



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

GISLAENE SEPULVIDA

**ASSÉDIO MORAL, SUAS CARACTERÍSTICAS, FORMAS DE
PREVENÇÃO E FIXAÇÃO DE INDENIZAÇÃO.**

ASSIS

2010

Av. Getúlio Vargas, 1200 – Vila Nova Santana – Assis – SP – 19807-634
Fone/Fax: (0XX18) 3302 1055 homepage: www.fema.edu.br

GISLAENE SEPULVIDA

ASSÉDIO MORAL

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto Municipal de
Ensino Superior de Assis, como requisito do
Curso de Graduação.

Orientador: Leonardo de Genova

Área de Concentração: ASSÉDIO MORAL, SUAS CARACTERÍSTICAS, FORMAS DE
PREVENÇÃO E FIXAÇÃO DE INDENIZAÇÃO.

ASSIS

2010

FICHA CATALOGRÁFICA

SEPULVIDA, Gislaene

ASSÉDIO MORAL / Gislaene Sepulvida. Fundação Educacional do Município de Assis. Assis. 2010.

41 p.

Orientador: Leonardo de Gênova

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis.

1. Assédio Moral. 2. Violência no Ambiente de Trabalho.

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

ASSÉDIO MORAL

GISLAENE SEPULVIDA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis como requisito do curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Leonardo de Genova

Analisador (1): Fabiana Ferraz de March

ASSIS

2010

Dedicatória

Dedico esta monografia a duas pessoas Pedro e Lourdes, que em nenhum momento mediram esforços para realização dos meus sonhos, que me guiaram pelos caminhos corretos, me ensinaram a fazer as melhores escolhas, me mostraram que a honestidade e o respeito são essenciais à vida, e que devemos sempre lutar pelo que queremos. A eles devo a pessoa que me tornei, sou extremamente feliz e tenho muito orgulho por chamá-los de pai e mãe.

AMO VOCÊS!

AGRADECIMENTOS

A conclusão de um curso de graduação é apenas um passo no desenvolvimento pessoal e criativo. Aumentar a nossa criatividade significa abrir novas oportunidades o que é fundamental para enfrentar os desafios de nosso tempo. Um tempo em que a única constante é a "mudança".

Agradeço a Deus pelos ensinamentos obtidos com o tempo e com as quedas, onde pude perceber que sou mais forte do que imaginava, levantando-me sempre quando me faltava a esperança e, em pé, pude contemplar a maravilha da vida e a magnitude das conquistas, pelas oportunidades que me foram dadas na vida, principalmente por ter conhecido pessoas e lugares interessantes, mas também por ter vivido fases difíceis, que foram matérias-primas de aprendizado.

Não posso deixar de agradecer aos meus pais PEDRO E LOURDES sem os quais não estaria aqui, e por terem me fornecido condições para me tornar a profissional e mulher que sou. Foram eles quem me mostraram que não existem limites aos sonhos, não importando as adversidades e o tempo. Com eles aprendi que a paciência é fundamental para se ir longe, e que uma longa caminhada começa com o primeiro passo. Com sua sabedoria e carinho, me mostraram o verdadeiro espírito da abnegação e compaixão. Deram-me as mãos e me ensinaram a caminhar, e hoje vibram com cada uma das minhas conquistas, sendo ao mesmo tempo meus maiores ídolos e meus maiores fãs. Obrigado por abdicar tantas vezes dos seus próprios sonhos para que eu pudesse viver os meus, e me provar que santos de casa fazem milagres sim.

À minha irmã Rose pelo encorajamento e incondicional apoio despendido, que não mediu esforços para ajudar, direta ou indiretamente, na conclusão do presente trabalho. Obrigada por estar ao meu lado ajudando a concluir este sonho. À minha grande família, pelo amor e apoio de sempre.

Ao mestre Leonardo de Gênova, pelo privilégio de tê-lo como orientador. Talvez nem ele mesmo saiba a importância que teve e tem em minha vida ele que iluminou minha vida, me mostrando mais do que conceitos: ensinou-me a apreciar as maravilhas da vida. Carregarei para sempre suas palavras no coração e no brilho do meu olhar.

A todos os mestres: Jesualdo Eduardo de Almeida Junior, Fábio Alonso Pinha, Maria Luísa Faro Magalhães, Carlos Ricardo Fracasso, Cláudio José Palma Sanches, Edgard Pereira Lima, Fernando Antônio de Sá, Gérson José Beneli, Lenise Antunes Dias de Almeida, um ser-humano iluminado. Meu eterno carinho e gratidão a todos os ensinamentos, os quais aplicarei na minha vida e nas empresas pelas quais terei o prazer de trabalhar. Cada um contribuiu para que eu terminasse esse trabalho imensuravelmente mais maduro e mais otimista do que iniciei.

A minha grande amiga Carol, que sempre esteve comigo, incentivando-me e auxiliando-me nesta tarefa tão árdua na busca de meus ideais, nos estudos, nos trabalhos, nas risadas constantes. E o que dizer do Chegadu's, não é amiga, lugar que nos propiciou comemorações, acolheu choros e que sempre tinha uma cerveja gelada para aliviar a tensão e o stress.

Aos colegas de turma, que comigo partilham do mesmo sonho e da mesma paixão, obrigado por partilharem comigo suas visões e conhecimentos. Alguns talvez percamos contato pelas circunstâncias da vida, e outros amigos queridos que, com certeza, nunca mais perderei contato. E que possamos, todos, de mãos dadas, caminharem pela incrível experiência da vida e conquistar o nosso lugar ao sol. A gente se encontra.

Não me assusta o fim. É somente o começo de uma nova etapa de nossas vidas.

Que saibam todos interpretar meu justo e sincero... Obrigado!!!

“O futuro pertence àqueles que acreditam na beleza de seus sonhos.”

(Eleanor Roosevelt)

SEPULVIDA, Gislaene. **ASSÉDIO MORAL** - 2010. Monografia de Conclusão do Curso de Direito – Instituto Municipal De Ensino Superior De Assis - IMESA.

