



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

GABRIEL SANTOS DAMACENO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

**Assis/SP
2019**



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

GABRIEL SANTOS DAMACENO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

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: Gabriel Santos Damaceno
Orientador: Márcia Valéria Seródio Carbone**

**Assis/SP
2019**

FICHA CATALOGRÁFICA

SANTOS DAMACENO, Gabriel.

Assédio Moral no Trabalho / Gabriel Santos Damaceno. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, ano.
38 páginas.

1. Assédio moral. 2. Assédio moral no trabalho.

CDD:
Biblioteca da FEMA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

GABRIEL SANTOS DAMACENO

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

Orientador: _____
Márcia Valéria Seródio Carbone

Examinador: _____
Hilário Vetore Neto

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho de conclusão primeiramente a Deus que nos guia através do invisível aos olhos, aos meus familiares que apoiaram esta trajetória e aos amigos que caminharam junto comigo nesse momento de conquista.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha orientadora Márcia Valéria Seródio Carbone por demonstrar que antes de ser professora é um ser humano extraordinário, pois me incentivou a continuar no momento em que eu passava por provas pessoais.

Agradeço à Deus pela vida da Nathalia Messias Pereira, Júlia Cristina de Miranda e Jennier Ellen de Souza, pois aprendi a enfrentar a tempestade sabendo que eu tinha ombros para me apoiar.

Agradeço toda minha família pelo esforço dedicado para que eu e meus irmãos chegássemos até a conclusão do respectivo curso superior, em especial aos meus pais Celso e Roseli, a minha avó Sebastiana e as minhas tias Sonia e Simone.

“O único lugar onde o sucesso vem antes do trabalho é no dicionário”.

Albert Einstein

RESUMO

Este estudo pretende mostrar a maneira como o indivíduo age para assediar moralmente a vítima no ambiente de trabalho. O assediador exerce ataques à imagem, insultos e gestos que causam danos psicológicos à vítima, levando-a ao esgotamento físico e mental através de condutas repetidas e prolongadas.

O assédio moral no trabalho gera consequências que atingem a vida pessoal e social da vítima e conseqüentemente causam prejuízos para a sociedade por meio de custos com tratamentos médicos e despesas com benefícios sociais como auxílio doença e aposentadoria precoce.

Em contrapartida, o Ministério Público do Trabalho atua na conscientização dos empregados e empregadores quanto aos seus direitos e deveres e na prevenção mediante o desempenho de ações educativas.

Palavras-chave: 1. assédio moral no trabalho. 2. conscientização.

ABSTRACT

This study aims to show how the individual acts to morally harass the victim in the workplace. The harasser exercises image attacks, insults and gestures that cause psychological damage to the victim, leading to physical and mental exhaustion through repeated and prolonged conduct.

Bullying at work generates consequences that affect the personal and social life of the victim and consequently cause harm to society through medical treatment costs and expenses with social benefits such as sickness benefits and early retirement.

On the other hand, the Public Prosecution Service works to make employees and employers aware of their rights and duties and to prevent them by performing educational activities.

Keywords: 1. bullying at work. 2. awareness.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART. – Artigo

MPDFT – Ministério Público do Distrito Federal e Territórios

MPF – Ministério Público Federal

MPM – Ministério Público Militar

MPT – Ministério Público do Trabalho

MPU – Ministério Público da União

TAC – Termo de Ajuste de Conduta

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. ASSÉDIO MORAL.....	14
1.1. CONCEITO E ORIGEM	14
1.2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	15
1.3. CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS.....	21
1.4. SÍNDROME DE BURNOUT	22
2. RESPONSABILIDADE CIVIL E PENAL FACE AO ASSÉDIO MORAL.....	24
2.1. RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	24
2.2. APLICAÇÃO DA LEI PENAL.....	26
3. INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	28
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
5. REFERÊNCIAS	33

INTRODUÇÃO

O tema abordado tem relação com o cotidiano do trabalhador e está presente em empresas de diversas naturezas. É de suma importância este assunto, pois o assédio moral no trabalho acontece de maneira invisível aos olhos da sociedade. A vítima coagida acredita não ter amparo para retirar-se daquela situação e conseqüentemente desenvolve transtornos físicos e emocionais que afetam sua vida pessoal e social, neste diapasão, a Síndrome de burnout descreve exatamente a situação vivenciada e é definida como “um distúrbio psíquico caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse provocados por condições de trabalho desgastantes. A síndrome de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano.” As pessoas acometidas por esta síndrome apresentam quadros de fadiga e cansaço constante, distúrbios do sono, baixa autoestima, alterações de humor, depressão, isolamento, agressividade, pessimismo, dificuldade de concentração, irritabilidade, falta de apetite, dores musculares e dores de cabeça.

Na generalidade, os chefes de empresas buscam incessantemente lucrar, objetivando acumular riquezas para poucos em prejuízo da maioria. Diante da competitividade de mercado, os trabalhadores são expostos a cargas excessivas de estresse e desmotivação. Em contrapartida, o ordenamento jurídico do Brasil não está preparado para apresentar soluções às controvérsias que surgem frequentemente em virtude do crescimento e desenvolvimento tecnológico, industrial e econômico. Dessa forma, o intuito do agressor na maioria das vezes é libertar-se do empregado indesejado, causando-lhe desconfortos e constrangimentos para que se afaste por livre e espontânea pressão da função laborativa.

