



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

ELIZABETH BIONDI

ASSÉDIO MORAL: DANO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Assis/SP
2016**



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

ELIZABETH BIONDI

ASSÉDIO MORAL: DANO MORAL NO AMBIENTE DE TRABAHO

Projeto de pesquisa apresentado ao Curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Elizabeth Biondi
Orientador(a): Luiz Antônio Ramalho Zanotti

**Assis/SP
2016**

FICHA CATALOGRÁFICA

B615a BIONDI, Elizabeth.

Assédio moral: dano moral no ambiente de trabalho/ Elizabeth Biondi. Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA -- Assis, 2016.

27p.

Orientador: Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanotti

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

1. Assédio moral, 2. Violência

CDD:342.663

ASSÉDIO MORAL: DANO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

ELIZABETH BIONDI

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: _____
Luiz Antônio Ramalho Zanotti

Examinador: _____

**Assis
2016**

DEDICATÓRIA

Dedico está etapa concluída da minha vida a Deus, que me permitiu a realização de um sonho.

Dedico esta conquista aos meus familiares, dos quais recebi toda a força que faltava nas horas difíceis; a meu irmão, Marcos, mais que um filho, me deu forças de toda maneira (não mediu esforços; te amo muito), à minha irmã Teka, que também me segurou pelas mãos; à minha filha Ana Paula, pelas horas de conselhos por telefone, mas mesmo distante, somente me deixava desligar o telefone quando sentia que eu estava melhor; à minha Neta Anna Elizabeth, que espero em Deus jogar o chapéu com ela na colação de grau como planejamos desde o vestibular. Enfim, à minha querida família, quero dizer que sem vocês eu nada seria. Amo cada um como são. Sinto-me realizada (família negócio difícil, mas sem ela não valeria a vida). Amo vocês.

Feliz o homem que persevera na sabedoria, que se Exercita na pratica da justiça, e que, em seu coração, pensa no olhar de Deus que tudo vê". (Eclesiásticos, 14:22)

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por mais esta bênção recebida;

Aos meus amigos de sala, pessoal excelente, cinco anos de aprendizado e crescimento. Tenho sentimento especial por todos, mas como não dá para deixar de se ter alguém especialíssima, dedico à minha amiga Jane, sempre presente dentro e fora da sala de aula, a Priscila que trancou o curso, mas não a amizade e ao Guilherme amigo em todos os momentos.

Aos professores que foram muito mais que mestres, foram amigos, em especial ao Eduardo Vela, carrancudo somente de fachada, mas é um amor de pessoa, ao coordenador do curso e amigo de longa data, companheiro Gerson Beneli, amado por todos os seus alunos, ao Rubens Galdino, dedicado, sábio e quanto a competência nem dá para descrever, faltam palavras e às doces Maria Angélica, Gisele, Dedé, enfim... À FEMA.

Todos muitos importantes, professores impares e amigos, gostariam de citar todos, mas estes citados os representam, saibam que jamais me esquecerei de vocês. *Minha eterna GRATIDÃO!*

O Senhor é meu pastor: Nada me faltará

Ele me faz repousar em pastos verdejantes. Leva-me para junto das águas de descanso

Refrigera-me a alma. Guia-me pelas veredas da justiça por amor do seu nome.

Ainda que eu ande pelo vale da sombra da morte não temerei mal algum porque tu estás comigo a tua vara e o teu cajado me consolam.

Preparas-me uma mesa na presença dos meus adversários unges-me a cabeça com óleo; o meu cálice transborda.

Bondade e misericórdia certamente me seguiram todos os dias da minha vida e habitarei na casa do Senhor para todo sempre.

Salmo de Davi, BÍBLIA SAGRADA

RESUMO

Buscou-se apontar a dificuldade de uma vítima de assédio moral vir a provar em juízo as agressões sofridas no ambiente laboral. Para se alcançar tal objetivo recorremos a entrevistas, a revisão bibliográfica e a pesquisa de processos na primeira Vara da Justiça do Trabalho da Comarca de Assis/SP. Durante a realização desta, foi possível verificar que o assédio moral sofrido pelas vítimas tem leis municipais e estaduais que a amparam e que há tipos de provas que poderiam ser utilizados.

Palavras-chave: Assédio Moral, Dificuldade em Provar, Tipos de Provas.