Resumo

O assédio moral, o qual, na maioria das vezes, causa danos catastróficos às suas vítimas, tanto física como mentalmente, sempre existiu nas relações de trabalho em todo o mundo, mas, só há pouco tempo, o tema vem sendo tratado com mais relevância pela sociedade. Apesar do assédio moral não ser considerado crime em nosso ordenamento jurídico, existem vários dispositivos legais que ajudam a coibir e punir essa conduta. Infelizmente a prática do assédio moral é difícil de ser provada, pois, em muitos casos, a vítima tem medo se expor e acabar perdendo o emprego, e por isso, acaba sofrendo calada, piorando ainda mais o quadro de danos psicológicos causados em decorrência das humilhações e constrangimentos suportados. A conscientização dos empregadores, da sociedade e do poder público se faz necessária para que tal violência possa ser combatida e punida, pois, aplicar apenas sanções pecuniárias aos agressores não é suficiente para combater esse crime, é preciso muito mais, é necessário a aplicação de sanções mais rígidas e repressoras com o objetivo de garantir proteção aos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Palavras-Chaves

Assédio Moral – Agressão – Trabalhador – Legislação – Conscientização

SEPULVIDA, Gislaene. **ASSÉDIO MORAL** - 2010. Monografia de Conclusão do Curso de Direito – Instituto Municipal De Ensino Superior De Assis - IMESA.

Abstract

Bullying, which, in most cases, cause catastrophic damage to its victims, both physically and mentally, has always existed in labor relations throughout the world, but only recently, the issue is being dealt with more relevance by society. Despite the harassment is not considered a crime in our legal system, there are several legal mechanisms that help to deter and punish such conduct. Unfortunately the practice of bullying is difficult to prove, because in many cases the victim is afraid to expose and end up losing their jobs, and therefore, it suffers silently, further worsening the framework of psychological damage caused as a result of humiliation and embarrassment incurred. The awareness of employers, society and public power is necessary so that such violence can be combated and punished therefore apply only financial penalties for perpetrators is not enough to combat this crime, we need much more, it is necessary to apply tougher sanctions and repressive in order to ensure protection to employees in the workplace.

Keywords

Moral Harassment - Assault - Worker - Legislation – Awareness

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO.....	12
2 – OBJETIVOS.....	14
3 – CAPÍTULO 1 - Evolução histórica do Assédio Moral.....	15
3.1 - No Direito estrangeiro.....	15
3.2 - No Brasil.....	16
4 – CAPÍTULO 2 - Noções Gerais do Assedio Moral no Ambiente de Trabalho.....	18
4.1 - Conceito.....	18
4.2 - Legislação.....	20
4.3 - Entendimentos Jurisprudenciais.....	23
4.4 - Danos físicos e psíquicos.....	26
5 – CAPÍTULO 3 - Perspectivas da proteção do trabalhador (a) no ambiente de trabalho.....	29
5.1 - Princípio da proteção em face ao Assédio Moral.....	29
5.2 - Formas de Prevenção.....	30
5.3 - Fixação de indenizações.....	30
6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
7 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	40

1 - INTRODUÇÃO

De acordo com alguns doutrinadores o assédio moral não é um fato recente, sempre existiu entre nas relações de trabalho e consiste na exposição do trabalhador a situação de constrangimento, humilhação, degradação, menosprezo, inferiorização, ridicularização, tais situações são repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Sendo assim, trata-se de um fenômeno social e que causa grande constrangimento as suas vítimas, mas, infelizmente, é difícil provar a sua ocorrência e o medo de perder o emprego contribui para o silêncio forçado das vítimas.

O presente estudo aborda a evolução do Assédio Moral no âmbito nacional e internacional, bem como as noções gerais sobre o assunto e as perspectivas de proteção do trabalhador no ambiente de trabalho, uma vez que o tema é complexo e necessita ser tratado com bastante cuidado.

O trabalho foi desenvolvido em três capítulos, sendo que no primeiro capítulo foi abordado a evolução histórica do assédio moral tanto no direito brasileiro quanto no exterior, utilizando, especialmente, as obras de Nascimento e Leymann como base.

O segundo capítulo descreve sobre o contexto geral do assédio moral, bem como suas características, os requisitos, legislação existente e as conseqüências. O estudo foi alicerçado, principalmente, em nosso ordenamento jurídico, bem como na obra de Leymann e Barreto, que contribuíram para a realização deste estudo de forma significativa.

O terceiro capítulo busca mencionar perspectivas para o trabalhador no ambiente de trabalho, enfocando o principio da proteção em face ao Assédio Moral, formas de prevenção, além de discorrer sobre o dano moral e as ações de

indenizações e foi fundamentado de acordo com a legislação brasileira, bem como, de acordo com Leymann.

É neste sentido que esta pesquisa visa esclarecer e alertar a sociedade e os trabalhadores sobre um tema tão silencioso e presente, e que causa graves conseqüências às vítimas atingidas.

2 - OBJETIVOS

Objetivo Geral

Conscientizar e esclarecer a sociedade e trabalhadores sobre um assunto tão importante e presente no nosso dia a dia.

Objetivos específicos

Expor uma visão geral sobre o tema no âmbito nacional e internacional.

Conceituar o assédio moral, bem como suas características, requisitos, legislação vigente e conseqüências.

Prevenir e orientar as vítimas que sofrem com esse tipo de conduta, elencando mecanismos jurídicos suficientes para combater e punir essa prática.

Justificativa

Este estudo é relevante devido à importância do assunto, que ainda é pouco discutido em nosso ordenamento jurídico, e apesar de existir a muitos anos esse tipo de conduta não é considerado crime em nosso país e é difícil de ser comprovada, já que depende da vítima provar que foi assediada, mas existem mecanismos jurídicos capazes de combater e punir esse tipo de conduta.

3 - CAPÍTULO 1

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL

3.1 - DIREITO ESTRANGEIRO

O assédio moral não é um problema exclusivamente brasileiro, pois existe no mundo todo. Uma pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) há mais de 14 anos, constatou que 12 milhões de trabalhadores na União Européia já viveram situações humilhantes no trabalho que acarretaram distúrbios de saúde mental.

Segundo a Revista VISÃO JURÍDICA, “o assédio moral, uma espécie de dano à pessoa, está presente em todo o mundo, e por essa razão seu conceito e características variam de acordo com a cultura e o contexto de cada país.”¹

Muitos países já possuem legislação específica sobre o assédio moral, dentre eles, podemos relacionar a Suécia, a França, a Noruega, a Finlândia e a Austrália, outros possuem Projeto de Lei sobre o tema, tal como Portugal, Suíça, Bélgica, Uruguai e o Brasil.²

De acordo com NASCIMENTO (2004),

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no uso de suas atribuições de elaborar normas internacionais atinentes às questões do Direito do Trabalho, editou, em 2002, um Informe sobre algumas formas de configuração do assédio moral, elencando várias condutas que se mostraram mais típicas ou comuns. O rol estabelecia que o assédio moral consistiria em:

¹ LEYMANN, Heinz. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista Visão Jurídica n.º 31. São Paulo. Editora Escala. 2009. P. 81.

² NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho. Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 30 jun. 2010.

- A. Medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional;
- B. Ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão;
- C. A manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização;
- D. 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;
- E. Controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.³

Ainda, segundo a autora, as cláusulas editadas pela OIT, que proíbem o assédio moral, e a Convenção 111, que proíbe qualquer tipo de discriminação, devem ser observadas como verdadeiros "sobreprincípios" dentro do ordenamento jurídico interno, devendo cada membro tomar as medidas necessárias para garantir que esses direitos sejam respeitados, sendo necessário a aplicação de medidas preventivas e repressoras.

Nesse contexto jurídico, a França, que foi a primeira a estabelecer legislação para conter a prática do assédio moral, defende que a prática desse crime enseja a extinção do contrato de trabalho e, conseqüente punição de quem o pratica. Já em Portugal os atos praticados que configuram o assédio moral são passíveis de anulabilidade.

3.2- NO BRASIL

Em nosso país, a prática do assédio moral pode ensejar a nulidade da despedida e a reintegração no emprego (art. 4º, I, da Lei nº 9029/01), pode dar origem

³ NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho. Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 30 jun. 2010.

à pretensão de resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d, da CLT), e ainda, gerar ação de indenização aos danos morais e patrimoniais causados contra o empregado, uma vez que as conseqüências do assédio moral são desastrosas, como os transtornos físicos e psicológicos.⁴

Embora em nosso ordenamento jurídico o assédio moral não seja tipificado como crime, ainda assim, existem outros mecanismos jurídicos que ajudam a combater e punir a prática desse ato.

A própria Constituição Federal em seu art. 5º, X, garante à vítima a indenização pelos prejuízos advindos ao empregado, esclarecendo “ São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (...)”⁵

A Constituição Federal/88 instituiu, dentre os princípios fundamentais (artigo 1,III e IV) “a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, além de aprovar como garantia constitucional a liberdade no “exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, preenchidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (artigo 5, XIII), e estabelecer como fundamento da ordem econômica e financeira a valorização do trabalho humano (artigo 170, caput).⁶

O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos determina que “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições eqüitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Mas, não é possível considerar como condições satisfatórias a pressão feita empregador, de cunho prejudicial, causando sofrimento e constrangimento ao empregada, para garantir o sucesso e crescimento financeiro da empresa.

⁴ BRASIL – Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Legislação Previdenciária. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais. 2009.

⁵ BRASIL – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. São Paulo: Saraiva. 2009.

⁶ BRASIL – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. São Paulo: Saraiva. 2009.

4 - CAPÍTULO 2

NOÇÕES GERAIS DO ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1 – CONCEITO

Podemos dizer que, juridicamente, o assédio moral pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, sem conotação sexual ou racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, por meio de boatos, intimidações, humilhações, descréditos e isolamento, tornando o local de trabalho da vítima uma verdadeira tortura.

De acordo com o psicólogo HEINZ LEYMANN,

O Assédio Moral é a deliberada degradação das condições de trabalho, por meio do estabelecimento de comunicações antiéticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um constrangimento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.⁷

Sendo assim, a conduta por parte de um superior hierárquico, até mesmo por colegas de trabalho, que visem humilhar, constranger e ridicularizar um empregado, seja por motivos profissionais ou pessoais, que causem danos de ordem física e psíquica, caracteriza o assédio moral.

De acordo com sentença proferida pela Juíza Mariane Khayat Fonseca do Nascimento,

⁷ LEYMANN, Heinz. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista Visão Jurídica n.º 31. São Paulo. Editora Escala. 2009. P. 81.

ASSÉDIO MORAL - Resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador. Indenização por dano moral. Cabimento. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, em face da exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do contrato de trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando, inclusive, indenização por dano moral (TRT - 15ª Região - 2ª T.; RO nº 01711-2001-111-15-00-0-Tietê-SP; ac. nº 005807; Rela. Juíza Mariane Khayat Fonseca do Nascimento; j. 11/3/2003; v.u.).⁸

No entendimento da magistrada, a prática do assédio moral causa prejuízos de caráter emocional ao trabalhador, diante das humilhações e constrangimentos sofridos, ofendendo à dignidade da pessoa humana, e por esse motivo, enseja a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador e, ainda, a fixação de indenização por danos morais.

Segundo NASCIMENTO (2004),

O assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral*), ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.⁹

Para a autora, o assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva, seja por um superior hierárquico com intuito de constranger um empregado, seja por colegas

⁸ LEYMANN, Heinz. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista Visão Jurídica n.º 31. São Paulo. Editora Escala. 2009. P. 81.

⁹ NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 30 jun. 2010.

de trabalho, com o objetivo de excluí-lo do grupo, motivado pela competitividade, inveja ou pela discriminação racial, política e religiosa.

Portanto, uma das principais características do assédio moral é a prática repetitiva e prolongada de abusos e ofensas contra a vítima, tornando o ambiente de trabalho insuportável e torturante, além do caráter intencional do agressor.

4.2 – LEGISLAÇÃO

Já existem em nosso ordenamento jurídicos alguns dispositivos legais sobre o assédio moral.

Segundo o site jusbrasil a Comissão de Relações do Trabalho aprovou em abril de 2009 a Moção 80/2008, de autoria do deputado Gilmaci Santos (PRB) que foi criada para que seja aprovado e regulamentado o Projeto de Lei 2.369 /2003, que trata do assédio moral nas relações de trabalho.¹⁰

O referido projeto é de autoria de Mauro Passos (PT), e visa garantir que os atingidos sejam indenizados e tenham o direito assegurado de regresso às empresas, inclusive ressarcimento de despesas médicas, se houver.

Segundo o autor da moção, a Constituição Federal garante em seu art. 5º , inciso X , que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". Portanto, o assédio moral vai contra o direito do cidadão; sua prática é uma forma de agressão ao empregado, e geralmente é cometida por algum superior hierárquico.

¹⁰ Associação dos Advogados de São Paulo. **Jurisprudência**. Boletim AASP n.º 2343. De 01 a 07 de dezembro de 2003.

No Distrito federal já existe legislação sobre assunto, senão vejamos:

LEI Nº 2.949, 19 DE ABRIL DE 2002 DODF DE 20.05.2002

Determina sanções à prática de assédio moral.