A Constituição da República do Brasil estabelece o direito ao trabalho digno e saudável, assegurando a extensão dos direitos fundamentais e o princípio da dignidade da pessoa humana ao trabalhador. O assédio moral afronta diretamente os direitos constitucionais e infraconstitucionais, pois esbarra nos princípios norteadores e pilares do nosso Estado, repercutindo no campo social e familiar do trabalhador.

O objetivo principal desta monografia é expor as condutas sofridas pelos trabalhadores por intermédio da precarização do trabalho, da repreensão, da censura

e outras maneiras de castigar o trabalhador no exercício de suas funções laborativas. Maria Helena Diniz entende que a conduta “vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado”. Dessa forma, será enfatizada a conduta do assédio moral sofrido pelos empregados na prática de suas atribuições, as consequências enfrentadas durante a rotina de trabalho, no âmbito social e familiar e formas de amenizar seus efeitos negativos.

1. ASSÉDIO MORAL

1.1. CONCEITO E ORIGEM

O assédio moral é a violência exercida por uma pessoa em desfavor de outra, com a finalidade de humilhar, constranger, ofender e atacar sua dignidade em exposições repetidas e prolongadas a situações vexatórias. Esta violência provoca danos físicos e psicológicos capazes de destruir a vida pessoal e social da pessoa afetada em razão da enorme carga de stress por ela suportada em sua rotina diária.

A psicanalista e vitimóloga Marie France Hirigoyen conceitua o assédio moral como *“qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima do trabalho”* (2002b, p.17).

Para identificar o fenômeno do psicoterror e demonstrar suas consequências jurídicas, a conceituação de assédio moral, foi trazida da área da psicologia para a área do direito, pois, em nosso ordenamento jurídico, não existe previsão específica sobre o tema em questão (ALKIMIN, 2008, p.36).

O termo assédio moral é marcado pela multidisciplinaridade de sua utilização e é cada vez mais percebido e reprovado pela sociedade. Segundo Alice Monteiro de Barros (2004, p.138), *“o termo assédio moral foi utilizado pela primeira vez por psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico”*.

Marie France Hirigoyen pontua que o ato de assediar é *“claramente um ato que só adquire significado com a insistência”* (2002b, p. 15), ou seja, é um ato que precisa ser manifestado reiteradamente para se concretizar. Conclui-se, portanto, que a humilhação e a degradação do ambiente de trabalho são o ponto chave para a prática do assédio moral.

O assédio moral tem origem remota e nasce com o surgimento do trabalho, todavia, o assunto começou a ser discutido recentemente por diversas áreas de estudos.

De acordo com Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, a bíblia é a fonte de referência mais antiga acerca do trabalho, segundo o qual, o trabalho é uma maldição imposta

por Deus ao homem como forma de punição. A partir dessa linha de pensamento, as civilizações antigas destinaram o trabalho aos escravos - que eram considerados objetos de propriedade de alguém - por tratar-se de uma atividade desonrosa aos olhos de Deus, vinculando-o ao sofrimento humano (FERREIRA, 2004. p. 19).

No Brasil, a conduta do assédio moral manteve-se desde a época da escravidão em que os escravos eram submetidos a situações degradantes com intenso pânico psicológico. A violência era manifestada com constante desigualdade, perseguições, castigos severos e em casos extremos com mortes. A exploração dos escravos refletiu fortemente no modo como os empregados são vistos e tratados no trabalho atual em forma de submissão e obediência a qualquer custo.

1.2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é um problema global que não se limita em atingir determinadas e específicas localidades, pois está impregnada na personalidade humana. A conduta do assédio moral, na maioria das vezes, é praticada por pessoas inseguras ou por aquelas que sentem que estão perdendo espaço em sua função laboral, tomadas pelo sentimento de estarem sendo substituídas por outras que exerçam o ofício com excelência. Este comportamento é comparado com as ações instintivas do mundo animal quando agem com agressividade para expulsar um intruso de seu território por sentirem-se ameaçados com sua presença.

Dessa forma, necessária a intervenção do empregador para atuar na prevenção dessa conduta devastadora que aumentam as estatísticas de suicídio em diversas partes do mundo.

Nesse contexto, importante definir o termo empregador em razão de seus poderes empregatícios e vínculo com as relações de trabalho. O artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas assim conceitua que *“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”*.

O poder empregatício, por sua vez, é classificado em diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.

O poder diretivo consiste na organização das atividades que serão executadas pelos empregados; O poder regulamentar consiste em um conjunto de regras gerais que devem ser seguidas pelos empregados e pelo empregador; O poder fiscalizatório consiste na supervisão do trabalho, não podendo o empregador atingir a dignidade do empregado no exercício de tal mister; O poder disciplinar consiste na prerrogativa do empregador em impor sanções disciplinares aos empregados que não cumprirem com suas obrigações.

Contudo, destaca-se que o poder empregatício que o empregador exerce sobre os empregados possui limites, aos quais, devem ser respeitados.

Nesse sentido, Marco Túlio Viana diz que *“De fato, como é natural, o poder do empregador tem limites. Não é arbítrio, mas discricionariedade”* (1996, p. 139). Ocorre que diferente do que muitos acreditam, o exercício hierárquico do empregador não alcança apenas os empregados, mas pode afetar, direta ou indiretamente, os clientes, os fornecedores e os visitantes.