ABSTRACT

We searched to point out the difficulty of a victim of bullying come to prove in court the aggressions in the work environment. To achieve this goal we use the interviews, the literature review and research processes in the first rod of the Labor Court of the District of Assis/SP. During the realization of this, we found that bullying suffered by the victims has local and state laws that support and that there are types of evidence that could be used.

Keywords: Bullying; Difficulty Tasting; Testing Types.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	11
2.	FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO DANO MORAL.....	12
2.1.	PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE	13
2.2.	PRINCÍPIO DA IGUALDADE	13
2.3.	PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	14
3.	ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....	15
3.1.	ASSÉDIO PARTIDÁRIO	15
3.2.	ASSÉDIO ASCENDENTE.....	15
3.3.	ASSÉDIO HORIZONTAL	15
4.	CÓDIGO CIVIL.....	17
4.1.	CONSTRANGIMENTO NO ASSÉDIO MORAL	18
4.2.	ASSÉDIO MORAL E OS MALES CAUSADOS.....	18
	4.2.1.Súbita queda de rendimento na produtividade.....	18
	4.2.2.Aumento do stress e nervosismo.....	19
	4.2.3.Irritabilidade.....	19
	4.2.4.Indisposição ao diálogo.....	19
	4.2.5.Crise de choro.....	19
	4.2.6.Sentimento de vingança.....	20
	4.2.7.Diminuição da libido.....	20
	4.2.8.Sentimento de inferioridade.....	20
	4.2.9.Insegurança, dores de cabeça constantes, insônia.....	20
	4.2.10.Ingestão de bebidas alcoólicas.....	20
5.	RESOLUÇÃO DO CONSELHO GERAL DE MEDICINA.....	22
6.	DAS PROVAS.....	24
6.1.	O ÔNUS DA PROVA.....	24
6.2.	JURISPRUDÊNCIA SOBRE INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA.....	24
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
	REFERÊNCIAS	27

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tratará do assédio moral no ambiente de trabalho.

Tem como objetivo demonstrar com clareza, danos físicos e psíquicos decorrentes do ato do assédio moral. Na tentativa de que haja uma qualidade de vida no meio laboral, que patrões e empregados possam viver com dignidade e igualdade.

Infelizmente, por diversos motivos, a prática desse ato tem ganhado destaque. A partir do instante em que o trabalhador tem a informação de que assédio moral é uma prática ilícita, passa a procurar seus direitos.

Esse problema é antigo e vem ganhando destaque por estar sendo divulgado.

Em suma, faremos uma análise da evolução desse ato ilícito, dos seus efeitos para com a vítima e o ambiente em que ocorre da sua prevenção, demonstrando que a Constituição Federal vem sendo desrespeitada em seus princípios base, como por exemplo, art. 1º, inc. III, a dignidade da pessoa humana.

2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO DANO MORAL

A dignidade é inseparável ao ser humano. É característica comum ao homem que está inserido em qualquer cultura, religião ou instituição humana.

Porém, o que se observou ao longo da história foram relações pessoais bem diferentes, desde a antiguidade até os tempos atuais, pois nem sempre foi pensado em primeiro lugar no ser humano sobre todos os outros interesses.

Sempre que se pensa em relação de trabalho, observa-se a dominação econômica de um ser humano sobre o outro, o mando do detentor do capital. E isso faz com que a dignidade do trabalhador normalmente não seja considerada.

É importante considerar o Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Para este trabalho ele é de grande importância

No art. 1º, III, CF/88 se encontra o princípio da dignidade, positivado como fundamento da República Federativa do Brasil:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Este princípio simboliza a base do próprio Estado Brasileiro. Mostra que as pessoas devem ser respeitadas, resguardadas em sua integridade física, mental e moral.

No seu Art. III, além de outros objetivos fundamentais, prevê “A construção de uma sociedade livre, justa, solidária”.

A Constituição Federal, em seu art. 5, consagra os direitos e garantias fundamentais:

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

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição.

II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa se não em virtude de lei.

Somente com o caput do art. 5º seria o suficiente para que não acontecesse a agressão assédio moral, mas descreve também:

O inciso V assegura o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou a imagem.

O inciso X prevê que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material decorrente de sua violação.

2.1. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

“O princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão”. Portanto, é necessário que haja razoabilidade nas questões relacionadas às condições e meios para alcançar os resultados pretendidos.