O Presidente da Câmara Legislativa do Distrito Federal promulga, nos termos do § 6º do art. 74 da Lei Orgânica do Distrito Federal, a seguinte Lei, oriunda de Projeto vetado pelo Governador do Distrito Federal e mantido pela Câmara Legislativa do Distrito Federal:

Art. 1º A qualquer pessoa física ou jurídica e aos órgãos e entidades da administração pública do Distrito Federal que, por seus agentes, empregados, dirigentes, propaganda ou qualquer outro meio, promoverem, permitirem ou concorrerem para a prática de assédio moral contra seus subordinados, serão aplicadas as sanções previstas nesta Lei, sem prejuízo de outras de natureza civil ou penal.

Parágrafo único. Entende-se por subordinado o servidor público ou empregado celetista sujeito a vínculo hierárquico de qualquer nível funcional ou trabalhista.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, configura prática de assédio moral:

- I - desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes;
- II - tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas;
- III - exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho;
- IV - exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

Art. 3º A infração aos preceitos desta Lei por entidade privada sujeitará o infrator às seguintes sanções:

- I - advertência;
- II - multa de cinco a dez mil reais, dobrada na reincidência;
- III - suspensão do alvará, de funcionamento por trinta dias;
- IV - cassação do alvará de funcionamento.

§ 1º Fica a autoridade fiscalizadora autorizada a elevar em até cinco vezes o valor da multa cominada se verificar que, em face à capacidade econômica do estabelecimento, a pena de multa resultará inócua.

§ 2º A aplicação de qualquer das sanções previstas nos incisos II a IV implicará a inabilitação do infrator para:

- I - contratos com o Governo do Distrito Federal;
- II - acesso ao crédito concedido pelo Distrito Federal e suas instituições financeiras ou a programas de incentivo ao desenvolvimento por estes instituídos ou mantidos;
- III - isenções, remissões, anistias ou quaisquer benefícios de natureza tributária.

§ 3º Em qualquer caso, o prazo de inabilitação será de doze meses contados da data de aplicação da sanção.

§ 4º A suspensão do Alvará de Funcionamento será aplicada no caso de infração cometida após a aplicação de multa por reincidência e a cassação do Alvará, após o prazo de suspensão por ocorrência de nova suspensão.

Art. 4º A infração das disposições desta Lei por órgãos ou entidades da Administração Pública do Distrito Federal, ou ainda por seus agentes, implicará aplicação de sanções disciplinares previstas na legislação a que estes estejam submetidos.

Art. 5º O Poder Executivo do Distrito Federal regulamentará esta Lei no prazo de sessenta dias, observando obrigatoriamente os seguintes aspectos:

I - mecanismo de recebimento de denúncias ou representações fundadas nesta Lei;

II – forma de apuração das denúncias;

III - garantia de ampla defesa dos infratores.

Parágrafo único. Até que seja definido pelo Poder Executivo o órgão ao qual competirá a aplicação dos preceitos instituídos por esta Lei, fica sob a responsabilidade da Secretaria do Governo do Distrito Federal a sua aplicação, na forma do que dispõe a Lei nº 236, de 20 de janeiro de 1992, com as alterações introduzidas pela Lei nº 408, 13 de janeiro de 1993, bem assim com às modificações posteriores.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º Revogam-se às disposições em contrário.

Brasília, 27 de dezembro de 2002.

114º da República e 43º de Brasília

GIM ARGELLO¹¹

Podemos, ainda, citar outras leis sobre o assunto, tal como a Lei 6.986/2006, aprovada em 31 de janeiro em Salvador-BA, e que ainda aguarda regulamentação, que dispõe sobre a caracterização do assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal direta, indireta, autárquica e fundacional de Salvador e a aplicação de penalidades à sua prática, por parte dos servidores públicos. A referida lei define assédio moral como sendo,

Assédio moral é toda ação, seja ela gestual,verbal, visual ou simbólica, praticada de forma constante, por agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa de Administração Pública da autoridade inerentes às suas funções, tenha por objetivo, atingir a auto-estima ou a autodeterminação de outro agente, servidor, empregado ou pessoa exercente de cargo ou função pública.¹²

¹¹ Assédio moral no trabalho. Chega de humilhação. www.assediomoral.org. visitado em 23.06.2010.

¹² Assédio moral no trabalho. Chega de humilhação. www.assediomoral.org. visitado em 23.06.2010.

Sem falar, dos projetos de lei que estão em andamento, tal como o Projeto de Lei 7.202, de 2010, de autoria de Ricardo Bezoine, Pepe Vargas, Jô Moraes, Paulo Pereira da Silva e Roberto Santiago, o qual pretende alterar a alínea b do inciso II do artigo 21 da Lei nº. 8.213 de 1991, para dispor sobre a situação equiparada ao acidente de trabalho ao Segurado Geral da Previdência Social, visto que, no entendimento dos autores do projeto, a ofensa física ou moral intencional no ambiente de trabalho deve ser considerada acidente de trabalho.¹³

4.3 – ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS

A Justiça do Trabalho do Espírito Santo, através da Juíza Sônia das Dores Dionízio, foi a primeira a abordar o assédio moral no Brasil, enquadrando como assédio moral as perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda,. A Magistrada ponderou, inclusive, a favor do direito à indenização por danos morais, senão vejamos:

Assédio moral - Contrato de inação - Indenização por dano moral - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que mina a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado." (TRT - 17ª Região - RO nº 1315.2000.00.17.00.1 - ac. nº 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/8/2002, na Revista LTr 66-10/1237).¹⁴

¹³ Assédio moral no trabalho. Chega de humilhação. www.assediomoral.org. visitado em 23.06.2010.

¹⁴ LEYMANN, Heinz. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista Visão Jurídica n.º 31. São Paulo. Editora Escala. 2009. P. 82.

A Juíza Alice Monteiro de Barros, em sua sentença, caracterizou o dano moral, reconhecendo que a vítima sofreu esse abuso e, em decorrência dos problemas de saúde que ocasionaram danos psíquicos, como a depressão e a síndrome do pânico, julgou procedente o pedido de indenização por dano moral,

ASSÉDIO MORAL. Caracterização. O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como “a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego (cf. HEINZ LEYMANN, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de NOA DAVENPORT e outros, intitulada *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima; o seu pedido de aposentadoria precoce; uma licença para tratamento de saúde; uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT- 3ª Região - 2ª T.; RO nº 01292-2003-057-03-00-3-MG; Rela. Juíza Alice Monteiro de Barros; j. 3/8/2004; v.u.) site www.mg.trt.gov.br .¹⁵

¹⁵ Associação dos Advogados de São Paulo. **Pesquisa Monotemática**. Boletim AASP n.º 2443. De 31 de outubro a 06 de novembro de 2005.