Segundo **Hádassa Ferreira**:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbrada somente da produção e do lucro, e a atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. **(2004, p.37)**

Nesta situação, apresentaremos conflitos vividos por trabalhadores em sua rotina laboral que afetam sua autoestima devido as agressões morais sofridas (<http://www.apeoesp.org.br/> e <https://administradores.com.br/artigos/recentes-casos-de-assedio-moral-em-grandes-empresas>).

PROFESSORA LUTA CONTRA ASSÉDIO NA ESCOLA LÚCIA DE CASTRO

A Subsede da Apeoesp foi procurada por uma professora da escola Lúcia de Castro, de Taboão da Serra, que vem sofrendo perseguições e humilhações por parte da diretora e da coordenadora da escola. A coordenadora entrou várias vezes sem autorização da professora em sua sala de aula, adotando práticas antipedagógicas como obrigar a professora a devolver trabalhos dos alunos e interferir em explicações de exercícios. Alunos chegaram a xingar a professora e nenhuma medida foi tomada pelas gestoras. Tentam impedir a professora de manter contato com o pais dos

alunos para discutir assuntos relacionados aos mesmos. Na presença da supervisora da escola, a diretora ameaçou a professora, que é categoria “O”, de que se não se demitisse iria pedir a extinção do contrato. Tentaram fazer com que a professora se autoincriminasse assinando um documento em que constava que ela não sabia dar aulas, nem garantir a disciplina da classe. Mas, a professora se recusou a assinar e procurou a Apeoesp para se defender. Esta atitude digna e corajosa é um exemplo para outros professores desta escola fazerem o mesmo, e também para todos os colegas de outras escolas que vem sofrendo nas mãos de diretores e coordenadores carrascos. Estamos diante de uma prática truculenta de assédio moral de parte da diretora, Sra. Sílvia, e da coordenadora, Sra. Carmela. A subsede vai exigir da Diretoria de Ensino um posicionamento claro e inequívoco contra estas práticas e vamos defender o direito ao trabalho da professora. Nesta semana, discutiremos com o advogado da subsede o encaminhamento de processo de assédio moral contra as gestoras. E vamos buscar o apoio dos professores, alunos e pais para defender a professora e exigir a saída imediata da diretora e da coordenadora, devido ao abuso de poder e às práticas antipedagógicas e autoritárias que vêm adotando, já de longa data.

Ricardo Eletro – março/2013 – indenizações de R\$ 20mil e R\$ 30mil

Uma auxiliar administrativa foi, durante dois anos, diariamente humilhada por uma de suas superiores, que a chamava de “jumenta”, “retardada”, “incompetente” e “burra”, e também a ofendia com expressões chulas. Outra superiora sua se referia a todas as funcionárias como “porcas”, além de também ofendê-las com palavrões. A empresa foi condenada em R\$ 20mil por danos morais. Ainda em 2012, a unidade da Ricardo Eletro de Vitória, ES, foi condenada a indenizar, em R\$ 30 mil, um vendedor vítima de ofensas homofóbicas de um gerente, que o tratava de forma grosseira, dizia aos seus colegas que ele “tinha voz de gay” e dizia que, à noite, ele se chamava “Alice no País das Maravilhas”. Também o chamava de “lerdo, incompetente, moleque e sem dignidade”, o que ocasionou um quadro de depressão no ex-funcionário e levaram à condenação da empresa, também, ao pagamento de R\$ 250 mensais para tratamento médico, durante um ano.

Carrefour – dezembro/2012 – indenização de R\$ 100mil

Durante quatorze anos uma funcionária do Carrefour de Brasília sofreu discriminação racial, tratamento grosseiro e excesso de trabalho, o que a levou a ficar incapacitada para o trabalho por três anos por conta de síndrome de esgotamento profissional (ou *síndrome de burnout*). Ela foi indenizada porque demonstrou que recebia pressões intimidadoras, constrangedoras e humilhantes, e que inclusive um dos diretores a chamava de “macaca” na presença de outros empregados.

Oi (Telemar) – dezembro/2012 – indenização de R\$ 20mil

A Telemar Norte Leste S/A teve de indenizar uma operadora de telemarketing, contratada por uma terceirizada sua, que era discriminada por seus supervisores pelo fato de ser lésbica. Ela era impedida de sentar-se ao lado de outra funcionária, “para não atrapalhar sua namoradina”. Os superiores também a proibiam de fazer horas extras, pois diziam que “lésbica não tem direito a fazer hora extraordinária”. Tudo isso era motivo de deboche de outros funcionários.

Santander – novembro/2012 – indenização de R\$ 100mil

O banco foi condenado a indenizar uma gerente adjunta gaúcha, com 20 anos de casa, que nos últimos cinco foi maltratada por seus superiores. Eles diziam com frequência que ela tinha que atingir as metas, sob pena de demissão, “nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina”.