Levando isso em consideração, o senso de razoabilidade deve ser usado com o limite para certas faculdades do empregador, visando a evitar possíveis exageros, não afetando, assim, uma das partes da relação jurídica. O pacto laborativo é bilateral, trazendo benefícios para ambos os lados e, para que essa característica seja mantida, as ações precisam ser baseadas na proporcionalidade, ou seja, devem ser equilibradas.

2.2. PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O artigo 5º, caput, da Constituição Federal de 1988, consagra: "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...". Dessa forma, o ordenamento jurídico garante a todos igualdade de tratamento tanto nos direitos quanto nas obrigações, mas vale lembrar que é necessário respeitar características singulares como gênero sexual, idade, entre outras. Diz: “Dar tratamento igualmente aos iguais desigualmente aos desiguais”.

2.3. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Este princípio está previsto no art. 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado como art. 7º, VI, da CF/88, que, aliás, traz a única ressalva a este princípio:

Art. 9º CLT - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

(...)

Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. (...) VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

A jurisprudência tem assim se posicionado:

TRIBUNAL: TST DECISÃO: 16 02 2004 PROC: ERR NUM: 393590 ANO: 1997 REGIÃO: 18 EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA TURMA: D1 ÓRGÃO JULGADOR - SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS PARTES EMBARGANTE: ROGÉRIO AMADO BARZELLAY, EMBARGADA: CIA. DOCAS DO PARÁ RELATOR MINISTRO CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA EMENTA EMBARGOS, GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO, REDUÇÃO, COMPENSAÇÃO PELO AUMENTO DO SALÁRIO-BASE, PERCEBIMENTO DE REMUNERAÇÃO MAIOR, VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL CONFIGURADA.

Na forma do entendimento atual e iterativo da SDI da Corte, a redução do percentual da gratificação de função caracteriza alteração prejudicial do contrato de trabalho, eis que o empregado continuará no exercício do cargo comissionado, com sua responsabilidade diferenciada da dos demais empregados. A redução somente seria possível, na forma do disposto. Artigo 7º, VI, da Constituição Federal, por intermédio de negociação coletiva ou sentença normativa.

O entendimento jurisprudencial trás o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o qual veda tal redução, pois não permite que o próprio trabalhador renuncie aos seus direitos trabalhistas (com exceção de negociações coletivas ou sentença normativa), muito menos caberá tal redução ao empregador, pois esta caracteriza uma mudança prejudicial do contrato de trabalho.

3. ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

No campo do assédio moral é possível identificar três espécies básicas, a saber: o assédio moral vertical (chefe para seu subordinado ou subordinado para chefe), o assédio moral horizontal (entre colegas de trabalho) ou o assédio (ascendente).

3.1. ASSÉDIO PARTIDÁRIO

Ocorre de forma horizontal, quando um grupo isola e assedia um membro/parceiro. A principal causa é eliminar concorrentes, principalmente quando este indivíduo vem se destacando com frequência perante os superiores.

3.2. ASSÉDIO ASCENDENTE

É o tipo mais raro de assédio e se dá de forma vertical, (subordinados para chefia). É mais difícil de acontecer, pois, geralmente é praticado por um grupo contra a chefia, já que dificilmente um subordinado isoladamente conseguiria desestabilizar um superior. Suas principais causas estão subordinadas à ambição excessiva. Geralmente existe um ou dois que influenciam os demais, objetivando alcançar o lugar do superior, já contando com os subordinados como aliados, uma vez que estes o ajudaram a “destituir” a antiga chefia, e se sentem parte do grupo de tomada de decisões.

3.3. ASSÉDIO HORIZONTAL

O assédio horizontal é praticado entre os colegas de trabalho, e surge principalmente quando dois empregados almejam uma mesma posição ou promoção. Esta espécie de assédio ocorre, frequentemente, com a conivência da empresa, que tem conhecimento do fato, mas entende não ser de sua competência interferir no que entende se tratar de uma rusga pessoal entre seus empregados.

A responsabilidade da empresa é objetiva por omissão, pois sua obrigação é exatamente em decorrência dos poderes diretivo, hierárquico e controlador, é de intervir e

harmonizar o ambiente de trabalho. Com a conivência do empregador ou superior hierárquico, o assédio retorna ao vertical ascendente.