Já, em relação à indenização ou reparação por danos morais e materiais, existem muitos entendimentos jurisprudenciais que admitem essa prática, muitos juízes tem sido favoráveis à reparação, tal como o Juiz Luiz Ronan Koury, que entendeu que a prática do assédio moral desrespeitou os direitos fundamentais tutelados pela Constituição Federal e, por isso, necessário se faz a reparação,

Assédio moral. A prova documental e oral, inclusive o depoimento da testemunha da reclamada, é absolutamente favorável à alegação da reclamante de que vinha sendo discriminada em face da sua condição de gestante, pela determinação de que não fizesse contato com seus clientes e não tivesse acesso à Internet no desempenho de seu mister de gerente de conta de investimentos, tudo com o objetivo de forçá-la a renunciar à estabilidade provisória de que era detentora e se desligar do quadro de empregados do banco. É evidente o ato lesivo praticado pelo reclamado, em total desrespeito à condição da reclamante, com inegável repercussão nos bens imateriais tutelados pela Constituição Federal, razão pela qual a indenização por danos morais é medida legal que se impõe. (TRT - 3ª Região - 7ª T.; RO nº 00738.2004.016. 03.00.8-MG; Rel. Juiz Luiz Ronan Neves Koury; j. 16/12/2004; v.u.) ST 191/73 (e-21764) e site www.mg.trt.gov.br.¹⁶

E ainda, a Magistrada Taisa Maria Macena de Lima entendeu que a prática do assédio moral é passível de indenização, como forma de confortar ou consolar a vítima pelo sofrimento suportado.

ASSÉDIO MORAL. Indenização pelos danos dele decorrentes. Quando o empregador obriga o seu empregado a submeter-se a exame psiquiátrico além do regular e periódico, sugerindo que ele seja portador de doença mental, acatando indicação do superior hierárquico motivada na suspeita de um comportamento “arredio e calado” que é atribuído ao obreiro, este empregador ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica do empregado. A função natural da realização de exames médicos pelo empregado tem por objetivo salvaguardar a sua saúde, em cumprimento às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador instituídas na CLT. Nesse compasso, a indicação de exame psiquiátrico extraordinário consiste

¹⁶ Associação dos Advogados de São Paulo. **Pesquisa Monotemática.** Boletim AASP n.º 2443. De 31 de outubro a 06 de novembro de 2005.

em ato desviado da sua função natural, que excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé, pelos costumes e pela finalidade social para se transformar em instrumento cujo propósito é de degradar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução normal do contrato, tornando o ato abusivo e, portanto, ilícito. O exercício abusivo do direito e o conseqüente ato ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também denominado *mobbing* ou *bullying*, e enseja justa reparação da lesão dele decorrente, que vai atuar como lenitivo dos sentimentos de indignação e angústia suportados pelo ofendido. (TRT - 3ª Região - 5ª T.; RO nº 00227-2004-020-03-00-5-MG; Rel. Juíza Taisa Maria Macena de Lima; j. 27/7/2004; maioria de votos) site www.mg.trt.gov.br.¹⁷

Sendo assim, é pacífico o entendimento de que, configurado a prática do assédio moral, o agressor deve ser punido e para isso, a fixação de indenização por danos morais e materiais tem sido feita com o intuito de coibir a prática desse ato.

4.4 – DANOS FÍSICOS E PSÍQUICOS

As consequências oriundas da prática do assédio moral são catastróficas para o ofendido, comprometendo a sua saúde da vítima, que, geralmente é acometida por vários problemas como a depressão, o cansaço extremo, as dores de cabeça, o estresse, até mesmo, problemas digestivos, pesadelos, diminuição da capacidade de concentração e de produção no trabalho, mudança de comportamento e de personalidade, dentre outros.

Segundo uma pesquisa realizada pela Doutora Margarida Barreto (2003) com mais de 2.000 mil trabalhadores, entre homens e mulheres, vítimas do assédio moral, existem dezenas de sintomas que são conseqüentes dessa prática, conforme demonstrado no quadro que a seguir,

¹⁷ Associação dos Advogados de São Paulo. **Pesquisa Monotemática**. Boletim AASP n.º 2443. De 31 de outubro a 06 de novembro de 2005.

Queixas/Sintomas/Diagnóstico	Mulheres %	Homens %
Irritação	90	70
Dores generalizadas e esporádicas	80	80
Raiva	56	100
Vontade de vingar-se	50	100
Alterações do sono	69,6	63,6
Medo exagerado	100	23
Sensação de piora de dores pré-existent	89	32
Manifestações depressivas	60	70
Palpitações, tremores	80	40
Tristeza	100	9,3
Sensação de inutilidade	72	40
Mágoas	100	2,4
Vontade de chorar por tudo	100	-
Sentimento de revolta	17	100
Pensamentos de suicídio	16,2	100
Vergonha dos filhos	10,7	100
Pensamentos confusos	56	36
Indignação	7	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Desespero/preocupação	70	8,5
Diminuição da libido	60	15
Omissão da humilhação aos familiares	2,2	90
Cefaléia	40	33,2
Desencadeamento da vontade de beber	5	63
Enjôos, distúrbios digestivos	40	15
Sensação de que foi enganado e traído	16,6	42
Sensação de que foi desvalorizado	11,3	40
Decepção, desânimo	13,6	35
Vontade de ficar só	2,6	48
Insegurança	13,6	30
Sentimento de desamparo	30	5,3
Falta de ar (dispnéia)	10	30
Dores no pescoço	26,3	3,2
Dores constantes	19,2	10
Tonturas	22,3	3,2
Falta de apetite	13,6	2,1
Tentativa de suicídio	-	18,3
Dores nos MMIs	14	-
Dores no peito	-	9

Através do quadro podemos, concluir que, os homens desenvolvem com maior gravidade os distúrbios causados pelo assédio moral do que as mulheres, inclusive, pensam e tentam o suicídio.

5 - CAPÍTULO 3

PERSPECTIVAS DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR (A) NO AMBIENTE DE TRABALHO

5.1 - PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO EM FACE AO ASSÉDIO MORAL

A prática do assédio moral fere o princípio da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano e, ainda, direitos fundamentais previsto em nossa constituição, dentre eles, o direito ao trabalho, a igualdade e à saúde, além, de direitos e liberdades garantidos aos trabalhadores na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Nesse sentido, LEYMANN (2009), acrescenta,

A Carta Magna de 1988 atribuiu à dignidade humana a categoria de princípio fundamental, instituindo os chamados direitos e garantias fundamentais que preservam a dignidade humana, protegendo os atributos inerentes à vida, liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, educação, propriedade, meio ambiente, não pairando dúvida de que o trabalho é direito fundamental bem como a defesa dos direitos da personalidade do empregado, além pertencer à categoria dos direitos sociais.¹⁹

Diante de tantos direitos conquistados e garantidos, é dever do empregador, proporcionar meios que garantam condições dignas de labor, bem como de proporcionar bem estar físico e mental do trabalhador, além de procurar coibir e combater esse tipo de violência dentre do ambiente de trabalho.