AmBev – setembro/2012 – indenização de R\$ 50mil

A fim de alavancar as vendas, um dos gerentes da empresa se dirigia aos seus subordinados de forma desrespeitosa, usando palavrões. A fim de “incentivar” seus subordinados a aumentarem as vendas, ele fazia reuniões matinais com os funcionários na presença de garotas de programa, e os obrigava a participarem de festas em chácaras, com a presença das garotas. Os que batiam as metas eram premiados com “vales garota de programa”. O ex-funcionário autor da ação, casado e evangélico, também teria sido amarrado pelo gerente e obrigado a assistir filmes pornô e presenciar “strip-teases” em sua sala.

Samsung – outubro/2012 – indenização de R\$ 10mil

A multinacional foi condenada subsidiariamente com a empresa Costech Engenharia Ltda. a indenizar uma inspetora de produção. Em maio de 2009, ela identificou defeitos em um dos celulares que estava na linha de montagem, retirou-o e o mostrou ao gerente de qualidade, um homem de origem sul-coreana. Ele tomou-lhe o celular e começou a gritar em coreano, de maneira ofensiva; então, atirou o aparelho em direção à linha de montagem, que acabou batendo em outro celular e voltando para o rosto da empregada, que ficou diversos dias com as marcas da pancada. Ao invés de socorrê-la, o gerente começou a gritar mais alto, com dedo apontado em sua direção. A linha de produção parou para ver a cena. A partir de então, ela passou a ser vítima de piada dos colegas, que diziam “esqueceu o capacete?”, “agora vai ter que usar capacete”, “cuidado, lá vem o celular!”.

Ponto Frio – setembro/2012 – indenização de R\$ 5mil

Os fatos aconteceram na loja de Santa Felicidade, PR. Uma ex-empregada era assediada moralmente por seu supervisor que, em reuniões para cobrança de metas (segundo ela, “quase impossíveis de alcançar”), ameaçava-a de demissão com palavrões, gestos obscenos e alusões de cunho sexual.

Lojas Marisa – outubro/2011 – Indenização de R\$ 20mil

Uma analista de crédito da Marisa de Patos de Minas, MG, era tratada de forma desrespeitosa e diferenciada por seu supervisor, na frente de clientes e funcionários. Ela procurou a gerência para se queixar da forma com que era tratada e a gerente lhe teria dito que ela “era muito velha pra reclamar”. A gerente inclusive chegou a criticar sua aparência, dizendo “olhe suas roupas, seu cabelo... você é muito feia, ninguém na loja gosta de você!”.

Banco do Brasil – outubro/2010 – indenização de R\$ 100mil

Uma ex-funcionária do BB foi vítima de pressões de seu gerente, de uma agência de Cuiabá, MT, que, a pretexto de cobrar seu atingimento de metas, a tratava de forma autoritária e desrespeitosa, com palavras de baixo calão. Ao perguntar para o gerente sobre qual lugar ela ocuparia após a reforma que estava sendo feita na agência, ele disse que, se dependesse dele, ela ficaria no banheiro. A forma com que a empregada era tratada levou-a a um clima de tensão extrema e insegurança permanente.

RBS (afiliada Rede Globo no Rio Grande do Sul) – abril/2010 – indenização de R\$ 300mil

A RBS Zero Hora Editora Jornalística S/A foi condenada em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho por danos morais coletivos. Um funcionário do alto escalão da empresa ofendia e proferia palavras de baixo calão aos funcionários da equipe de vendas e do setor administrativo que participavam das reuniões. Ele também foi acusado de ter submetido seus subordinados a condições humilhantes de trabalho. A diretoria da empresa foi informada sobre a ocorrência e manifestou descaso, além de ter concordado e aprovado a conduta do autor das ofensas, o que lesou toda a coletividade de trabalhadores da RBS.

Assim, nota-se que a exposição a condições vexatórias comprometem a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais da vítima assediada, revelando a fragilidade dos trabalhadores diante de situações constrangedoras e humilhantes, repetitivas e prolongadas.

Por outro lado, com o intuito de deter o assédio moral, foram propostos projetos de lei do âmbito federal ao municipal para reduzir a prática de tal conduta. Tanto é que a cidade de Iracemápolis – SP foi uma das primeiras cidades do Brasil a aprovar uma lei que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais, em vigor desde 24 de abril de 2000.

Em seguida, surgiu a segunda lei sobre o assédio moral no município de Sidrolândia no estado de Mato Grosso do Sul, a qual apontou de forma mais aprofundada as condutas da agressão psicológica.

Já no âmbito estadual, o artigo 7º da Lei nº 12.250, de 09 de fevereiro de 2006, de autoria do deputado Antonio Mentor veda o assédio moral na esfera da administração pública, conforme adiante: *“Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral”*.

Da mesma forma no campo federal, foi aprovada em 16 de junho de 2009 a Lei nº 11.948/09 que proíbe a concessão ou renovação de empréstimos e financiamentos pelo BNDES a empresas de iniciativa privada aos quais tenham gestores de empresas condenados por assédio moral.

Assim, importante destacar que a prevenção da conduta do assédio moral pode preservar vidas, tendo em vista que seu caráter repetitivo, prolongado e de grave ofensa psicológica pode, posteriormente, se transformar em ofensa física que eventualmente eleva-se a proporções extremas.

1.3. CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral é caracterizado pelo isolamento da vítima sem explicações plausíveis, colocando-a em situações que ridicularizam, humilham e inferiorizam diante dos indivíduos que convivem no mesmo ambiente de trabalho. A quebra da confiança, as chacotas e o rompimento de laços afetivos, desestabilizam o emocional da vítima através desse “jogo” criado pelo assediador como forma de coagir. Portanto, tomada pelo medo e pelo constrangimento, a vítima é desestimulada psicologicamente, tornando-se uma pessoa fragilizada.

