



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

ELISEU BATISTA RIBEIRO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**ASSIS/SP
2019**



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

ELISEU BATISTA RIBEIRO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado no curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis FEMA, como requisito parcial á obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando: Eliseu Batista Ribeiro

Orientador: Luiz Antônio Ramalho Zanoti

**ASSIS/SP
2019**

FICHA CATALOGRÁFICA

R484a RIBEIRO, Eliseu Batista

Assédio moral no ambiente de trabalho / Eliseu Batista Ribeiro. – Assis 2019

50p

Trabalho de Conclusão de Curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Palavras Chaves: 1. Violência-trabalho 2. Assédio moral

CDD: 342.663
Biblioteca da FEMA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

ELISEU BATISTA RIBEIRO

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:

LUIZ ANTÔNIO RAMALHO ZANOTI

Examinador:

GISELE SPERA MÁXIMO

Assis/SP
2019

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus que através do seu amor conservou minha fé, me concedendo sabedoria, paciência, saúde e todas as condições necessárias para concluir este propósito.

Em especial toda a minha família, e aos meus amigos fontes inspiradoras deste sonho, que com suas palavras e ações me incentivaram a atingir meu ideal.

23 Os passos de um homem bom são confirmados pelo Senhor, e deleita-se no seu caminho.

24 Ainda que caia, não ficará prostrado, pois o Senhor o sustém com a sua mão.
Salmos 37

Bíblia Sagrada

AGRADECIMENTO

Aos meus professores pelo carinho e dedicação, e aos meus colegas de classe pela atividade cultivada durante todos estes anos que passamos juntos na jornada do aprendizado.

Em especial meu orientador, pelo carinho no qual me levou a conclusão deste trabalho.

Muito Obrigado!

ELISEU BATISTA RIBEIRO

RESUMO

O presente trabalho aborda o assédio moral com relativa passagem a respeito ao assédio sexual referindo-se ao art. 216-A, disposto em nosso Código Penal, bem como os aspectos no contrato de trabalho e efeitos causados à vítima, e a relação estabelecida entre os sujeitos. Trataremos das consequências causadas pelo assédio moral. Das doses diárias de humilhação, e do terror psicológico ao qual é submetido o funcionário. A produção de provas: Dificuldades e Desafios. Por se tratar de um assunto novo nos bancos jurídicos, ainda não possui legislação específica. Para tanto trataremos dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, bem como a Constituição Federal, que a partir de 1988 passou a resguardar a dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: 1. Violência-trabalho 2. Assédio moral

ABSTRACT

This work addresses the moral harassment with relative passage regarding sexual harassment referring to art. 216-A, in accordance with our Criminal Code, as well as the aspects in the employment contract and effects caused to the victim, and the established relationship between the subjects. We will deal with the consequences caused by moral harassment. The daily doses of humiliation, and the psychological terror to which the official is subjected. The production of evidence: Difficulties and Challenges. As this is a new issue in the legal banks, it does not yet have specific legislation. To this end, we will deal with the guiding principles of Labour Law, as well as the Federal Constitution, which from 1988 onwards began to protect the dignity of the human person.

Keywords-keys: Violence-work 2. Harassment moral

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO	12
1.1. Noção de princípio	12
1.2. Funções dos princípios	12
1.3. Princípios gerais	13
1.4. Princípios de Direito do Trabalho	13
1.4.1. Princípio da proteção	13
1.4.1.1. Princípio <i>in dubio pro operário</i>	13
1.4.1.2. Princípio da norma mais favorável ao trabalhador	14
1.4.1.3. Princípio da irrenunciabilidade de direitos.....	14
1.4.1.4. Princípio da continuidade da relação de emprego	15
1.4.1.5. Princípio da primazia da realidade	15
1.4.1.6. Princípio da razoabilidade	15
1.4.1.7. Princípio da liberdade de trabalho	15
1.4.1.8. Princípio da organização sindical	16
1.4.1.9. Princípio da igualdade salarial	16
1.4.1.10. Princípio da justa remuneração	16
1.4.1.11. Princípio da não-discriminação	16
2. ASSÉDIO CONCEITO E DEFINIÇÕES	17
2.1. Conceito	17
2.2. Elementos	20
2.2.1. Prejuízo	20
2.2.2. Repetição	20
2.2.3. Intenção	20
2.2.4. Premeditação	21
2.2.5. Psíquico	21
2.3. Distinção	21
2.4. Natureza Jurídica	23
2.5. Espécies	24
2.6. Fundamentos	26
2.7. Requisitos	27
2.8. Sujeitos do Assédio	28
2.9. Assédio Discriminatório	29
2.9.1. Conceito	29
2.9.2. Direito Internacional	30
2.9.3. Direito Nacional	31
2.10. Fases	33
2.11. Saúde no Trabalho	34
2.12. Caracterização	36
2.13. Consequências	39

3. PRODUÇÃO DE PROVAS: DIFICULDADES E DESAFIOS	44
3.1. Crimes Decorrentes do Assédio Moral	44
3.2. A Prova	45
CONCLUSÃO	47
BIBLIOGRAFIA	49

INTRODUÇÃO

O assédio, seja ele moral ou sexual, é um problema sério enfrentado pelas organizações. Cada vez mais funcionários têm levados casos de abuso à Justiça, o que gera prejuízos para a empresa, não apenas financeiros como também de imagem perante a sociedade, parceiros e investidores.

Os casos de assédios atingem homens e mulheres em qualquer nível hierárquico e podem levar a vítima a ter sérios problemas físicos e/ou psicológicos, podendo atingir sua vida pessoal e até interromper a carreira profissional.

A empresa, mesmo que não compactue com as atitudes de abuso, responde legalmente por elas, pois o empregador deve zelar pela integridade psíquica, bem-estar e saúde de seus funcionários, portanto, é imprescindível que a organização atue na prevenção e também saiba identificar e diferenciar os tipos de assédio (SANTOS 2017).

1. PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1. Noção de princípio

Princípio é onde começa algo. É o início, a raiz, a origem, o começo, a causa.

Princípios de uma ciência são as proposições fundamentais, típicas, que condicionam as estruturas subsequentes. Princípios, nesse sentido, são os alicerces da ciência.

São, portanto, princípios, as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas.

Para Reale, princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas, também, por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pela necessidade da pesquisa e a da práxis (2002).

O princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros.

O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra. Além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência, e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave que violar uma regra.

1.2. Funções dos princípios

Os princípios têm várias funções:

- **Informadora**
Serve de inspiração ao legislador e de fundamento para as normas jurídicas.
- **Normativa**
Atua como uma fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei. Interpretativa
Serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.
- **Interpretativa**
Serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.

CLT - Art. 8º - Na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios de Direito do Trabalho, mostrando que esses princípios são fontes supletivas da referida matéria. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Evidencia-se, portanto, o caráter informador dos princípios, de orientar o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como o de fonte normativa, de suprir as lacunas e omissões da lei.

1.3. Princípios gerais

Existem princípios que são comuns no Direito em geral. É de se destacar, por exemplo, que ninguém poderá alegar a ignorância do Direito. Deve-se respeitar a dignidade da pessoa humana. É proibido o abuso do direito, o enriquecimento sem causa, etc..

Os contratos devem ser celebrados com respeito ao princípio da boa-fé. Tanto o empregado, como o empregador deve cumprir as condições estipuladas, em obediência ao princípio da lealdade recíproca (*pacta sunt servanda* = acordos devem ser cumpridos).

1.4. Princípios de Direito do Trabalho

Os princípios gerais do direito são aplicáveis em nosso âmbito por força do disposto no Art. 8, da CLT.

Assim, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e por outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Há princípios de inegável aplicação comum. É o caso do respeito à personalidade humana. É possível dizer, também, que na ordem jurídica devem ser preservados valores como a boa-fé, a proibição de locupletamento ilícito, a função social do direito, etc.

1.4.1. Princípio da proteção

Há necessidade de se proporcionar compensação diante da superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica.

Pode-se dizer que o princípio da proteção pode ser desmembrado em três:

1.4.1.1. Princípio *in dubio pro operario*

Deve-se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar um preceito que encerra regra trabalhista. Isto é, diante de um texto jurídico que ofereça dúvidas a respeito de seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, dentre outras hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica para o trabalhador.

Na verdade, ele não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto.

CLT - Art. 818 - O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito.

