusão, dentre outras ocasiões.

Alguns municípios e Estados já dispõem de legislações no âmbito de suas repartições, o Estado de São Paulo através da assembleia legislativa aprovou a lei específica nº12.250 de 09 de fevereiro de 2006 que veda o assédio moral no âmbito da administração pública direta, indireta e fundações públicas, mas o Governo do Estado em 23 de outubro de 2007 ingressou com Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) contra Assembleia Legislativa e encontra se aguardando o julgamento.

Levando em consideração as pesquisas, conclui se que o combate ao assédio moral nas relações de trabalho deve ser visto de diversos ângulos e não somente no aspecto jurídico, ressaltando que esta espécie de agressão atinge diretamente um indivíduo e indiretamente o coletivo a sua volta, ou seja, é necessária a apreciação por uma equipe multidisciplinar, quanto à relação do assédio e o caso concreto, sobre diversos aspectos e valorações, e assim decidindo quais os melhores atos a serem praticados para o início de um ambiente de trabalho salubre a todos, somente após esta análise multidisciplinar proceder com apoio jurídico na positivação deste fato, coibindo assim as ações violentas praticadas e garantindo os direitos e obrigações de todos.

Referências

ACTIONAID. Brasil lidera assédio de mulheres em espaço público. Disponível em: <<http://www.actionaid.org.br/brasil-lidera-assedio-de-mulheres-em-espaco-publico> >.

Acesso em: 4 ago. 2016.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO. Brasília, DF: MTE, ASCOM. 2009.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

ASSÉDIO MORAL. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

ASSEDIO MORAL. Disponível em: <http://www.guiadedireitos.org/index.php?option=com_content&view=article&id=568&Itemid=217>. Acesso em: 20 mar. 2015.

SÃO PAULO. Assembleia legislativa. Norma. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/norma/?id=60848>>. Acesso em 3 ago. 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 3 ago. 2016.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 03 ago. 2016.

_____. **Código de Processo Civil.** Lei nº13.105, de 16 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 3 ago. 2016.

_____. **Código de Defesa do Consumidor.** Lei nº8.078, de 11 set. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm>. Acesso em: 3 ago. 2016.

_____. **Código Civil.** Lei nº10.406, de 10 de jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 3 ago. 2016.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado.** Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>. Acesso em: 20 mar. 2015.

EDITORA FORUM. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.** Disponível em: <<http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2016.

GUIA TRABALHISTA. **Assédio moral contra o empregado.** Disponível em:<<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral2.htm>>. Acesso em 3 ago. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho. **Redefinindo o Assédio Moral.** Trad. Rejane Joanowitz. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

JUSBRASIL. Jurisprudência. **Recurso de Revista.** Disponível em:<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=CONFIGURA%C3%87%C3%83O+DE+ASS%C3%89DIO+MORAL>>. Acesso em: 3 ago. 2016.

_____. Jurisprudência. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/154054593/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1371620135150088>>. Acesso em: 3 ago. 2016.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **Assédio moral no trabalho e a dificuldade de prova**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23517/assedio-moral-no-trabalho-e-a-dificuldade-da-prova>>. Acesso em: 3 ago. 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. **Assédio moral**. Recurso Ordinário nº 0010965-78.2013.5.03.0032. Relator: LUIZ OTAVIO LINHARES RENAULT, Data de Julgamento: 22 set. 2014. Disponível em: <<https://asl.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5946>>. Acesso em: 3 ago. 2016.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho – Brasília** : MTE, ASCOM, 2009. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2016.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 22. Ed. Ver. E atual. São Paulo, 2007.

PORTAL EDUCAÇÃO. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/direito/artigos/10388/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho?gclid=CITMsqV6pM4CFUWBkQodMeINeQ#ixzz4GGFZWqol>>. Acesso em: 3 ago. 2016.

PROJETO DE LEI E OUTRAS PROPOSIÇÕES. Disponível em: <www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=474888>. Acesso em: 19 set. 2015.

SENADO FEDERAL. Programa pró-equidade de gênero e raça. **Assédio moral e sexual**. Diretoria geral, 2011. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/programas/pro-equidade/pdf/cartilha-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 3 ago. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 3 ago. 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Assédio Moral no Trabalho**. Legislação. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=451> Acesso em: 3 ago. 2016.

WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. **Assédio moral.** Disponível em:
<https://pt.wikipedia.org/wiki/Ass%C3%A9dio_moral>. Acesso em: 3 ago. 2016.