O assediador ataca o amor pela própria imagem que a vítima tem como referência de si própria, fazendo com que esta se sinta dependente dos desrespeitos experimentados em analogia a um cordão umbilical que nutre o feto ligado à gestante.

Marie France Hirigoyen, sobre o assediador:

Perversos narcisistas são os indivíduos que, sob influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com o segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcisista do outro, a fim de desarmá-lo. Atacam igualmente seu amor próprio, sua confiança em si, sua auto-estima, e a crença em si próprio. Ao mesmo tempo, buscam, de certo modo, fazer crer que o elo de dependência do outro para com eles é insubstituível e que o outro é que o solicita. (HIRIGOYEN, 2002a, p.141)

Dessa forma, considerando que *“o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência”* (HIRIGOYEN, 2002b, p. 85), é necessária a supervisão quanto aos comportamentos e possíveis condutas assediadoras no ambiente laborativo e atenção aos sintomas apresentados pelo quadro de integrantes daquele determinado local.

As consequências do assédio moral para a vítima são dores generalizadas, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial, alteração do sono, irritabilidade, crises de choro, abandono de relações pessoais, problemas familiares, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho e suicídio.

Já para a empresa as consequências agem na redução da produtividade, aumento na rotatividade de pessoal, aumento de erros e acidentes, absenteísmo (ato de se abster de alguma atividade ou função), aposentadoria prematura, clima desfavorável para o trabalho, exposição negativa da marca, passivos trabalhistas decorrentes de indenizações, multas administrativas por manifestações de discriminação, licenças médicas e demissões.

Enquanto que para a sociedade há custos com tratamento médico e reabilitação, despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce) e custos dos processos administrativos e judiciais. Portanto, conclui-se que as consequências decorrentes do assédio moral traz prejuízos para todos, direta ou indiretamente.

1.4. SÍNDROME DE BURNOUT

A síndrome de burnout se trata de um esgotamento físico e mental intenso, com causas ligadas diretamente ao trabalho e é caracterizada como um distúrbio psíquico de caráter depressivo.

Ricardo Fonseca conceituou:

A “Síndrome do Burnout” é o processo de agudização do stress ocupacional crônico, uma “resposta” ao stress laboral, descrevendo sintomas que se evidenciam pela “decepção e perda de interesse pela atividade de trabalho que surge nas profissões que trabalham em contato direto com pessoas em prestação de serviço como consequência desse contato diário no seu trabalho”. [...] Sob o ponto de vista psicossocial, o burnout revela-se pelo esgotamento emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho. (FONSECA, 2004, p. 2480)

Significa dizer que a síndrome é caracterizada por um nível ainda mais avançado do estresse e é capaz de gerar um desencanto com o trabalho e com a própria vida, tal como, graves consequências físicas e psíquicas.

A patologia pode ser identificada através da presença de principais sintomas como esgotamento emocional, distanciamento afetivo e perda de sentido de realização profissional.

O tratamento desta doença envolve psicoterapia que pode ser associada a medicamentos antidepressivos e/ou ansiolíticos, mudanças nas condições de trabalho, hábitos e estilo de vida.

Por fim, as principais formas de prevenção da síndrome de burnout ocorrem por meio da definição de pequenos objetivos na vida profissional e pessoal, participação de atividades de lazer com amigos e familiares, atividades que fogem da rotina, evitar contato com pessoas negativas e especialmente aquelas que reclamam do trabalho ou dos outros, conversar com alguém de confiança sobre o que está sentindo, fazer atividades físicas regulares como academia, caminhada, corrida, bicicleta, natação, evitar o consumo de bebidas alcoólicas, tabaco ou outras drogas, não se automedicar e descansar adequadamente com boa noite de sono por pelo menos oito horas diárias.

2. RESPONSABILIDADE CIVIL E PENAL FACE AO ASSÉDIO MORAL

2.1. RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Conceituo o termo responsabilidade civil:

É a obrigação de reparar o dano que uma pessoa causa a outra. Em direito, a teoria da responsabilidade civil procura determinar em que condições uma pessoa pode ser considerada responsável pelo dano sofrido por outra pessoa e em que medida está obrigada a repará-lo. A reparação do dano é feita por meio da indenização, que é quase sempre pecuniária. O dano pode ser à integridade física, à honra ou aos bens de uma pessoa. (https://pt.wikipedia.org/wiki/Responsabilidade_civil).

Tem-se que a teoria da responsabilidade civil é baseada em três requisitos: o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade.

O ato ilícito é caracterizado pela violação de um direito e a imputabilidade do agente.

Marcus Cláudio Acquaviva define ato ilícito como *“ação ou omissão contrária à lei, da qual resulta danos a outrem”*.

O Código Civil Brasileiro conceitua ato ilícito no rol do artigo 186 e o dever de indenizar no rol do artigo 927:

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. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

É de se ressaltar que a omissão só é objeto da responsabilidade civil quando se encontra ausente ato determinado pelo ordenamento jurídico para evitar algum resultado indesejado anteriormente previsto pelo legislador.