Esta assevera que se uma norma é suscetível de entender-se de vários modos, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador. Sendo, na prática, o contrato de trabalho um autêntico contrato de adesão, a interpretação deve ser feita em favor da parte que não redigiu o texto.

1.4.1.2. Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador

Está implícita no caput do Art. 7º, da CF, quando prescreve além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Isto é, quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, eleger-se-á como prioritária a que favorecer o trabalhador, salvo disposições estatais imperativas ou de ordem pública.

Assim, se a lei ordinária garante férias de 30 dias e a convenção coletiva assegura férias de 60 dias, esta será a norma fundamental aplicável.

A finalidade do Direito do Trabalho não é igual à do direito comum. Neste, a hierarquia das normas cumpre a função política de distribuição de poderes entre a União, os Estados Federados, o Distrito Federal e os Municípios.

No Direito do Trabalho, o objetivo maior é o social, a promoção da melhoria das condições sociais do trabalhador.

Pode ser dívida de três maneiras:

- a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica para o trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando a melhoria da condição social do trabalhador.
- b) a hierarquia das normas deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira.
- c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. As condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

CLT- art. 620 - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

d) Princípio da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador

Objetiva solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo, sendo, portanto, a aplicação, no Direito do Trabalho, do princípio do direito adquirido do direito comum.

Desmembra-se, essa proteção: *in dubio pro operário*. Aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. Aplicação da condição mais benéfica para o trabalhador (conquistas obtidas não podem ser substituídas por condições piores). É aplicável a regra do direito adquirido (Art. 5º., XXXVI, da CF).

1.4.1.3. Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie o direito às suas férias. Em ocorrendo, não tem validade jurídica.

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

O trabalhador poderá, contudo, renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo.

1.4.1.4. Princípio da continuidade da relação de emprego

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado.

A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado.

1.4.1.5. Princípio da primazia da realidade

No Direito do Trabalho, os fatos são mais importantes que os documentos. Assim, contratos de pessoas como autônomas, por exemplo, não têm validade, se provado o vínculo empregatício. Isto é, visa a priorizar a verdade real diante da verdade formal.

Assim, entre os documentos sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente, os fatos ocorreram, devem-se reconhecer estes em detrimento dos papéis.

Desconsidera-se e tornam-se nulos todos os atos praticados para fraudar os preceitos nela contidos.

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

1.4.1.6. Princípio da razoabilidade

O ser humano deve proceder conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio ou comum. Estabelece-se, assim, um padrão comum que o homem médio teria em qualquer situação.

Exemplo: o empregador é que deve provar que a despedida foi por justa causa, pois normalmente o empregado não iria dar causa à extinção do contrato de trabalho, justamente porque é uma forma de obter o sustento para a sua família.

O mesmo se pode dizer a respeito do trabalhador que, embriagado, presta serviços.

É, ainda, o caso do empregado que assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho, até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar, realmente, os fatos ocorridos na relação entre as partes.

1.4.1.7. Princípio da liberdade de trabalho

O trabalho deve ser prestado por deliberação do agente, sendo ilegais as formas coativas destinadas a provocar o constrangimento do trabalhador. É repudiado o trabalho forçado, que atenta contra a dignidade da pessoa humana.

1.4.1.8. Princípio da organização sindical

Deve prevalecer independentemente do regime político ou econômico, tanto nos países capitalistas, como nos socialistas.

1.4.1.9. Princípio da igualdade salarial

É declarado pela generalidade dos sistemas jurídicos, inclusive proclamados pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (Art. XXIII).

1.4.1.10. Princípio da justa remuneração

É função do Direito do Trabalho promover medidas destinadas a garantir aos trabalhadores uma adequada retribuição pelos serviços prestados.

1.4.1.11. Princípio da não-discriminação

Tem como origem remota a Declaração Universal dos Direitos do Homem (Art. 1o., 1948), que veda a discriminação sem distinção de qualquer espécie, seja de cor, sexo, língua, religião, opinião ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição (Zanoti, 2018, p. 65-73).

2. ASSÉDIO CONCEITO E DEFINIÇÕES

2.1. Conceito

O assédio vem do latim *ad sedere*, com o significado de sentar-se de frente de. Os exércitos paravam em volta das cidades para que elas se rendessem, pois não permitiam a entrada e a saída de pessoas e coisas.

Assediar é importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Implica cerco, insistência. Assédio quer dizer cerco limitação, humilhar até quebrar sua força quebrar sua vontade.

O assédio é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação à outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa.

Moral é o conjunto de regras de conduta ou hábitos de um grupo ou sociedade. Marie-France Hirigoyen afirma que a escolha do termo moral implicou uma tomada de posição.

Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerável aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética e moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas rejeitadas. (2001, p. 16).

Hirigoyen afirma que o assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (2005, p. 65).

Na obra *Mal-estar no trabalho*, Hirigoyen afirma que o assédio moral é 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 no trabalho (2001, p. 17).

O conceito de Hirigoyen influenciou o legislador francês.

A Lei nº 2002-73 de 17 de janeiro de 2002 determinou no art. 168 que “constitui assédio moral as atitudes ou os procedimentos repetitivos, que têm por objeto ou por efeito uma degradação das condições de trabalho de um assalariado, susceptível de atentar contra seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental e de comprometer seu futuro profissional. O assédio moral pode ser feito pelo empregado, seja superior hierárquico ou colega,

A Lei belga de 11 de junho de 2002 trata sobre a proteção contra a violência e o assédio moral ou sexual no trabalho.

Define o assédio moral no trabalho como condutas abusivas e repetitivas de qualquer origem, sejam externas ou internas à empresa ou instituição, que se manifestem precipuamente, por comportamentos palavras, intimidações, atos, gestos, escritos unilaterais, tendo por objetivo ou efeito o ataque à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de um trabalhador ou de pessoa a que se apliquem as normas do capítulo que regulamenta o assédio e a violência, quando da execução de seu trabalho, ou tendo por objetivo colocar em perigo seu emprego ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante humilhante, ou ofensivo. Também é um conceito próximo ao de Hirigoyen.

A Lei Regional nº 16, de 11 de julho de 2002, de Lazio, Itália, conceitua o assédio moral como os atos e comportamentos discriminatórios ou vexatórios que se prolonguem no tempo, ocorridos na pendência da relação de emprego, públicos ou privados, por parte do empregador ou de sujeito posto na posição subordinada, em relação a outros colegas, assim se caracterizando como uma verdadeira e própria forma de perseguição psicológica ou de violência moral (Lavoro e Proviđenza Oggi Itália: Lurídica, ano XXIX, ago/set, 2002, p. 888-891).

Nascimento afirma que o assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, e 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 (2004, p. 922-930).

Leymann afirma que o assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (a) contra um indivíduo que apresenta como relação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura (1996, p.165-181).

Barreto assevera que o assédio moral é a exposição de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas, autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego. O assédio moral não ocorre apenas do chefe em relação aos subordinados. (2000).

Leciona Guedes que o assédio moral compreende todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou do superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (2005, p.32).

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

Considera-se assédio moral no trabalho, os para fins do que trata a presente Lei, exposição do funcionário, servidor ou empregado em situação humilhante, ou constrangedora, ou qualquer ação, gesto ou palavra, praticado de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abuse da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e ou a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido (art. 2º, da Lei nº 3.291, de 23 de agosto de 2002, do Estado do Rio de Janeiro). O exercício de qualquer ato ou atitude que possa se caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte do superior hierárquico, contra funcionário,

servidor ou empregado e que implique em violação de sua dignidade ou a sujeição a condições de trabalho humilhantes e degradantes (art. 1º).

O parágrafo único, do art. 1º, da Lei municipal de São Paulo nº 13.288, de 10 de janeiro de 2001, conceitua assédio moral como todo tipo de ação, gesto, ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima, e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou da estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele por terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

A referida norma se aplica a servidor público municipal o que corresponde a funcionários públicos e empregados públicos. Apresenta aspectos exemplificativos enumerando situações.

O parágrafo único, do art. 1º, da Lei nº 1.163/200, de Iracemápolis considera assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou da estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele por terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Martins afirma que o assédio moral é conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e geralmente prolongada, de natureza psicológica causando ofensa à dignidade, personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém. O trabalhador fica exposto a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Corresponde o assédio moral um ato. Não diz respeito a uma possibilidade de o ato ser praticado. Não haverá assédio moral por ter alguém imaginando estar sendo perseguido. (2015, p. 17-18).