Hoje já pode se observar uma intensificação e conscientização dos trabalhadores em busca de seus direitos e a necessidade de que o assédio moral seja regulamentado em lei.

A regulação é muito importante pois estabelecerá critérios objetivos do que é ou não assédio, de que forma ocorre e como deve ser indenizado. Os juízes sentirão mais segurança na hora de julgar, os empregadores terão limites mais claros de suas atuações e os empregados poderão saber quando realmente estão sendo agredidos moralmente.

Porém, importa mostrar que qualquer que seja a mudança ocorrida na legislação, não será o suficiente para acabar com todas as práticas de abuso de poder no âmbito do trabalho.

Embora a Justiça do Trabalho busque a celeridade, no geral a justiça em nosso país se mostra lenta e prática de assédio moral será um processo lento.

Uma das preocupação mostrada pela Constituição com a dignidade da pessoa humana. É ter que se submeter' pois não têm como sobreviver sem emprego, uma vez que muitas vezes os empregados são arrimo de família.

O trabalho é um dos componentes da condição de dignidade da pessoa assegurando o sustento do trabalhador e de sua família, a saúde, o lazer e o progresso material.

O art. 7º dispõe especificamente sobre “os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais”.

O art. 205 considera que: “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

A importância desse artigo consiste em entendermos a educação como forma de desenvolver valores no ser humano, como ética e caráter, fundamentais para o exercício da cidadania, a vida em sociedade e as relações de trabalho.

4. CÓDIGO CIVIL

Os artigos 186 e 187, do Código Civil Brasileiro:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

A CLT estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes.

O art. 482 refere-se aos empregadores e dispõe sobre a rescisão por justa causa. O art. 483 dispõe sobre a rescisão por iniciativa do trabalhador.

Como o assédio moral se constitui numa falta grave por parte da empresa, o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho, bem como todos os seus direitos trabalhistas. Um dos fatores que dificultam a formulação de leis e, conseqüentemente, a penalização por assédio está relacionado ao elevado grau de subjetividade em questão, bem como à dificuldade de verificação do nexos causal (ou seja, definir que a ocorrência do assédio levou ao adoecimento, por exemplo). Em casos de ações na Justiça, o assédio moral somente poderá ser caracterizado se, além das impressões do assediado, forem apresentadas provas materiais e testemunhas da conduta lesiva.

Por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho. Entende-se que o assédio deve ser reconhecido e impedido pela gestão as empresas como forma de garantia dos direitos individuais dos seus trabalhadores, bem como sua saúde psicológica.

O assédio moral é também conhecido como coação moral, pressão psicológica. O assédio moral é tão velho quanto o próprio trabalho, embora como já observamos aqui, esse tema só tomou relevância nos últimos anos.

A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil e ganha força.

A divulgação da pesquisa brasileira realizada por Margarida Barreto, tema de sua dissertação de mestrado em Psicologia Social no dia 22 maio 2000 na PUC/SP sob o título “Uma jornada de humilhações”, juntamente com outras pesquisas brasileiras elevou a divulgação desse tema tão sofrido às revistas, jornais e televisão.

4.1. CONSTRANGIMENTO NO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste em colocar trabalhadores em situação de humilhação, constrangimento, por repetidas vezes durante a jornada de trabalho. Estas constrangedoras e repetidas vezes termina por desestabilizar a vítima no seu ambiente de trabalho, fazendo até mesmo que essa (a vítima) perca o interesse pelo trabalho. A vítima chega até mesmo a se convencer de que ela não está dando conta corretamente de suas atribuições, chamando para si a responsabilidade dos acontecimentos, isto porque já está afetada psicologicamente.

Esta humilhação repetitiva tem interferência direta na vida da pessoa da vítima, atinge de forma a comprometer sua própria identidade, dignidade, e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental. Com essa conscientização, têm sido tomadas decisões no âmbito social, médico e psicológico, com o esgotamento físico e intelectual, pela indiferença e pela sensação de fracasso pessoal e profissional, fazendo-o muitas vezes perder a saúde pela qual são encarregados de cuidar. Os sintomas são fadiga física, intelectual e sexual prolongadas, cansaço permanente e perturbações psicossomáticas de diversos graus, assim como uma tendência à desmotivação e ao desinteresse, somadas a uma dificuldade nos relacionamentos sociais que dificulta o contato social e familiar.