¹⁹ LEYMANN, Heinz. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista Visão Jurídica n.º 31. São Paulo. Editora Escala. 2009. P. 83.

5.2 - FORMAS DE PREVENÇÃO

Conforme já explanado, a prática do assédio moral é uma conduta reprovável que causa danos físicos e psíquicos às vítimas, e por isso, cabe a sociedade e ao poder público, viabilizar meios adequados para combater e prevenir essa prática.

De acordo com LEYMANN (2009);

Do ponto de vista estritamente jurídico, por atingir a dignidade da pessoa humana, o Assédio Moral é um mal que deve ser intensamente enfrentado pelo Estado, pela sociedade, pelas organizações não-governamentais, pelas instituições em geral, não se podendo contentar apenas com a alternativa pecuniária, especialmente por afeta um Direito Fundamental.²⁰

O autor defende a idéia de que apenas condenar o agressor ao pagamento de indenização pelos danos causados às vítimas não é suficiente, é preciso muito mais, visto que o problema é muito grave, pois afeta um direito previsto na constituição.

È necessário a conscientização, sobretudo, das empresas no sentido de adotar programas preventivos para combater o assédio moral dentre das organizações, mesmo porque, existe previsão da responsabilidade objetiva do empregador pelos atos praticados por seus prepostos, independentemente e sem prejuízo da responsabilização direta do agente causador do dano.

5.3 – FIXAÇÃO DE INDENIZAÇÕES

A fixação de indenização nas ações de assédio moral cabe a Justiça do Trabalho, sendo que a legislação não estabelece parâmetros para fixar o valor da indenização, ficando a critério de cada magistrado.

²⁰ LEYMANN, Heinz. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista Visão Jurídica n.º 31. São Paulo. Editora Escala. 2009. P. 81.

Para LEYMANN (2009), é imprescindível a fixação de indenização mais elevada, capaz de cumprir o teor pedagógico da pena,

Como no Assédio Moral a conduta abusiva é repetitiva, sistemática, composta de um número plural de agressões, e ainda exige o dolo do infrator para sua configuração, nos faz crer que o grau de culpa, a extensão do dano e o potencial lesivo são superiores, daí ser necessária a fixação de indenização mais elevada, cumprindo-se o imprescindível teor pedagógico da pena.²¹

De acordo com muitos magistrados a aplicação da indenização deve ter caráter educativo, e, a importância a ser fixada pela prática do assédio moral deve levar em conta a posição social da vítima, bem como do ofensor, além de que o valor deve ser elevado com o intuito de inibir a prática de novos atos, senão vejamos;

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho. Para fazer jus à indenização por assédio moral o autor deve fazer prova nos autos da sua existência. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A indenização por danos morais, embora seja arbitrada pelo juiz, deve levar em consideração alguns critérios, tais como: a posição social do ofendido, a situação econômica do ofensor, a culpa do ofensor na ocorrência do evento, iniciativas do ofensor em minimizar os efeitos do dano. Em suma, deve servir para punir o infrator e compensar a vítima. Deve ser um valor alto e suficiente para garantir a punição do infrator, com o fito de inibi-lo a praticar atos da mesma natureza, cujo caráter é educativo, mas não a tal ponto capaz de justificar enriquecimento sem causa do ofendido. (TRT 23ª Região – RO 00448.2005.022.23.00-8 – Relator Desembargador Osmair Couto – DJ/MT nº 7281 – Publicação 19.12.2005 – Circulação 20.12.2005 (3ª f), p. 17)

²¹ LEYMANN, Heinz. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista Visão Jurídica n.º 31. São Paulo. Editora Escala. 2009. P. 83.

A legislação vigente, não fixa o valor a ser arbitrado pelo dano moral sofrido, cabe ao magistrado determinar um valor de acordo com a gravidade do fato, os danos causados a capacidade econômica e de que ofende, bem como, a capacidade de entendimento do ofendido.

No entendimento do Ministro do TST, José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, 2ª Turma, exarado no processo: AIRR - 63340-90.2006.5.12.0019, julgado em 02 de abril de 2008, o valor a ser fixado como indenização cabe ao magistrado de acordo com seu livre arbítrio, após analisado, adequadamente, o caso concreto, conforme decisão,

A legislação vigente não estabelece critérios objetivos à quantificação do dano moral. Assim, cabe ao Magistrado, frente ao caso concreto e segundo o seu prudente arbítrio, arbitrar o valor da indenização devida. No entanto, alguns parâmetros têm norteado a atuação dos operadores do direito. Tem-se como regra que a indenização deve ser suficiente para minimizar o sofrimento infligido à vítima e para imprimir uma penalização ao ofensor, servindo ainda como medida coibitiva, de forma a desestimular o responsável pelo dano na prática da mesma conduta ilícita. Devem ainda ser sopesadas as condições financeiras das partes, cuidando para que o valor da indenização não seja tão elevado que provoque a ruína do ofensor e o enriquecimento injustificado do ofendido, mas também não tão insignificante que cause o alívio da dor suportada por este.²²

Segundo a jurisprudência do TST, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, pelo acórdão das fls. 327-47, que deu parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante, para acrescer à condenação o pagamento da indenização por dano moral, fixada em R\$10.000,00 e conceder-lhe o benefício da justiça gratuita. **Processo:** RR - 1954800-02.2005.5.09.0028 **Data de Julgamento:** 16/12/2009, **Relatora Ministra:** Rosa Maria Weber, 3ª Turma, **Data de Divulgação:** DEJT 05/02/2010.

²² Tribunal Superior do Trabalho – TST – Jurisprudência unificada. Disponível em: www.tst.jus.br/jurisprudencia/index_acordao. Acesso em: 30 de jul. 2010.