O Direito do Trabalho prestigia a dignidade da pessoa que trabalha. A dignidade vem do latim *dignitas*, que significa o mérito, a qualidade, o prestígio do guerreiro vitorioso.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 prevê que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade, e em direitos (art. 1º).

O inciso art. 1º, da Constituição de 1988, mostra que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana. Não pode, portanto, o trabalhador ser assediado e atacado moralmente no trabalho, pois isso fere a sua dignidade.

Piovesan afirma que o valor da dignidade da pessoa humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988.

A dignidade humana e garantias fundamentais vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte oxológico ao sistema jurídico brasileiro. Os direitos e garantias fundamentais passam a ser direitos de uma

especial força expansiva, projetando-se por todo o universo constitucional e servindo como critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional (PIOVESAN, 2000).

Whistleblower é a pessoa que denuncia irregularidades da empresa e passa sofrer represálias por parte dela (HIRIGOYEN, 2001, p. 66).

Straining é uma situação de estresse forçado na qual a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição que é obrigado a trabalhar sob grave pressão psicológica e ameaça iminente de sofrer castigos humilhantes. A palavra *straining* em inglês quer dizer pressão, tencionar, forçar pôr a prova. O trabalhador é espremido, triturado no trabalho, de forma a trabalhar exaustivamente (GUEDES, 2008, p. 131-134).

2.2. Elementos

2.2.1. Prejuízo

Há afirmação no sentido de que, para a caracterização do assédio moral, é preciso um prejuízo ou um dano ao empregado.

Entretanto, em determinados casos pode não haver dano ou prejuízo para a vítima, que absorve os atos do assediador, mas que caracterizam o assédio moral.

A vítima pode, dependendo caso, se sentir fortalecida, pois o assédio revela que ela tem alguma importância para o assediador.

2.2.2. Repetição

O art. 2º, da Lei nº 12.250/06, do Estado de São Paulo, prevê que a necessidade da repetição do ato.

A repetição implica que o assédio vai se caracterizar se o ato for praticado mais de uma vez. Em princípio, um mero ato isolado não irá caracterizar o assédio moral.

Leymann afirma que o assédio se caracteriza se ocorrer pelo menos uma vez por semana e durante ao menos seis meses (1996, p.102).

A constância do assédio moral não está vinculada a um período exato, pois pode ser diária, semanal, quinzenal. Vai depender de cada caso a ser examinado. Dependendo do caso, se fosse observado um prazo rígido para configuração do assédio moral poderia se tratar de duas hipóteses iguais de formas diferentes e não seriam punidos os culpados.

A conduta não precisa ser prolongada. Ela pode ocorrer várias vezes e caracterizar o assédio. A tendência é que ocorra uma constante progressão do assédio moral e dele se prolongarem no tempo, de haver reiteração.

No prolongamento do assédio moral no tempo, podem ser verificados vários estágios ou etapas, como da escolha de quem vai ser assediado e as várias formas de assédio que serão empregadas, de forma individual ou pelo grupo.

2.2.3. Intenção

Deve haver intenção da prática do assédio. Isso pode ocorrer por ação certa e específica pessoa, mas também por omissão do empregador, que não pune o assediador.

Alguém pode pensar estar sendo assediado, mas não há intenção do assediador. É uma interpretação errônea dos fatos feita pela vítima.

2.2.4. Premeditação

A premeditação não é requisito para a caracterização do assédio moral, pois o indivíduo pode começar a fazer uma ação contra a vítima de forma espontânea (BARROS, 2004, p. 139-141).

2.2.5. Psíquico

Os danos psíquicos podem ocorrer no assediado, mas também podem não ocorrer, pois o assediado é uma pessoa forte, que absorve os ataques do assediador. Entender de forma contrária seria o assediado mais forte ao assédio continuar a ser molestado e o fato ser desconsiderado, só porque não causa danos ao trabalhador.

Dano psíquico não é, portanto, elemento para a caracterização do assédio moral (GUEDES, 2008, p. 125).

2.3. Distinção

O assédio é gênero. São suas espécies o assédio moral e o assédio sexual.

O assédio sexual visa obter vantagens sexuais da vítima, mediante chantagem ou sedução. É tipificado como crime no Código Penal.

CP - art. 216 - A Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

O assédio moral não é tipificado no Código Penal. Tem normalmente por objetivo destruir a vítima. No assédio sexual não é essa intenção.

Tem normalmente por objetivo o assédio moral que o assediado saia da empresa mediante pressões psicológicas e reiteradas sobre a vítima. Pode ocorrer também de o assédio moral ser praticado visando amedrontar outros empregados, servindo o procedimento de exemplo. É a hipótese em que o chefe precisa se afirmar perante o grupo. Entender que o objetivo do assédio é que o assediado saia espontaneamente da empresa implicaria a necessidade de provar a intenção de sair da empresa, que não é importante para o Direito. O assédio moral não compreende vantagens de natureza sexuais, mas de excluir a vítima. O objetivo do assédio moral seria ofender, humilhar, denegrir, degradar, isolar a vítima, violar a dignidade ou a integridade do trabalhador enquanto pessoa humana, ferindo um direito, e um bem jurídico fundamental.

Difere o assédio moral do assédio moral do mobbing. Neste a idéia central é de grupo, que pratica o ato. No assédio moral nem sempre um conjunto de pessoas pratica o ato, salvo na hipótese assédio moral, ascendente, em que os subordinados pretendem isolar o chefe.

O *bullying* é ligado ao assédio de crianças principalmente na escola, como ocorre na Inglaterra. Pompéia mostra em *O Ateneu* o assédio moral na escola. O assédio moral ocorre no trabalho. Mostra o *bullying* como ato arbitrário ou praticado com abuso de poder.

O *bossing* diz respeito ao assédio feito apenas de forma vertical, de cima para baixo, feito pelo chefe em relação ao subordinado, mas não em relação a outras situações.

O acoso psicológico ou assédio psicológico diz respeito apenas ao efeito psicológico nocivo em relação ao assediado. Isso existe no assédio moral, mas podem também existir outros efeitos, como físicos, familiares, econômicos etc.

O fato de o empregado exercer função estressante não implica que é assediado moralmente. Há dirigentes da empresa que tem uma atividade estressante, com cumprimento de metas etc. Entretanto, isso não significa que são assediados no ambiente de trabalho no exercício da profissão.

No trabalho é comum haver conflitos. Conflito de ideias e de outras formas. No conflito existem discussões, que podem gerar a melhora de determinada condição, inclusive de trabalho, pois se chegou a um resultado ideal. O conflito pressupõe posições antagônicas, havendo ataque e contra ataque. O assédio moral gera insegurança na vítima e a sua exclusão no ambiente de trabalho. No assédio moral não existe normalmente um conflito, mas a tentativa de exclusão do assediado, nem exatamente posições antagônicas, nem há contra ataques, pois a pessoa não consegue sequer se defender. Terminando o conflito, pode ser que o perdedor, ao não aceitar a situação, tente assediar a pessoa que foi responsável pela sua derrota.

O empregador pode fazer revista nos empregados, monitorar e-mails, mudar o empregado de função, fazer avaliações de desempenho, impor metas, fazer cobranças. Isso decorre do poder de direção do empregador e não significa assédio moral. Se trabalho é exigido e fiscalizado dentro de critérios razoáveis e que não fira a intimidade do empregado, não se pode falar em assédio moral. O empregador não pode, porém, querer fiscalizar com fundamento no poder de direção, intimidade do empregado.

O assédio moral não se confunde com estresse. Este pode ser consequência do assédio moral. O estresse no trabalho pode ser decorrente de muito trabalho, de trabalho em jornada excessiva, mas do fato do empregado estar sendo assediado. O estresse no trabalho pode ocorrer indistintamente para varias pessoas. O assédio moral é específico para uma ou algumas pessoas. (MARTINS, 2015, p. 22-24).

O *burnout* é o resultado de uma inadequada gestão stress laborativo, como um processo ineficaz de adaptação a um stress individual excessivo, uma condição de desadaptação, nascida de um processo transacional que representa uma solução de acomodamento, uma negociação com a própria consciência perante situações de trabalho não administráveis de outra forma (NASSIF, p. 70-06/730).