O dano é todo prejuízo que a vítima experimenta em seus bens jurídicos tutelados. Neste caso, é o dano causado a outrem que não atinge o patrimônio, mas que fere a dignidade da vítima alcançando seu íntimo, denominando-se dano moral.

Neste sentido, cabe destacar:

[...] a ofensa causada à pessoa a parte subjecti, atingindo bens e valores de ordem interna e anímica, como a honra, a imagem, o bom nome, a intimidade, a privacidade, enfim, todos os atributos da personalidade (**STOCO, 2007, p. 128**)

Revela a expressão um caráter negativo, que é não ser patrimonial, atingindo o ofendido como ser humano, ou não patrimonial, sem alcançar seus bens materiais. (RIZZARDO, 2007, p.19)

Dessa forma, a indenização decorrente do dano moral deverá corresponder a valor suficiente para compensar o dano sofrido pela vítima e na mesma oportunidade punir o agressor. O valor deve ser suficiente para que não ocorra o enriquecimento sem causa da vítima e nem a punição desestimuladora do ofensor.

O último requisito é o nexo de causalidade, este qual, trata-se do *“vínculo fático que liga o efeito à causa, ou seja, é a comprovação de que houve dano efetivo, motivado por ação, voluntária, negligência ou imprudência daquele que causou o dano”*. Em outras palavras, o nexo causal é o *“vínculo existente entre a conduta do agente e o resultado”* previsto em lei capaz de imputar a responsabilidade de reparação do dano ao ofensor.

Importante ressaltar que para que ocorra a imputação da obrigação de reparação ao indivíduo é necessário que haja a comprovação do elo causal entre o ato ilícito e o dano. Neste sentido, *“É preciso esteja certo que, sem este fato, o dano não teria acontecido.”* (STOCO, 2007, p. 151).

Diante de todo o exposto, verifica-se que a responsabilidade civil vincula o empregador ao dano sofrido pela vítima de assédio moral nas relações de trabalho, quer seja por suas condutas, quer seja por condutas de terceiros de sua incumbência no ambiente laborativo. Neste sentido:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Sobre o tema, **Rui Stoco** ensina:

Se resumir for possível, pode-se dizer que a responsabilidade civil traduz a obrigação da pessoa física ou jurídica ofensora reparar o dano causado por conduta que viola um dever jurídico preexistente de não lesionar (neminemlaedere) implícito ou expresso na lei. (2007, p. 116)

A vítima faz jus à reparação por dano moral no instante em que é atingida por atos que ferem sua dignidade, perturbando sua saúde física e psíquica.

A Constituição Federal de 1988, no rol do artigo 5º, reconheceu a possibilidade de reparação por dano moral ou material como direito fundamental do indivíduo.

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

proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Sobre o tema, **Maria Helena Diniz** destaca:

A aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar o dano moral ou material causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato ou coisa ou animal sob sua guarda (subjetiva), ou ainda, de simples imposição legal (objetiva). **(2003, p. 74)**

Rui Stoco menciona:

Neste intuito, do ponto de vista do indivíduo ofendido, a responsabilidade civil será uma instituição assecuratória de direitos e um estuário para onde acorrem os insatisfeitos e injustiçados, e os que se danam ou se prejudicam devido a comportamentos dos outros. **(2007, p.112)**

Por fim, o empregador responsabilizado pelo pagamento da indenização à vítima do assédio moral em seu estabelecimento de trabalho poderá reaver o valor desembolsado por via processual em casos de responsabilidade solidária com terceiros de sua incumbência.

2.2. APLICAÇÃO DA LEI PENAL

O artigo 5º, inciso XXXIX, da Constituição Federal e artigo 1º do Código Penal preceituam que não há crime sem lei anterior que o defina. Daí a necessidade da tipificação do assédio moral no trabalho, ou seja, definição da conduta do assédio moral e a atribuição da respectiva sanção.

A doutrina penal evidencia que a tipificação encerra a parte objetiva da prática (descrição da conduta); o resultado produzido (que pode ser subentendido na conduta descrita); o nexos de causalidade entre a ação e a reação provocada na vítima e por fim, e não menos importante, a adequação da conduta praticada à definição que se persegue. **(CAPEZ, 2011)**

Destaca-se que não há como criminalizar a pessoa jurídica – haja vista a imprescindível identificação do agente causador do fato (pessoa física) e individualização da conduta – face à responsabilidade civil do empregador decorrente do pacto laboral pela ocorrência do assédio moral no trabalho.

O projeto de lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001, foi apresentado por Marcos de Jesus – PL/PE para introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro (Decreto lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940), dispondo sobre o crime do assédio moral no trabalho. Em seguida, houve a implementação de nova ementa da redação para tipificar o assédio moral. No dia 13 de março de 2019, o projeto de lei foi remetido ao Senado Federal por meio do ofício nº 141/19/SGM-P.