De acordo com a relatora Rosa Maria Weber, que fixou a importância de R\$ 10.000,00 como indenização pelos danos morais sofridos pela reclamante, o montante a ser arbitrado deve levar em conta alguns parâmetros, senão vejamos:

Difícil afigura-se, porém, a aferição do valor da indenização, que, de um lado, deve servir como uma compensação pela sensação de dor experimentada pela vítima, e, de outro, deve observar a teoria do valor do desestímulo, inibindo o empregador a prosseguir no ferimento ao patrimônio moral do trabalhador, à sua dignidade. A Consolidação não estabelece parâmetros para a fixação da indenização por dano moral, mas, por outro lado, permite que o intérprete utilize as normas de direito comum como fonte subsidiária. Considerando os critérios norteadores, também utilizados pela Lei de Imprensa, quais sejam, gravidade da ofensa, poder econômico do ofensor e intensidade do sofrimento, bem assim diretrizes usualmente adotadas por esta Turma, arbitra-se o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a indenização pelos danos morais sofridos em casos tais como o dos autos. À vista de todo o exposto, reformo a r. sentença, para condenar a reclamada ao pagamento da indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00.²³

Já o Ministro Fernando Eizo Ono, da Quarta Turma do TST, fixou o valor de R\$ 30.000,00 a título de indenização por danos morais, conforme decisão a seguir,

De outro prisma, igualmente não merece reforma a sentença quanto ao valor fixado a título de danos morais pois adequado ao caso em debate, cujos fundamentos peço vênias para adotar como razões para negar provimento ao apelo no particular, verbis. A falta de critérios específicos no âmbito do direito do trabalho, valho-me das regras do art. 84 do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei n. 4.117/1962) e do art. 53 da Lei n. 5.250/1967 (que regula a liberdade de pensamento e informação) para fixar o montante da indenização. Desse modo, considerando a gravidade dos fatos, a sua repercussão íntima, o porte econômico dos réus e a dupla finalidade (compensação para a autora e punição pedagógica para o réu), fixo a indenização em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) (f. 36) (f. 83).
Processo: AIRR - 59240-42.2008.5.24.0002 **Data de Julgamento:** 21/10/2009, **Relator Ministro:** Fernando Eizo Ono, 4ª Turma, **Data de Divulgação:** DEJT 06/11/2009.²⁴

²³ Tribunal Superior do Trabalho – TST – Jurisprudência unificada. Disponível em: www.tst.jus.br/jurisprudencia/index_acordao. Acesso em: 30 de jul. 2010.

²⁴ Tribunal Superior do Trabalho – TST – Jurisprudência unificada. Disponível em: www.tst.jus.br/jurisprudencia/index_acordao. Acesso em: 30 de jul. 2010.

Nesse sentido, o ministro relata que não existem critérios para fixação de indenizações no direito do trabalho e, por isso, adotou como critério para a fixação do valor da indenização o conteúdo expresso no art. 84 da Lei 4.117/1962 (Código Brasileiro de Telecomunicações), que, embora tenha sido revogado pelo Decreto-lei n.º 236 de 28.02.1967, dizia o seguinte:

Art. 84. Na estimação do dano moral, o Juiz terá em conta, notadamente, a posição social ou política do ofendido, a situação econômica do ofensor, a intensidade do ânimo de ofender, a gravidade e repercussão da ofensa

§ 1º O montante da reparação terá o mínimo de 5 (cinco) e o máximo de 100 (cem) vezes o maior salário-mínimo vigente no País.

§ 2º O valor da indenização será elevado ao dobro quando comprovada a reincidência do ofensor em ilícito contra a honra, seja por que meio for.

§ 3º A mesma agravação ocorrerá no caso de ser o ilícito contra a honra praticado no interesse de grupos econômicos ou visando a objetivos antinacionais.²⁵

E ainda, o art. 53 da Lei 5.250/1967 (regula a liberdade de pensamento e informação), que diz o seguinte:

Art. 53. No arbitramento da indenização em reparação do dano moral, o juiz terá em conta, notadamente:

I - a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade, a natureza e repercussão da ofensa e a posição social e política do ofendido;

II - A intensidade do dolo ou o grau da culpa do responsável, sua situação econômica e sua condenação anterior em ação criminal ou cível fundada em abuso no exercício da liberdade de manifestação do pensamento e informação;

III - a retratação espontânea e cabal, antes da propositura da ação penal ou cível, a publicação ou transmissão da resposta ou pedido de

²⁵ LEI Nº 4.117, DE 27 DE AGOSTO DE 1962. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 06 ago. 2010.

retificação, nos prazos previstos na lei e independentemente de intervenção judicial, e a extensão da reparação por esse meio obtida pelo ofendido.²⁶

Já o entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho da 15^o e 2^o região varia de acordo com cada caso, fixando indenizações entre R\$ 5.000,00 e R\$ 200.000,00.

O TRT da 15^a região, recentemente, tem fixado indenizações entre R\$ 5.000,00 e R\$ 50.000,00, conforme se depreende das seguintes decisões,

PROCESSO TRT 15^a REGIÃO Nº. 01292-2008-131-15-00-8
RECURSO ORDINÁRIO – RITO ORDINÁRIO
12^a VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
RECORRENTE: DROGARIA SIDARTA LTDA. - EPP
 RECORRIDO: JANETE FABIANO
 JUIZ SENTENCIANTE: PAULO EDUARDO BELLOTI
INDENIZAÇÃO – ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR.
 Considerando-se a gravidade do ato, a punição ao infrator pelo fato de haver ofendido um bem jurídico da vítima, como meio de amenizar a amargura da ofensa e o desejo de vingança, a correspondência com o grau da ofensa e a punição, aí evidentemente que incluída a capacidade econômica do ofensor e, por fim, a solidariedade social à vítima, o valor fixado à título de indenização por parte do juízo ‘a quo’ (em **R\$ 10.405,80**) é absolutamente razoável e guarda proporção e correspondência com o grau da ofensa e a punição. Portanto, nego provimento ao apelo da reclamada. (2010)²⁷

E ainda,

ACÓRDÃO Nº
 2^a Turma – 3^a Câmara
 PROCESSO TRT 15^a REGIÃO Nº 02224-2008-144-15-00-2
 RECURSO ORDINÁRIO
 ORIGEM: Vara do Trabalho de Pederneiras

²⁶ LEI Nº 4.117, DE 27 DE AGOSTO DE 1962. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 06 ago. 2010.

²⁷ Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região – TRT15 – Disponível em: www.trt15.jus.br. Acesso em 30 jul. 2010.

RECORRENTE: ALL – AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA MALHA SUL S.A.