4.2. ASSÉDIO MORAL E OS MALES CAUSADOS

4.2.1. Súbita queda de rendimento na produtividade

O trabalhador, assim que começa a ser assediado, tem queda em seu rendimento na produtividade, pois sua autoestima começa a ser abalada e dessa forma o assédio moral

pode gerar dois efeitos:

O primeiro trata-se da condição do trabalhador estar fisicamente presente no ambiente de trabalho, porém sem produção.

O segundo já traduz na ausência do trabalhadores licenciados para tratamento médico ou pela Previdência Social através do auxílio doença ou aposentadoria por invalidez. Em ambos os casos os empregados estão vinculados a empresa, fazendo parte do quadro de funcionários, mas com baixa produtividade. O Ministério Público do Trabalho, vem atuando de forma rigorosa na fiscalização das empresas, em todos os aspectos, para que se tenha um ambiente de trabalho sadio, inclusive no que diz respeito a parte psicológica do empregado.

Assim Teixeira (2010, p.38) cita os principais males causados pelo assédio moral.

4.2.2. Aumento do stress e nervosismo

Com o aumento do stress e nervosismo, o trabalhador fica prejudicado, pois nesse momento ele já tem ciência de que as atitudes com relação a ele estão diferenciando-o.

4.2.3. Irritabilidade

Já faz parte do nervosismo o trabalhador já sente-se excluído, a irritação torna sua defesa por muitas vezes.

4.2.4. Indisposição ao diálogo

Não tem mais diálogo, pois chega uma determinada hora que o próprio empregado acha que realmente ele tem colaboração no que está acontecendo.

4.2.5. Crise de choro

Esta etapa o trabalhador se encontra abalado emocionalmente, fragilizado no ambiente de trabalho.

4.2.6. Sentimento de vingança

Este sentimento é um misto entre insegurança e insatisfação, de quem gostaria de ser reconhecido.

4.2.7. Diminuição da libido

Nessa etapa o trabalhador já não tem muito mais controle sobre si, porque a vítima de assédio moral tenta se esconder ao máximo (usa isto como defesa).

4.2.8. Sentimento de inferioridade

Este trabalhador já adoece pelo assédio sofrido.

4.2.9. Insegurança, dores de cabeça constantes, insônia

Como já foi dito, esses trabalhadores já estão adoecidos.

4.2.10. Ingestão de bebidas alcoólicas

Como algumas das doenças relatadas aqui a ingestão de bebidas alcoólicas é somente mais uma elencada.

Vale lembrar que nessa fase o sofrimento tanto do trabalhador como dos familiares. Tem níveis altos de destruição.

Em situações extremas:

a) Agressões se dividem: física e psicológica

É uma situação muito complicada por isso mesmo se caracteriza situações extremas no trabalho a reclamação mais comum está relacionada à agressão psicológica por este motivo se torna tão difícil de ser comprovada

A física é uma agressão explícita e por isso ocorre com menor frequência.

A este respeito (agressão) é de grande sofrimento ao trabalhador e também a

família que por muitas vezes tem que ser o maior amparo para não se causar mal maior.

b) Tentativa de suicídio

Na tentativa já se pode observar a degradação o desespero desse trabalhador que como já foi aqui mencionado, seu sofrimento é grande.

c) Suicídio

É quando o ser humano já não aguenta a humilhação. Tem por maior incidência em homens que, na maioria das vezes são arrimo de família, fragilizados. Seu sofrimento aumenta até que chega as vias de fato.

A própria vítima disfarça a situação por medo até mesmo de perder o emprego. A maior parte desses sintomas, passa despercebido no ambiente de trabalho, isto porque aguentar sozinhos os efeitos destrutivos do assédio.

5. RESOLUÇÃO DO CONSELHO GERAL DE MEDICINA

A Resolução 1488/98, do Conselho Federal de Medicina, dispõe:

Art. 2º para estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico, físico, mental e os exames complementares quando necessário deve o médico considerar.