Sobre o tema, a deputada e relatora Margarete Coelho (PP-PI) afirmou:

A dignidade da pessoa deve ser afetada de forma intencional e reiterada, tanto no trabalho como em todas as situações em que haja algum tipo de ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função. (<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2019-03/camara-aprova-projeto-que-torna-crime-assedio-moral-no-trabalho>)

Para o deputado Hildo Rocha (MDN-MA) o projeto de lei pode se transformar em “texto morto”:

São de interpretações muita subjetivas. Esses textos podem ser rasgados e jogados no lixo porque não vão servir para que seja exequível essa lei. Coloca-se na mão do juiz, daquele que vai julgar uma relação de trabalho, algo bastante temerário. Aqui diz que assédio moral é excessivo vigor no trabalho. O que é excessivo vigor no trabalho? Não se pode definir assédio moral em apenas um artigo. É necessário um debate maior, um aprimoramento, ou será um texto morto na legislação brasileira, não será aplicado ou será uma arma na mão de promotores e juízes. (<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2019-03/camara-aprova-projeto-que-torna-crime-assedio-moral-no-trabalho>)

A deputada Carla Zambelli (PSL-SP) mencionou que o projeto de lei pode causar insegurança aos empregadores:

Estão falando que as mulheres vão sofrer se este projeto não for aprovado, mas, na verdade, não se trata de mulheres ou homens, todo mundo pode ser prejudicado, principalmente os empregadores que vão começar a não contratar e vão ficar com medo de investir no Brasil. (<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2019-03/camara-aprova-projeto-que-torna-crime-assedio-moral-no-trabalho>)

Por fim, é extremamente importante conscientizar os empregadores e empregados sobre a gravidade do tema, tendo em vista que é mais vantajoso para a sociedade em geral prevenir do que remediar e que o andamento do texto do projeto de lei sobre o assédio moral no trabalho perdura por aproximadamente dezoito anos.

3. INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O órgão ministerial é composto pelos seguintes agentes públicos: procurador geral do trabalho, procurador do trabalho, procurador regional do trabalho e subprocurador geral do trabalho.

O *parquet* atua em favor da sociedade para erradicar o trabalho infantil, regularizar o trabalho do adolescente, erradicar o trabalho forçado, preservar a saúde e segurança do trabalhador, combater todas as formas de discriminação no trabalho e formalizar os contratos de trabalho.

Definição de *parquet*, termo amplamente utilizado no âmbito jurídico:

Termo jurídico muito empregado em petições como sinônimo de Ministério Público ou de algum dos seus membros. Por exemplo, “os representantes do *Parquet* opinaram pelo deferimento do pedido”. (<https://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/900/Parquet>)

A atribuição do Ministério Público do Trabalho:

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do MPU que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. (<http://www.prt9.mpt.mp.br/mpt-pr/atribuicoes>)

O Ministério Público da União (MPU) compreende os seguintes ramos: a) O Ministério Público Federal (MPF); b) O Ministério Público do Trabalho (MPT); c) O Ministério Público Militar (MPM); d) O Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT). (<http://www.mpu.mp.br/navegacao/institucional>)

O Ministério Público do Trabalho é formado pelas coordenadorias de defesa do meio ambiente do trabalho, de erradicação do trabalho escravo, de combate às fraudes nas relações de emprego, de promoção de liberdade sindical, de combate às irregularidades trabalhistas na administração pública, do trabalho portuário e aquaviário, de promoção de igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho e de combate à exploração do trabalho da criança e do adolescente.

Com a representação, o órgão ministerial irá designar um inquérito civil público para posterior oitiva das testemunhas, requisição de documentos e produção de outras provas que se fizerem necessárias, tendo em vista que sua atuação objetiva a garantia de um ambiente de trabalho saudável.

Definição de inquérito civil:

É o nome dado a um procedimento administrativo inquisitivo, cuja instauração e presidência são exclusivas do Ministério Público. Entre outros fins, visa a colher

evidências e provas a serem levadas à Justiça, por meio da ação civil pública. (https://pt.wikipedia.org/wiki/Inquérito_civil)

Em outros termos:

O inquérito civil público nada mais é do que um procedimento administrativo inquisitorial que visa recolher provas que possam subsidiar a formação do convencimento do membro do Parquet, podendo resultar no ajuizamento, ou não, da ação, entre as quais a própria ação civil pública, caso não haja a composição administrativa do conflito (FERNANDES, 2008).

Dessa forma, se o indivíduo não se enquadrar na prática da conduta do assédio moral, o Ministério Público do Trabalho irá arquivar o inquérito civil. Por outro lado, se a denúncia for confirmada, o Ministério Público do Trabalho pode adotar o TAC – Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta ou ajuizar a ação civil pública contra o responsável civil.

Definição do termo de ajuste de conduta adotado pelo Ministério Público do Trabalho:

O Termo de Ajuste de Conduta (TAC) é um documento utilizado pelos órgãos públicos, em especial pelo Ministério Público, para o ajuste de conduta, ou seja, o signatário do TAC se compromete a ajustar alguma conduta considerada ilegal e passar a cumprir a lei.

Neste sentido, cabe destacar:

De conformidade com o art. 5º, parágrafo 6º, da Lei 7.347/85 está legitimado o Ministério Público, na qualidade de interveniente, a firmar acordo extrajudicial com a parte interessada, com a qual foi apresentada a denúncia. Este acordo é denominado Termo de Compromisso de Ajuste de passível de execução como título executivo extrajudicial, caso haja seu descumprimento, haja vista que a parte interessada obriga-se a agir de acordo com as leis trabalhistas, sob pena de multa. **(BARRETO, 2009, p. 90)**

Desrespeitado o acordo entabulado no termo de compromisso de ajuste, cabe ao órgão público propor a ação civil pública em face do responsável civil pela conduta do assédio moral no trabalho.