É também considerado como síndrome de esgotamento emocional, chamada de despersonalização e baixa realização pessoal que ocorre entre indivíduos que interagem ou trabalha com pessoas (NALLASCH e JACKSON, 1996).

Ocorreria em relação ao pessoal da área de saúde e professores.

Pines e Aronson afirmam que o *burnout* é o estado de esgotamento mental, físico e emocional produzido pelo envolvimento crônico no trabalho em situações emocionalmente envolventes (1988).

O *burnout* é a síndrome da pessoa se “queimar” no trabalho, síndrome do esgotamento no trabalho, de estar “acabado”. O empregado se dedica exclusivamente ao trabalho, com receio de perder o emprego, empenhando-se o máximo possível, o que acarreta um desgaste físico e mental. O *burnout* pode ocorrer em razão da falta de condições de trabalho, de recursos. O

trabalhador fica desmotivado no posto de trabalho. Sente fadiga física e mental, sentimento de inutilidade. Tem baixa autoestima. A pessoa pode ser levada a depressão e ao suicídio

Difere o *burnout* do estresse, porque este é profundo, mas transitório, e não precisa estar relacionado com o trabalho. A síndrome do burnout é desencadeada necessariamente pelas condições de trabalho. Suas conseqüências são mais permanentes. A síndrome de burnout gera exaustão emocional e despersonalização, o que não ocorre na insatisfação do trabalho.

No whistleblower, a pessoa denuncia irregularidades que ocorrem na empresa. Em razão das denúncias, o denunciador passa a sofrer represálias.

É possível, portanto, o emprego da expressão assédio moral, pois visa estudar a integridade moral do trabalhador.

2.4. Natureza Jurídica

Martins afirma que analisar a natureza jurídica de um instituto é procurar enquadrá-lo na categoria a que pertence no ramo do Direito. É verificar a essência do instituto analisando, no que ele consiste, inserindo-o no lugar que pertence no ordenamento jurídico.

Muitas vezes, o assédio moral se apresenta como ato discriminatório, chegando, dependendo do caso, até ao assédio sexual.

O item 3, do art. 2º, da Diretiva 76/207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976, da União Econômica Européia classifica o assédio como discriminação.

Pode conter o assédio moral um conjunto de atos. Entre eles pode estar um ato discriminatório. Nem sempre será discriminatório, como no assédio moral simples.

Atinge o assédio moral a integridade moral do trabalhador.

Se o ato de assédio for atingir questão relativa de igualdade ou a não discriminação, terá característica discriminatória. Exemplo seria proceder ao assédio moral em relação a empregado em razão do fator de idade.

O assédio moral que esta sendo estudado é o decorrente do contrato de trabalho, que atrai competência da Justiça do Trabalho para examinar a matéria prevista na Constituição.

CF - art. 114 Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho, decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Não será estudado assédio moral em razão de outro tipo de trabalho. (MARTINS, 2015, p. 26-27).

2.5. Espécies

Martins afirma que qualquer empregado pode ser assediado, tanto o chefe quanto o subordinado.

Assédio moral vertical é o praticado por superior hierárquico. Na Inglaterra é chamado de *bossing* (de *boss*, chefe) ou *bullying*.

Pode ocorrer assédio moral na vertical ascendente quando um grupo de subordinados se insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidades ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo.

Isso ocorre muitas vezes em relação a um chefe que tem idade inferior a dos demais funcionários do setor, que não aceitam uma pessoa mais nova determinando as regras para pessoas mais velhas ou mais experientes. Um trabalhador pode ser promovido sem que isso seja aceito pelos demais colegas. Pode também ocorrer assédio com o objetivo de uma pessoa passar a ocupar o cargo de chefe. Esse tipo de assédio moral pode ocorrer em casos de fusão de empresas ou de uma empresa comprar a outra e uma pessoa passar a ser chefe dos seus antigos colegas de trabalho.

Se o assédio moral é feito pelo superior ao subordinado chama-se assédio descendente. O superior pretende afirmar-se perante os subordinados. Tenta mostrar que detém poder de organização. Objetiva destacar-se perante seus subordinados ou querer afirmar que ele manda no local.

O assédio moral horizontal é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível, que não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho. Pode ser o exemplo de um colega que não quer a concorrência de outro, que pode atrapalhá-lo em eventual promoção. É uma forma de eliminar competidores. O assediador começa a apontar problemas no assédio no trabalho, como a falta de competência, desempenho, comportamento inadequado distorcendo informações em relação ao assediado. Pode ocorrer em razão de intolerância racial, de opção sexual ou religiosa.

Assédio moral misto ocorre quando o cerco é feito pelo superior ao subordinado e também entre pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia na empresa.

Assédio moral individual é o feito contra uma pessoa específica.

Assédio moral coletivo é o realizado por um grupo contra uma pessoa. Exemplo é o do grupo que não gosta do chefe e quer tirá-lo da chefia.

Assédio moral coletivo ativo: em que um grupo assedia uma pessoa.

Assédio moral coletivo passivo: em que uma pessoa assedia varias pessoas, como nos casos de atingimento de metas de vendas, em que o empregado tem que pagar “prenda”.

O assédio moral institucional organizacional ou corporativo ocorre quando a empresa determina trabalho que implica prejuízo à dignidade de seus trabalhadores ou na forma como ela organiza o trabalho. Exemplo pode ser o empregado ter de pagar prendas por não cumprir metas, revistas íntimas, proibição de uso de banheiro etc.

Hirigoyen chama o assédio moral por motivo econômico de assédio moral estratégico. Ocorre quando um empregador quer que um empregado peça demissão sem para não arcar com o custo da despedida. É uma forma de livrar-se do empregado com o menor custo financeiro. Muitas vezes, o empregado é colocado na “geladeira”, de forma que peça demissão (2001, p. 92).

Assédio moral repressão: é o que diz respeito a dois tipos de empregados: os representantes de pessoas e os dirigentes sindicais além de empregados que era destaque na empresa e não são mais, sendo agora considerados traidores. São assédios feitos de forma violenta (RAVISY, 2004, p. 29).

O assédio moral perverso é prolongado, mas visa que a vítima permaneça na empresa para continuar a ser assediada.

Assédio moral por delegação ocorre quando o chefe manda o subordinado fazer o assédio moral numa certa pessoa.

Assédio moral discriminatório é o decorrente de tratamento desigual em razão do sexo, idade, estado civil, cor, religião etc. A vítima é assediada e tratada de forma discriminatória em razão de alguns dos aspectos mencionados.

Pode o assédio moral ser silencioso, em que a vítima é excluída, pois ninguém conversa com ela, que vai minando a autoestima da vítima a cada ato. Pode não ser silencioso, como aspecto em que a vítima é criticada sempre por alguém e ridicularizada perante os colegas.

O assédio poderá ocorrer na fase pré-contratual, em que o empregado passa por seleção, testes. Em casos de dinâmicas de grupo, trabalhador pode ficar sujeito a situações estressantes para verificar se a pessoa pode trabalhar sob pressão.

O assédio moral pode ocorrer de forma dolosa, em que alguém tem o interesse de praticar o ato. Pode ter a forma culposa, em que a empresa não tem interesse no assédio, mas seu empregado o faz. A empresa tem de fiscalizar seus empregados para que isso não ocorra. Se não fiscalizar, responde pela sua omissão.

Pode o assédio moral ocorrer por atos de terceiros, como de alunos de escola particular que assediam o professor, dizendo eu ele deve dar notas boas, pois “meu pai paga seu salário” e “posso tirá-lo da escola”.

O assédio moral pode ser deliberado ou não. Pode ser caracterizado por omissão, em razão de que não se faz nada para evitá-lo ou para que continue a ser praticado.

Pode ser praticado por uma ou mais pessoas (grupo).

No *corporate bullying* o empregador, ou o superior hierárquico pratica ato contra o subordinado.

No *client bullying*, há perseguição dos destinatários da prestação de serviço.

No *serial bullying*, a perseguição é feita reiteradamente contra todos os colegas de trabalho, sejam subordinados ou de igual nível hierárquico.

No *gang bullying*, há perseguição de um grupo de pessoas contra um indivíduo.

O assédio pode ser verbal, por meio da utilização de apelidos, afirmações pejorativas, críticas ofensivas, ou destrutivas.

Pode também o assédio ser físico, em que o assediado pode receber tapas, empurrões, beliscão.