1. A história clínica e ocupacional decisiva em que diagnóstico e ou investigação de nexo causal
2. O estudo do local do trabalho
2. O estudo da organização do trabalho
3. Os dados epidemiológicos
4. A leitura atualizada
5. A ocorrência de quadro sub-clínico em trabalhadores expostos a condições agressivas
6. A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos estressantes e outros
7. Os depoimentos e as experiências dos trabalhadores
8. Conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam, ou, não da área da saúde

Diante de tal clareza, como expõe o art. 2º, da Resolução do Conselho Federal de Medicina, há possibilidades de se estabelecer a relação causal entre o assédio moral e doenças psicológicas e físicas, que venham a surgir ou agravar-se pela exposição constante a humilhações.

De acordo com Hádassa (2010, p.71), “as consequências geradas pelo assédio moral não atinge apenas a vítima desse processo de violência, os danos na sociedade tem sido grave a ponto de o terror psicológico tornar – se numa doença social”.

Os tribunais brasileiros, desde o ano 2000, vêm reconhecendo a figura do assédio e coibindo este tipo de conduta abusiva do empregador.

Em uma de suas decisões neste sentido o TRT, da 17ª Região, reconheceu a prática de assédio moral por uma empresa denominando o “contrato de inação “no caso julgado a ponto de deixá-lo (empregado) sem local e nem material para desenvolver suas atividades, não lhe delegando qualquer tarefa.

A relatora definiu no acórdão, o que aquele Tribunal entende por assédio moral.

O ato praticado pelo chefe da empresa tem nome, Assédio Moral o qual, segundo especialistas é materializado pela tortura psicológica destinada a

golpear a autoestima do empregado visando apressar sua dispensa ou forçar a sua demissão, em geral o método sugere o seguinte ritual: Sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis sonegar-lhe informações e fingir que não o vê em pouco tempo há a sua capitulação.
(Relatora: Juíza Sônia das Dores Dionizio 2002)

Segundo Leymann, no livro de Hadassa (2010, p.42)

O assédio moral consiste em uma psicologia do terror ou simplesmente psicoterror como ele mesmo se denomina , esta manifestação hostil no ambiente laboral sem ética direcionada à um funcionário ou mais, como já vimos a vítima se reprime desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a pratica de outras formas de assédio , tratamento hostil debilitando a saúde física e mental trata -se de uma guerra de nervos ao qual conduz a vítima ao chamado assassinato psíquico.

6. DAS PROVAS

A maior dificuldade no que concerne a penalização de assédio moral é justamente sua invisibilidade. Portanto o alto grau de subjetividade que está envolvido na questão. O nexos causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência (no caso a agressão) indispensável na esfera criminal, nem que é aparente, isso porque tais humilhações são geralmente perpetradas com luvas, ou seja sem deixar as digitais do agressor.

No mundo jurídico, o tema “prova” é de essencial importância. Nada pode ser movimentado na justiça, nada pode ser pleiteado em juízo, sem comprovar o direito que se alega.

6.1. O ÔNUS DA PROVA

O ônus da prova cabe primeiro à vítima provar a materialidade do assédio moral, ficando depois a cargo do autor da agressão a refutação da mesma.

Deve o juiz ir em busca da verdade real até que não haja dúvida (para o fato probatório)

Art 373, III inc II, do CPC, quando tornar excessivamente difícil a uma parte, o exercício do direito.

Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

6.2. JURISPRUDÊNCIA SOBRE INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA

Ementa: RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO NÃO ASSINADOS. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA 1. A jurisprudência pacífica deste Tribunal Superior é no sentido de que a mera ausência de assinatura nos cartões de ponto não conduz à sua invalidade, porquanto tal exigência não encontra respaldo legal. 2. Dessa forma, ausente qualquer comprovação de irregularidade nos registros de frequência, não incide a inversão do ônus da prova em favor do empregado. Precedentes. 3. Recurso de revista da Reclamada de que se conhece e a que se dá provimento, no aspecto.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 491520135050101 (TST) Data de publicação: 12/06/2015

Ementa: RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO NÃO ASSINADOS. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA 1. A jurisprudência pacífica deste Tribunal Superior é no sentido de que a mera ausência de assinatura nos cartões de ponto não conduz à sua invalidade, porquanto tal exigência não encontra respaldo legal. 2. Dessa forma, ausente qualquer comprovação de irregularidade nos registros de frequência, não incide a inversão do ônus da prova em favor do empregado. Precedentes. 3. Recurso de revista do Reclamado de que se conhece e a que se dá provimento, no aspecto.

RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO O Eg. TRT concluiu pela ocorrência de assédio moral, entendendo que a Reclamante fora submetida a situações constrangedoras e excessivas quanto ao atingimento de metas, com cobranças patronais feitas de maneira desarrazoada, dentro da sistemática da empresa, e utilização de palavras de baixo calão nas reuniões diárias que realizava, ofendendo a honra da trabalhadora. A alteração do julgado implicaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, vedado nesta instância, nos termos da Súmula nº 126. HORAS EXTRAS - REGISTROS DE FREQUÊNCIA - ÔNUS DA PROVA A Eg. Corte de origem consignou que as horas extras foram deferidas com base na jornada revelada pelas provas testemunhais. Assim, ainda que fossem acolhidos os argumentos da Reclamada quanto ao ônus da prova, persistiria o fundamento mencionado, suficiente para manter incólume o desfecho da controvérsia. Recurso de Revista não conhecido.

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR

111806020135030030 (TST) Data de publicação: 04/05/2015

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO - ASSÉDIO MORAL - RESCISÃO INDIRETA Registra a Corte Regional: "Evidente o tratamento desrespeitoso e discriminatório reservado à reclamante, ofensivo à dignidade da pessoa humana da trabalhadora, revelando um desvalor pelo trabalho prestado pela obreira e ofendendo a honra e a imagem da Autora, bens tutelados pela Constituição Federal. Tal fato constitui falta grave que autoriza a rescisão oblíqua do vínculo empregatício. Descabe falar em falta de imediatidade, pois as irregularidades foram praticadas ao longo de todo o contrato de trabalho. Dessa forma, impõe-se o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e da mesma forma o dano moral experimentado.". Entendimento diverso encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. DANO MORAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO A instância ordinária, ao fixar o quantum indenizatório, pautou-se pelo princípio da razoabilidade, obedecendo aos critérios de justiça e equidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 721004420115170009 (TST) Data de publicação: 22/03/2016

Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante estudos desenvolvidos, podemos observar no mundo jurídico o crescimento do assédio moral com a evolução do mercado de trabalho.

As empresas não estão imunes de praticar essa conduta censurável basta com que um só indivíduo, ou seja, sócio, gerente ou diretor, faça prevalecer as condições de atitudes impensada nas relações de trabalho, dando ensejo ao assédio moral.

O assédio moral é matéria antiga, mais em decorrência dos malefícios que vem proporcionando as vítimas, procura-se fazer um estudo mais apurado para que a situação não fuja do controle

Hoje assédio é uma realidade em nosso país, pela coação sofrida pelo emprego que vem crescendo de forma assustadora pela crise econômica que vem abalando as empresas que buscam a redução de custos e obrigatoriedade de produção

A vítima é o trabalhador, pois sofre as consequências do assédio moral de forma devastadora, uma vez que atinge a sua saúde física e mental ocasionando problemas familiares devido a pressão sofrida no ambiente de trabalho tal terror psicológico tem se transformado numa doença social, pois o problema não só atinge a vítima, mas toda sociedade pela gravidade e proporção que vem tomando.

As empresas sofrem com as consequências do assédio moral uma vez que há queda na produtividade, licença para tratamento médico, a utilização da previdência social para aposentadoria por invalidez que muitas das vezes tem seu quadro de funcionários, mas sem produtividade e o aumento da demanda trabalhista.

Em nosso sistema jurídico, não existe lei específica, os casos são julgados através de jurisprudência, até que seja aprovado o projeto de lei, que atualmente se encontra na câmara dos deputados, para que venha coibir o empregador de praticar essa conduta censurável que vem atingindo a sociedade.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. *Uma Jornada De Humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BRASIL. CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. Disponível em: www.planalto.gov.br/_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em 01 jul. 2016.

_____. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01 jul. 2016.

_____. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DA REPUBLICA FEDERATIVA DO BRASIL /BRASÍLIA DF SENADO 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 01 jul. 2016.

HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio moral e a violência perversa do cotidiano*. 7 Ed. Rio de Janeiro, 2005.

TST AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 111806020135030030 TST DATA DE PUBLICAÇÃO 04/ 05/ 2015. Acesso em: 10 jul. 2016

TST –RECURSO DE REVISTA RR72100440115170009 (TST) PUBLICADO 22/03 2016. Acesso em: 10 jul. 2016.