RECORRIDO: FLÁVIO DE LIMA PEREIRA

JUIZ SENTENCIANTE: LUCINEIDE ALMEIDA DE LIMA

No que diz respeito ao valor da indenização por danos morais (**R\$47.859,45**), também nada há a ser reformado, tendo sido atribuído valor dentro de um critério razoável e proporcional. Razoável, porque atende aos critérios básicos que consideram a ofensa proporcionada pela reclamada e os bens extra patrimoniais do reclamante que foram atingidos. Proporcional pois em conformidade com a capacidade econômica de ambas as partes, não se configurando em enriquecimento sem causa do autor. Assim, nada há a ser reformado.

4. DIANTE DO EXPOSTO, DECIDO: CONHECER DO RECURSO DE ALL – AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA MALHA SUL S.A. E NÃO O PROVER, conforme fundamentação. Para fins recursais, mantêm-se os valores arbitrados pela r. decisão de origem.²⁸

Já TRT da 2ª região tem fixados valores mais altos, vejamos,

ACÓRDÃO Nº: 20100365587

Nº de Pauta:043

PROCESSO TRT/SP Nº: 01845200704802006

Data da publicação: 31/05/2010

RECURSO ORDINÁRIO - 48 VT de São Paulo

RECORRENTE: 1. Cia Brasileira de Distribuição 2. Paulo

Rogério da Silva Menezes

Ante o exposto, acordam os Magistrados da 12ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso da reclamada para rearbitrar o valor da indenização por danos morais em **R\$ 21.250,00**, bem como, NEGAR PROVIMENTO ao recurso do reclamante, nos termos da fundamentação do voto.²⁹

E mais,

ACÓRDÃO Nº: 20100475650

Nº de Pauta:221

PROCESSO TRT/SP Nº: 01882200631202008

Data da publicação: 31/05/2010

RECURSO ORDINÁRIO - 02 VT de Guarulhos

RECORRENTE: Alcio Antonio de Oliveira Barbosa

²⁸ Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região – TRT15 – Disponível em: www.trt15.jus.br. Acesso em 30 jul. 2010.

²⁹ Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT2 – Disponível em: www.trt2.gov.br. Acesso em 30 jul. 2010.

Ante o exposto, conforme fundamentação contida no Voto da Relatora, ACORDAM os Magistrados da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, em: *DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE*, para condenar a reclamada a pagar ao autor indenização por danos morais, no montante de **R\$ 200.000,00** (duzentos mil reais), atualizado à data do efetivo pagamento, adotando-se o *dies a quo* da incidência da correção monetária o da presente condenação.³⁰

Portanto, cada caso é um caso, cabendo a cada magistrado analisá-lo e fixar o valor que entender justo, considerando a gravidade, a repercussão e as conseqüências do fato praticado.

³⁰ Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT2 – Disponível em: www.trt2.gov.br. Acesso em 30 jul. 2010.

6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabemos que a prática do assédio moral já existe nas relações de trabalho há muito tempo, mas, somente agora o assunto vem sendo tratado com mais importância, diante dos fatores negativos e problemáticos sofridos pelas vítimas assediadas.

As conseqüências do assédio moral são devastadoras para o ofendido, que nem sempre tem coragem de denunciar a agressão sofrida, por medo do desemprego ou de vinganças, o que acaba piorando ainda mais os problemas de saúde causados pela agressão.

O assunto já vem sendo abordado e discutido por diversos países, dos quais, muitos já regulamentaram e estão colocando em prática as leis editadas no sentido de coibir e punir os agressores.

Infelizmente, em nosso ordenamento jurídico o assédio moral não é considerado crime, embora exista em alguns estados e municípios, legislação regulamentando o assunto, além de vários projetos de lei em andamento a nível nacional. Mas, é possível encontrar em nossa legislação mecanismos jurídicos suficientes para combater e punir tal prática.

È preciso conscientizar a sociedade, os empregadores e o poder público sobre a importância e complexidade do assunto, uma vez que, pode causar danos irreparáveis às vítimas, é preciso encontrar meios adequados de prevenir e combater a prática desse crime dentro das empresas.

A justiça do trabalho vem julgando muitos casos envolvendo agressões psicológicas no ambiente de trabalho, e fixando indenizações por danos morais e matérias pelos prejuízos físicos e mentais suportados pelas vítimas, embora, muitos doutrinadores entendam não ser suficiente apenas a aplicação da pena pecuniária como caráter punitivo do assédio moral.

Os valores fixados como indenizações pelos magistrados nos casos configuradores de assédio moral variam de acordo com o entendimento de cada juiz, visto que, são utilizando, dentre outros critérios, os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, analisando caso a caso, pois não há parâmetros estabelecidos pela legislação no sentido de quantificar o valor a ser fixado, e por isso, muitos magistrados estão usando como critérios para a fixação do valor da indenização o estabelecido no artigo 84 da Lei 4.117/62 (Código Brasileiro de Telecomunicações) e do artigo 53 da Lei 5.250/67 (regula a liberdade de pensamento e informação).

Sendo assim, é preciso unir forças contra a prática do assédio moral, fazendo valer os direitos fundamentais previstos em nossa Constituição Federal.

7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFIA

Assédio moral no trabalho. Chega de humilhação. www.assediomoral.org. Acesso em: 23 jun. 2010.

Associação dos Advogados de São Paulo. **Jurisprudência**. Boletim AASP n.º 2343. De 01 a 07 de dezembro de 2003.

Associação dos Advogados de São Paulo. **Pesquisa Monotêmica**. Boletim AASP n.º 2443. De 31 de outubro a 06 de novembro de 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. São Paulo: Saraiva. 2009.

BRASIL – Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Legislação Previdenciária. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais. 2009.

Central jurídica. **Jurisprudência – Direito do Trabalho**. Disponível em www.centraljuridica.com/jurisprudencia. Acesso em: 21 jul. 2010.

LEI Nº 4.117, DE 27 DE AGOSTO DE 1962. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 06 ago. 2010.

LEI Nº 5.250, DE 09 DE FEVEREIRO DE 1967. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 06 ago. 2010.

LEYMANN, Heinz. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista Visão Jurídica n.º 31. São Paulo. Editora Escala. 2009.

Moção sobre assédio moral é aprovada. www.jusbrasil/noticias/1019529. Acesso em: 23 jun. 2010.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho. Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 30 jun. 2010.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT2 – Disponível em: www.trt2.gov.br. Acesso em 30 jul. 2010.

Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região – TRT15 – Disponível em: www.trt15.jus.br. Acesso em 30 jul. 2010.

Tribunal Superior do Trabalho – TST – Jurisprudência unificada. Disponível em: www.tst.jus.br/jurisprudencia/index_acordao. Acesso em: 30 de jul. 2010.