Pode ainda ser visual, no sentido de alguém colocar cartazes na empresa com desejos pejorativos, textos, comentários e também ser feito por meio de e-mails.

O assédio moral ocorre muito em relação à mulher que trabalha só com homem que trabalha só com mulheres, com quem tem crença religiosa ou opção sexual diferente dos demais. (MARTINS, 2015, p. 28-31).

2.6. Fundamentos

O assédio moral é uma prática que tem ocorrido nos dias de hoje.

Durante o período em que havia vários postos de trabalho, o empregado preferia mudar de emprego e ficar livre do assédio moral, pedindo demissão. Evitava aborrecimentos. As pessoas ficavam com medo ou envergonhadas de denunciarem o assédio moral.

Hoje, em razão de não haver empregos para todos, as denúncias aumentaram, mostrando uma situação que não se verificava anteriormente.

Talvez também em razão de maior consciência das pessoas a respeito dos seus direitos, do maior acesso a justiça.

Na Justiça Estadual, há várias questões a respeito de responsabilidade civil, que englobam ações de indenização por dano moral em caso de assédio moral. Talvez por isso não sejam visualizadas as postulações sobre assédio moral.

A partir do momento em que a Justiça do Trabalho passa a ser competente para analisar indenização por dano moral decorrente de relação de emprego e com a Emenda Constitucional nº 45, que deu nova redação ao art. 114, da Constituição em casos de assédio moral no emprego passam a aparecer na mídia.

Diante da globalização da automação da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, e a serem cobrados por metas, resultados etc. em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem às doenças do trabalho e também o assédio moral.

O autor do assédio entende que a vítima é uma ameaça. Justifica o assédio com a sua defesa.

O trabalhador tem direito, porém, a um ambiente de trabalho moralmente sadio. O empregador deve proporcionar ao empregado um ambiente de trabalho sadio.

O inciso III, da Constituição consagra a dignidade da pessoa, que também tem de ser observada no trabalho. O trabalhador merece respeito em relação à sua moral, à sua intimidade, assim como deve também respeitar o empregador e seus prepostos.

CF - 5º III - Ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante. Isso inclui a tortura psicológica.

O empregador é responsabilizado de forma objetiva pelos atos de seus prepostos que são causados a terceiros previstos no Código Civil.

CC - art. 932 III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

O ideal é que a empresa faça prevenção no local de trabalho para evitar o assédio moral por parte de seus funcionários.

2.7. Requisitos

Para a caracterização do assédio moral é preciso:

- a) conduta abusiva;
- b) ação repetida. Um único ato isolado não implica assédio moral. Há necessidade de repetição no ato do empregador ou de seus prepostos para a caracterização do assédio.

Leymann afirma que o psicoterror ocorre se a se a humilhação é feita pelo menos uma vez na semana e deve ter a duração mínima de seis meses. Na verdade não precisa ser de seis meses, mas há necessidade de repetição. Não há um período para a caracterização do assédio moral, que pode ocorrer uma vez por semana ou até mais vezes. O importante é que tenha a característica de ação repetida, de habitualidade (1996, p. 102).

- c) postura ofensiva a pessoa;
- d) agressão psicológica: fere a intimidade, a dignidade do trabalhador. Essa agressão é caracterizada, por exemplo, por olhar e não ver a outra pessoa, que é ignorada; desprezar a pessoa; não cumprimentá-la etc.
- e) que haja finalidade de exclusão do indivíduo. A vítima sente-se excluída. Na maioria dos casos o objetivo é excluir a vítima, mas pode não ser;
- f) dano psíquico emocional: é uma consequência do assédio.

Há necessidade de se identificar a causa do assédio no ambiente de trabalho e também o assediador ou assediadores (MARTINS, 2015, p. 32-34).

2.8. Sujeitos do Assédio

O sujeito ativo do assédio moral pode ser qualquer empregado da empresa, o chefe, o gerente, o diretor da empresa, o dono da empresa.

Não se pode considerar o terceiro como assediador no âmbito do trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 16).

O cliente que assedia o empregado da empresa não pode, em princípio, prejudicá-lo na empresa. Entretanto o aluno pode assediar o professor, sem que a escola tome qualquer providencia em relação ao fato. São encontradas, no caso, as seguintes afirmações: “quem paga seu salário sou eu”, “você não sabe de quem eu sou filho”, ou “com quem esta falando”, “posso tirar você da escola”. Lembro-me de uma historia contada por um professor que foi dar aula numa escola de Direito. Em dado momento presenciou o aluno com pé com bota em cima da carteira. Pediu ao aluno que tirasse o pé da carteira. O aluno lhe disse que não ia fazê-lo e ainda afirmou que era ele quem pagava o salário do professor. Este foi se queixar ao diretor da escola, apresentando os fatos. O diretor lhe perguntou: “o aluno é o que tem chapéu de boiadeiro?” O professor confirmou. O diretor lhe disse: “o aluno é filho de um dos maiores proprietários de imóveis da cidade. Deixe estar”.

Pode também ser o sujeito ativo um grupo de pessoas que pretende desestabilizar o chefe.

Pode ser invejoso em relação ao fato de que o assediado é bem quisto na empresa, de que é considerado pelos superiores hierárquicos e tem uma aceitação muito grande entre os demais colegas. Não aceita que outra pessoa seja melhor do que ele na empresa.

Pode ser manipulador das pessoas, dizendo como deve ser feito isso ou aquilo, dizendo como as pessoas devem se portar.

Pode ser inseguro de perder sua posição na empresa ou a sua liderança. Exemplo pode ser o fato de que o assediador acha de que o assediado é melhor que ele ou tem melhores aptidões para o trabalho, que o primeiro não tem.

O assediador tem mau humor e descarrega-o nos colegas. Se sentir que há um colega mais tímido e sujeito a aceitar a sua cólera, essa pessoa pode ser escolhida para ser o assediado.

O assediador frustrado tem frustrações que são originárias talvez da inveja, ciúmes, mas também do fato de que adquiriu esta frustração no curso da vida, podendo ser originária no tempo em que vivia com seus pais.

O crítico pode ser a pessoa que critica tudo e a todos. Pode ter adquirido esse comportamento da família ou de seu pai ou mãe, se estes eram autoritários.

O assediador sádico sente prazer em destruir moralmente a pessoa. Faz pressão sobre a vítima.

O tirano é a pessoa que age por maldade e, às vezes e é até cruel. Humilha a vítima. Pode ser decorrente de necessidade de se impor perante os colegas. Pode ser violento e intimidador. Tem tendência de ser mentiroso.

O assediador sádico age de forma perversa e sem remorsos. Normalmente, entende que não tem culpa e esta fazendo uma coisa boa. Pode não ter noção de seus atos.

O assediador carreirista é o que pretende fazer carreira na empresa, de galgar postos mais altos dentro da empresa e não pode ser atrapalhado por outros concorrentes.

Harald Ege chama de side-mobber as pessoas que não são adversários diretos da vítima, mas ajuda o agressor a destruí-la mais rapidamente. Side em inglês quer dizer “ao lado”.

Existe também o chamado *cost-killer* (matador de custos). Uma pessoa é contratada para trabalhar na empresa para diminuir o quadro de empregados ou a folha de pagamentos ao menor custo possível, fazendo com que os empregados peçam demissão. É uma forma também de eliminar os fracos, indesejáveis e improdutivos.

O sujeito passivo é a vítima do assédio moral.

Normalmente o assédio moral é feito em relação a uma pessoa ou poucas pessoas. Em tese, poderia ser feito em relação a um grupo de pessoas, se o objetivo fosse excluir todas essas pessoas da empresa, de forma que elas pedissem demissão ou fossem dispensadas.

O assediado será o empregado da empresa. Poderá ser também o superior hierárquico, como um chefe, um gerente etc. O assédio moral na relação de trabalho não é praticado contra pessoas que não pertencem à empresa, como por exemplo, o cliente.

Em tese, seria possível o assédio contra o estagiário da empresa, por ser homossexual negro etc., por discriminação, mas o estagiário não é empregado (art. 3, da Lei nº 11.788/08).

Na França, Itália e nos países latino-americanos, normalmente, a pessoa assediada por pessoas perversas é a mulher. A Resolução do Parlamento Europeu A-0283/2001, letra D, mostra isso.

A vítima do assédio moral pode ser:

- a) tímida;
- b) ter um grau de escolaridade maior do que os outros funcionários da empresa;
- c) medrosa, tem medo de perder o emprego, do chefe, de errar; ou
- e) servil (MARTINS, 2015, p. 35-38).