Nestes termos, definição a ação civil pública e os direitos difusos e coletivos:

A ação que visa proteger a coletividade, responsabilizando o infrator por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem urbanística, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, a qualquer outro interesse, bem como a direito difuso ou coletivo. (<https://www.tjdft.jus.br/aceso-rapido/informacoes/vocabulario-juridico/entendendo-o-judiciario/acao-civil-publica>)

São determinados como difusos os direitos ou interesses transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstância de fato. (<https://jus.com.br/duvidas/4818/o-que-e-direito-difuso>)

Refere-se aos direitos de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si por uma relação jurídica. Os titulares do direito, embora tratados coletivamente, são determináveis ou passíveis de identificação, pois possuem vínculo jurídico. (<https://www.tjdft.jus.br/aceso-rapido/informacoes/vocabulario-juridico/entendendo-o-judiciario/direito-coletivo>)

Sobre o tema:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

Por fim, no entendimento de que antes vale prevenir do que remediar, o Ministério Público do Trabalho desempenha ações educativas através de discussões, debates, seminários e palestras que visam a prevenção do assédio moral no exercício da função laborativa e prepara as pessoas para evitar ou reagir contra esta agressão emocional.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta monografia é tornar mais transparente a existência do assédio moral no ambiente de trabalho, evidenciando que esta agressão psicológica existe há muitos anos e que mesmo ocorrendo de forma disfarçada e dissimulada, pode ser combatida com os meios necessários de conscientização e prevenção.

Considerando que o assédio moral é caracterizado pela prática repetida e prolongada de danos psicológicos em desfavor da vítima, foram demonstradas as condutas abusivas e estratégias usadas pelo assediador contra a vítima da agressão vivenciada na rotina laborativa.

Ademais, destacamos que o tema abordado foi trazido da área da psicologia para a área do direito, tendo em vista que no nosso ordenamento jurídico não tem previsão específica acerca do psicoterror e que remotamente registrado na bíblia, o trabalho era tido como maldição imposta por Deus como punição ao homem. Dessa forma, as gerações mantiveram o raciocínio de que no trabalho deveriam punir as pessoas através do pânico psicológico.

A conduta assediadora atinge todos os níveis sociais em diferentes localidades e é regada pelo sentimento de medo e pelas ameaças vivenciadas pelas vítimas da agressão no trabalho. Nota-se que as vítimas do assédio moral têm sua identidade, dignidade e relações de afeto com os demais na sociedade destruída.

Por outro lado, com os olhos voltados à necessidade de impedir ou ao menos diminuir o assédio moral no trabalho, foram propostos projetos de lei no âmbito federal, estadual e municipal para combater o comportamento excessivo praticado pelo assediador.

Neste contexto, foram apresentadas as características do assédio moral que geram profundas feridas emocionais através da coação do agressor e do ataque a imagem da vítima. No trabalho, foram apresentadas as respectivas reduções na produtividade, aumentos de erros e acidente e outras consequências decorrentes do assédio moral, os abalos na vida social e pessoal da vítima através de sintomas físicos e emocionais, bem como os prejuízos para a sociedade mediante custos com tratamentos médicos

e despesas com benefícios sociais como auxílio doença e aposentadoria precoce e mediante custos com processos administrativos e judiciais.

De mais a mais, foi apontada a síndrome de burnout que acarreta o esgotamento físico e mental intenso da vítima e que está intimamente ligado aos ataques sofridos no trabalho e seu tratamento com psicoterapia associado a medicamentos, mudanças nas condições de trabalho, hábitos e estilo de vida.

De mais a mais, foram apresentados os requisitos para identificar a responsabilidade civil do empregador pela conduta do agressor que está sob sua supervisão e o direito a indenização decorrente do dano moral como meio de compensar o dano sofrido pela vítima e oportunamente punir o assediador.

Por fim, ressaltamos a importância da abordagem do assédio moral no trabalho através do órgão ministerial para a conscientização dos empregados e empregadores quanto aos seus direitos e deveres, bem como, a importância da prevenção através do desempenho de ações educativas como discussões, debates, seminários e palestras.

5. REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho**: responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal**. Parte Geral. 15ª Ed. São Paulo: Saraiva, v. 1, 2011.

DINIZ, Maria Helena. Responsabilidade Civil do Empregador por ato lesivo de empregado na Lei 10.406-2002. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 70, ano 23, p. 74, julho de 2003.

FERNANDES, Fábio de Assis F. A Constituição de 1988 e o meio ambiente do Trabalho. O princípio da prevenção do meio ambiente do trabalho. Ministério Público do Trabalho e licenciamento ambiental. Estudo prévio e relatório do impacto ambiental. Audiência Pública. Cipa e os programas de prevenção e controle da saúde e segurança do trabalhador. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 33-45, jul de 1989.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. **Trabalho em Revista, encarte de doutrina “O Trabalho”** – fascículo 94, dez de 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral – a violência perversa no cotidiano**. 1 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho – redefinindo o assédio moral**. 1 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b.

RIZZARDO, Ricardo. **Responsabilidade Civil**. 1ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de Resistência**. 1 ed. São Paulo: LTr, 1996.