2.9. Assédio Discriminatório

2.9.1. Conceito

Isonomia vem do grego *isos*: igual + *nomos*: lei. Compreende a lei igual para todos. São as pessoas governadas pela mesma lei (NASCENTES, 1964).

Discriminar vem do latim *discriminare*. Tem o sentido de diferenciar, discernir, distinguir, estabelecer diferença, separar. Discriminação significa tratar diferentemente os iguais.

A não discriminação decorre do princípio da igualdade. É a igualdade na lei.

A discriminação direta é a clara, explícita. A discriminação indireta acentua ou mantém a discriminação. São decorrentes do direito americano da teoria do impacto desproporcional (*disparact impact doctrine*), que é feita por medidas legislativas. A discriminação oculta é proveniente do direito francês, em que há intenção em ocultar a discriminação, que é disfarçada por meios de instrumentos neutros.

A discriminação positiva é feita por meio de políticas públicas, como do sistema de cotas nas universidades, do sistema de cotas nas empresas para deficientes, aprendizes etc.

2.9.2. Direito Internacional

Dispõe a Declaração Universal dos Direitos do Homem que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos (1º). Determina o artigo 2º, que todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, da fortuna de nascimento ou de qualquer situação.

A Convenção nº 111, da OIT de 1958 trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação. O Brasil aprovou a referida norma internacional pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964, depositando o instrumento de ratificação em 26 de novembro de 1965. A promulgação foi feita pelo Decreto nº 62.150, 19 de janeiro de 1968. Estabelece em seu art. 1º que a nacionalidade não deve alterar a igualdade de oportunidade para obtenção de emprego ou ocupação, bem como o tratamento a ser dispensado nessa ocasião. Consideram a Convenção nº 111 discriminações: a) toda distinção, exclusão, preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem racial, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificado pelo membro interessado depois de consultado as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (art1º, I). As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas discriminação (art. 1º, 2).

A Convenção 143, da OIT, de 1975, não foi ratificada no Brasil. Trata sobre imigrações efetuadas em condições abusivas e sobre a promoção da igualdade de oportunidade e tratamento de trabalhadores imigrantes.

A Convenção 156, da OIT versa sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores com responsabilidades familiares de ambos os sexos. Veda, portanto, discriminação.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDM) define a discriminação sexual como sendo, qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou exercício, pelas mulheres, seja qual for seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos dos homens e das mulheres, e das liberdades fundamentais, nos domínios políticos, econômico, social, cultural, civil ou em qualquer outro domínio.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia foi aprovada em 7 de dezembro de 2000. Proíbe a discriminação em razão do sexo, raça, cor ou origem étnica social, características genéticas, língua, religião ou coleções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual (art. 21,1). É proibida toda discriminação em razão de nacionalidade (25,2).

2.9.3. Direito Nacional

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, da Constituição).

Dispõe o art. 5º da Constituição que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País, a inviolabilidade dos direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. É o princípio da isonomia ou da igualdade formal perante a lei. A igualdade material é a que abrange o tratamento igual aos iguais e desiguais aos desiguais.

Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta constituição (art. 5º, I). o inciso I, do art. 5º, da Lei Maior estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta constituição. Logo, se outro dispositivo constitucional previr desigualdade, não se poderá falar em inconstitucionalidade do referido mandamento. A Constituição pode estabelecer regras diferenciadas, como o parágrafo 7º, do artigo 201, que trata do tempo de contribuição e da idade para aposentadoria entre homem e mulher. A lei ordinária não pode discriminar.

Sarlet afirma que não há como negar que o direito à vida, bem como os direitos de liberdade e de igualdade correspondem diretamente às exigências mais elementares da dignidade da pessoa humana (2001, p. 83-122, 94-99).

Barbosa afirma na célebre Oração aos moços que a regra da igualdade consiste se não em aquinhoar desigualmente os desiguais, na medida em que sejam desiguais. Nessa desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Tratar como desiguais a iguais, ou desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real (1956, p. 32).

Leciona Mello que é agredida a igualdade quando fator diferencial adotado para qualificar os atingidos não guarda relação de pertinência lógica com a inclusão ou exclusão do benefício diferido ou com inserção ou arredamento do gravame imposto (1999, p. 38).

De revés ocorre imediata intuitiva rejeição da validade à regra que, ao apartar situações a fins de regulá-la diversamente, calça-se em fatores que não guardam pertinência a desigualdade de tratamento jurídico dispensado (MELLO, 1984, p. 84).

Não pode haver distinção entre nacionais e estrangeiros. Os arts. 356 a 371 da CLT tratam da nacionalização do trabalho, mas trazem discriminações entre nacionais e estrangeiros. Logo estão revogados, pois são contrários à previsão do princípio da igualdade. A Constituição de 1988 não mais prevê que a porcentagem de estrangeiros seja regulada na lei ordinária, como previa no inciso XII do art.165 da Emenda Constitucional nº 1/69.

A Convenção nº 111, da OIT, de 1958, estabelece em seu art. 1º que a nacionalidade não deve alterar a igualdade de oportunidade para obtenção de emprego ou ocupação, bem como o tratamento a ser dispensado nessa ocasião. Poder-se ia argumentar que as disposições dos artigos 352 a 371, da CLT seriam incompatíveis com a Constituição nº 111, da OIT, pois a lei posterior revoga a anterior, sendo que as disposições da referida norma são incompatíveis com aqueles comandos legais da CLT, tendo a norma internacional, depois da referida, força de norma supralegal, segundo o STF.

O estrangeiro não pode, portanto, ser tratado de forma diferenciada em relação ao brasileiro, em razão ao princípio da igualdade contido no art. 5º da Lei Maior. Pode haver discriminação por meio de assédio moral ao estrangeiro só pelo fato de ser estrangeiro.

A Lei nº 5.473/68 determina a nulidade de toda disposição ou providência que resulte em discriminações entre brasileiros de ambos os sexos para o provimento de cargos sujeitos a seleção nas empresas privadas e nos serviços público federal, estadual ou municipal, incluídas as autarquias, sociedades de economia mistas e empresas concessionárias de serviço público.

No art. 7º, da Constituição são verificados incisos que tratam da discriminação: XXX – proibição de diferença de salários de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, cor, idade ou estado civil; XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão ao trabalhador portador de deficiência; XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos.

Assegura igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal). O avulso não é empregado, mas possui os mesmos direitos do último.

Não se distingue entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (art. 6º, da CLT).

Em matéria salarial, a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo (art. 5º). Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá salário igual, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade (art. 461, da CLT).

Proíbe o art. 1º, da Lei nº 9.029/95, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação emprego, ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

A mulher não pode ser discriminada no trabalho. É crime a exigência de teste, exame, perícia laudo, atestado, declaração de qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado e gravidez (2º, I, da Lei nº 9.029/95).

CLT - art. 373 - A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

A mulher, por exemplo, não poderá empregar força muscular superior a 20 quilos pra trabalho contínuo ou 25 quilos para trabalho ocasional (art. 390, da CLT). Logo, num trabalho que exija força física acima dos limites mencionados, há necessidade de o serviço ser desenvolvido por homem. Não haverá discriminação se for feito só por homens.

O princípio da igualdade não é absoluto. Tem conceito aberto e dinâmico (DRAY, 1999, p. 254).

O empregado não é igual ao empregador. O estabelecimento de diferenciações que visem promover o princípio da igualdade de oportunidades em sentido material, através do estabelecimento de compensações a grupos de cidadãos que se mostrem em situação desfavorecida, desde que tais diferenças sejam materialmente fundadas e assentem em propósitos de justiça distributiva (DRAY, 1999, p.116).

Dray afirma que discriminar no âmbito da formação de um contrato individual do trabalho consistirá, no mesmo sentido, na distinção, exclusão ou preferência feita por uma entidade empregadora em detrimento ou em favor de algum trabalhador, em função de um dos indicados fatores de diferenciação e desde que dela resulte a destruição ou o desvirtuamento do princípio geral da igualdade de oportunidades de aceso ao emprego (1999, p.244).

O estabelecimento de diferenciação deve ser feito para igualar os desiguais, deve ser objetivo e observar o princípio da razoabilidade.

Em casos de empregados homossexuais não é possível o empregador ou seus prepostos discriminá-los no local de trabalho com afirmações, com conotações sexuais e pejorativas, que são feitas diariamente e até rebaixamento de funções. A orientação sexual do empregado não esta dentro dos questionamentos que possam ser feitos com base no poder de direção do empregador (MARTINS, 2015, p. 41-49).

2.10. Fases

Geralmente podem existir cinco fases do assédio moral. Isso não quer dizer que elas devam ser observadas na seqüência apresentada, pois empregado pode não ficar na empresa até a última fase, pedindo demissão.

A primeira fase do assédio implica da decisão sobre quem será o assediado. Há, portanto, a escolha da pessoa que será assediada. Muitas vezes a escolha é feita em relação a uma pessoa fraca, que não tem confiança nela mesma e poderá ser intimidada mais facilmente.

A segunda fase importa o assédio efetivo à vítima. A pessoa é criticada quanto a sua capacidade profissional. São atribuídas tarefas a vítima que ele não pode fazer ou sempre fará de forma incompleta ou parcial. A vítima passa a ser isolada em conversas, almoços, confraternizações ou outras atividades e inclusive em relação aos colegas. O isolamento é uma forma para que a vítima não possa se defender. A vítima é exposta ao ridículo. O assediador tem o objetivo desestabilizar emocionalmente a vítima, podendo usar de autoritarismo. É a comparação com os animais. Um animal elimina o outro para sobreviver. Um empregado pretende tirar o outro do caminho para que ele não lhe atrapalhe dentro da empresa, para que ele não perca o emprego.

Na terceira fase, a vítima pode ser isolada e aparecem sintomas no assediado de depressão, insônia, problemas digestivos, diminuição de peso etc.

Na quarta fase, o assediado pode começar a faltar no trabalho em decorrência de problemas psicológicos.

Na quinta fase, o assediado pode sair da empresa ou abandonar o posto de trabalho. Pode também o assediado se vingar de quem o assedia.

Pode ocorrer de o assediado não ligar para assédio, em razão de que possui uma estrutura emocional muito forte, e o agente dirigi-lo a outra pessoa (MARTINS, 2015, 39-40).

2.11. Saúde no Trabalho

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente ausência de doença ou enfermidade. Violência, para a OMS, é o uso deliberado da força física ou do poder, como ameaça ou efetivo, contra a própria pessoa, um terceiro, um grupo ou uma comunidade, que cause ou tenha muitas possibilidades de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos de desenvolvimento ou privações. O assédio moral pode ser desencadeado por violência psicológica à pessoa. O art. 25 da Constituição da OMS considera a saúde um direito fundamental. A saúde mental também deve ser observada no ambiente de trabalho. A empresa deve programar medidas preventivas para tornar saudável o ambiente de trabalho, inclusive no aspecto mental, visando também o tratamento e a reabilitação de pessoas.

A OMS e a OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 1957 estabeleceu objetivos da saúde ocupacional: A Saúde Ocupacional tem como finalidade incentivar e manter o mais elevado nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; prevenir todo o prejuízo causado à saúde destes pelas condições de seu trabalho; protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter um trabalhador em um emprego que convenha à suas aptidões fisiológicas, psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho.

A Convenção 155, da OIT estabelece que a saúde em relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene do trabalho (art. 3 e).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 prevê que ninguém será objeto de ingerência arbitrária em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio, ou em sua correspondência, nem de atentados a sua honra e a sua reputação. Toda pessoa tem direito a proteção da lei contra tais intromissões ou atentados (art. XII).

Todo homem tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar (art. XXV).

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais dispõe que os Estados-partes presentes no Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental. O Brasil ratificou o referido pacto pelo Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991 e foi promulgado pelo Decreto nº 591 de 6 de julho de 1992.

A Convenção Interamericana de Direitos Humanos, de 1969 estabelece que “toda pessoa tem direito de ter a sua honra respeitada e sua dignidade reconhecida. Ninguém pode ser objeto de interferência arbitrária ou abusiva em sua vida privada, sua família, seu lar, sua

correspondência, ou de ataques ilegais à sua honra ou reputação. Toda pessoa tem direito a proteção da lei contra tais interferências ou ataques (art.11).

São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelos danos materiais ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X da Constituição).

Leciona Bittar que o direito a integridade psíquica de outrem, seja por ações diretas, seja por ações indiretas, seja no ritmo comum da vida, seja em tratamentos naturais, ou experimentais, ou ainda repressivos [...]. À coletividade e a cada pessoa prescreve-se então a obrigação de não interferir no aspecto interno da personalidade de outrem, como conjunto individualizador do ser, com suas ideias, suas concepções e suas convicções (2000. p. 115-116).

O assédio moral pode afetar direitos fundamentais do trabalhador, que são protegidos pela Constituição, como os direitos a integridade física e psicológica do trabalhador ou da saúde no trabalho.

Dispõe o inciso XXII do art. 7º, da Constituição, que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho

Todo tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (art. 225, da Constituição).

O inciso I, do art. 3º, da Lei nº 6.938/81 reza que o meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas suas formas. São extraídos dois objetos da tutela ambiental: um imediato que é a qualidade do meio ambiente, e outro mediato, que é a saúde, bem-estar e a segurança da população, que se vem sintetizado na expressão de qualidade de vida (SILVA, 1994, p. 54).

Leciona Fiorillo que o direito ao meio ambiente, em verdade, é pressuposto de exercício lógico dos demais direitos do homem, vez que, em sentido o direito à vida o objeto do direito ambiental, somente aqueles que possuem vida, e, mais ainda, vida com qualidade e saúde, é que terão condições de exercitarem os demais direitos sociais, da personalidade e políticos do ser humano (1997, p. 28).

O sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII, da Constituição). O empregador tem a obrigação de proporcionar um ambiente de trabalho saudável ao empregado. Isso diz respeito tanto à saúde física, mental ou psicológica do empregado.

A saúde é um direito fundamental da pessoa humana, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (art. 2º, da Lei nº 8.080/90).

Esta incluída no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS) a saúde do trabalhador (art. 6º, I, c, da Lei nº 8.080/90). Entende-se por saúde do trabalhador um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica, e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim com vista à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo: a assistência ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho (art. 6º, § 3º, I, da Lei nº 8.080/90).

O empregado, portanto, tem direito à saúde no trabalho e não pode ficar sujeito a ser assediado moralmente no trabalho pelo empregador ou seus prepostos (MARTINS, 2015, p. 52-56).

2.12. Caracterização

O ato praticado pelo empregador ou seus empregados deve ser abusivo. Se o ato praticado for no exercício regular de um direito, não haverá assédio. O ato será considerado lícito.

CC - art.188 - Não constituem atos ilícitos:

I - os atos praticados em legítima defesa ou no exercício regular de direito reconhecido;

Os bons costumes não permitem que uma pessoa pratique o assédio moral contra a outra.

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

CC - art. 932 - são também responsáveis pela reparação civil:

III - O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais, prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

CC - 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.

Haverá, porém, direito de regresso da empresa contra o empregado responsável pelo ato.

CC- art. - 934 Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

É difícil estabelecer a forma de reparar o prejuízo do empregado com o assédio moral. Philippe Ravisy afirma que reparar integralmente o prejuízo sofrido pela vítima de um assédio significaria:

- a) que o autor do assédio fosse transferido ou demitido, isto é, que sofresse uma sanção;
- b) que todas as pessoas que tenham sido testemunhas dos atentados a dignidade da vítima fossem informados dessa sanção;
- c) que a vítima seja indenizada pelas conseqüências danosas (tanto morais quanto pecuniárias) sofridas;
- d) que, finalmente, ela possa retornar ao seu lugar de trabalho e que a vida na empresa retorne seu curso normal (RAVISY, 2000, p. 147).

A CLT considera o empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (art. 2º, da CLT). Empregador assume riscos da sua atividade, o que mostra idéia de responsabilidade objetiva, de assumir riscos, tanto lucros como prejuízos, o empregador tem o poder de dirigir o empregado. O poder de direção do empregador (art. 2º, da CLT). Não pode, porém, ser exercido de forma abusiva.

O *bullying* é o abuso de poder. É feito de forma perversa. Visa destruir a autoestima da vítima.

O procedimento do empregador ou de seus empregados deve ser reiterado, sem eu se estabeleça quantas vezes por semana o assédio pode ocorrer. Um único ato não irá configurar assédio moral, pois não terá influência sobre o aspecto psicológico do trabalhador. É preciso que isso seja feito mais de uma vez.

O assédio moral visa atingir a dignidade psicológica do trabalhador. Se existem ofensas físicas, não estará caracterizado o assédio moral.

O assediador pretende desestabilizar a vítima, humilhá-la, excluí-la, estabelecer um procedimento vexatório, discriminá-la, constrangê-la ou fazer que peça demissão na empresa.

O empregado é levado a crer que os problemas no seu setor se devem a ele, que é um fracassado. Objetiva-se minar autoconfiança do empregado e sua autoestima. Muitas vezes acontece que o empregado sequer consegue reagir, em razão do estado que fica de terror. Exemplo pode ser os dos judeus nos campos de concentração, que não reagiam, que cavavam a sua própria sepultura. O promotor perguntava às vítimas porque não reagiam. A testemunha David Rousset, ex-prisioneiro de um campo de concentração nazista em Buchenwald, afirma que “o triunfo da SS exige que a vítima torturada permita ser levada à ratoeira sem protestar, que ela renuncie e se abandone a ponto de deixar de afirmar sua identidade. E não é por nada. Não gratuitamente, nem por mero sadismo, que os homens da SS desejam sua derrota. Eles sabem que o sistema que consegue destruir suas vítimas antes que elas subam ao cadafalso... é incomparavelmente melhor para manter todo um povo em escravidão. Em submissão (ARENDETT, 2010, p. 22).

A forma do assédio pode ser direta ou indireta, por ações ou omissão, contendo gestos, insinuações, zombando da pessoa, ironizando, desprezando a vítima que passa a ser ignorada por algumas ou várias pessoas na empresa.

Martins afirma que em suas palestras que fez sobre o tema verificou que as empresas, de modo geral, não têm o objetivo de estabelecer um ambiente hostil ao empregado, de assédio moral, tanto que podem ser responsabilizadas pelos atos de seus prepostos. Ao contrário, pretende evitar que isso ocorra, tanto que passaram a instituir sistemas para evitar o assédio moral, inclusive por intermédio de palestras aos empregados, aos chefes, como os demais subordinados.

São hipóteses que caracterizam o assédio moral: falar baixo perto da pessoa com o objetivo de mostrar que está falando dela ou a está excluindo; ironizar, difamar ou ridicularizar a pessoa; tornar pública determinada situação da pessoa; constranger a pessoa e humilhá-la; inferiorizar, menosprezar, diminuir, ou desprezar a pessoa; dar determinações de serviço sem sentido; controlar o tempo no banheiro; deixar a pessoa sem ter o que fazer durante o expediente; fazer a pessoa repetir muitas vezes a mesma tarefa; exigir serviços superiores à condição técnica da vítima; determinar que a vítima execute tarefas inúteis; fixar metas impossíveis de serem atingidas (TRT da 24ª Região ROPS 35/2005-81-24-0-7 Rel. juiz Marcio Vasques Thibau de Almeida DO MS 6.715,26, 4,06).

Muitas vezes, o chefe pensa que pode perder o poder o poder para o subordinado. Daí começa assediá-lo.

Normalmente, o assediante afirma que seu ato foi uma brincadeira, foi mal-entendido, que o assediado está vendo ou ouvindo coisas, é maluco, tem problemas pessoais, tem mau relacionamento com os colegas. Estes fingem que nada viram, ou que nada está acontecendo.

O idoso também pode sofrer assédio moral pelo fato de que tem salário superior ao de outros funcionários, por estar a mais tempo na empresa. O inciso III, do art. 3º, da Lei nº 8.842/94 proíbe discriminação contra idoso.

Em certos casos, o empregado é colocado na “geladeira”, no aquário. É discriminado. Todos passam a olhá-lo com desconfiança. É humilhado no trabalho. Sente-se excluído, diminuído.

Há casos em que o empregado é determinado o exercício de função diversa da que fazia na empresa, como espécie de punição. No caso há alteração contratual, tornando nula determinação do empregador como previsto na CLT.

CLT - art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mutuo consentimento, e ainda sim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Um empregado também pode ser assediado para pedir demissão, uma vez que o custo da dispensa sem justa causa é muito alto, como de pagamento de verbas rescisórias e da indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS, pois tem muitos anos de casa na empresa.

Nas hipóteses em que o empregado tem garantia de emprego, passa a ser assediado para pedir demissão. O empregador pretende vencer o empregado pelo cansaço. O trabalhador é discriminado, tratado com rigor excessivo. São feitas provocações, são estabelecidos serviços superiores às suas forças ou vexatórios.

Ultimamente o assédio moral tem sido caracterizado quando o empregado é reintegrado. Nesse caso, é posto de lado e deixado sem trabalho.

Às vezes, o empregado é colocado em sala vazia e sem ventilação, suas gavetas são esvaziadas e é repreendido em público. Passa a trabalhar num local com mesa menor, junto dos estagiários, com equipamentos obsoletos e até sem telefone. São estabelecidas tarefas impossíveis de ser realizadas ou, a cada meta a ser atingida, ela é mudada, exigindo-se um grau maior de esforço.

Em outros casos o empregado é rebaixado, preterido em promoções, ridicularizado.

A vítima de LER (Lesão por Esforços Repetitivos) é atribuída pejorativamente de ser “Lerda”. São feitos comentários como: gostaria de arrumar uma doença como a sua para não fazer nada.

Em certos casos, são configuradas doenças ou estresse, depressão em decorrência do assédio moral no emprego. Há abalo na estrutura psicológica da pessoa. Estresse é segundo Hans Selye, “o conjunto de relações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação. É o que ocorre no ambiente de trabalho em que o trabalhador é cobrado por produtividade pelo atingimento de metas.

Hirigoyen afirma que em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao

contrário, deixa seqüelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos (2002, p. 164).

O fato de o indivíduo ter ou não problemas psíquicos com o assédio não implica a descaracterização do ato ilícito, pois há pessoas mais resistentes psicologicamente ao assédio ou têm maior controle sobre sua estrutura emocional e não ficam abaladas emocionalmente de imediato.

O empregador pode estabelecer situações visando motivar o trabalhador, como ocorre no setor de vendas, concedendo prêmios. Entretanto não pode expor o trabalhador ao ridículo, fazendo brincadeiras que a depreciem perante os outros empregados da empresa. O empregado não pode ser ofendido, humilhado, nem ter de pagar prendas ou micos em razão de não cumprir metas de vendas ou outras metas estabelecidas pelo empregador. O poder de direção do empregador, com a imposição de punições, deve estar pautado no princípio da razoabilidade.

O fato de o empregado ter que pagar micos ou prendas não significa que houve assédio moral, pois isso pode não ocorrer sempre com o mesmo empregado, mas caracterizar o dano moral. Para haver dano moral no caso é preciso que haja humilhação do empregador.

O assédio pode ter como consequência o dano moral. Na verdade, isso representa o resultado do assédio, que é o pagamento de indenização por dano moral. A indenização deve ser fixada de forma proporcional ao agravo sofrido, de acordo com o que se depreende do parágrafo único do art. 944, do Código Civil.

CC - art. 944 - § Único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

As revistas são um direito do empregador estando inseridas dentro do poder de direção. Visam salvaguardar o patrimônio do empregador. Entretanto devem ser razoáveis. As revistas devem ser feitas por empregados do mesmo sexo e não podem ferir a intimidade do empregado (MARTINS, 2015, p. 57-66).

2.13. Consequências

- a) o trabalhador falta com mais freqüência ao trabalho em razão de evitar o assédio ou em razão das doenças que desenvolve;
- b) há queda de produtividade do trabalhador, pois ele não tem tranquilidade necessária para poder desenvolver seu mister;
- c) o empregador terá o custo da substituição do empregado, de não poder contar com ele, em razão de ficar afastado por doença;
- d) aumentam os gastos do Estado com saúde – pois o trabalhador precisa ser tratado – ao conceder auxílio-doença.
- e) o empregado obtém aposentadoria precoce em razão da doença que desenvolve no trabalho.

Sob o ponto de vista da saúde o assediado pode ter crises de choro, ansiedade, dores, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia, aumento de pressão, perda da memória, dificuldade de concentração. O procedimento da empresa fere sua autoestima e autoconfiança. Fica deprimido tem depressão, estresse, dores de cabeça ou musculares constantes. Têm distúrbios gastrointestinais, hipertensão arterial, tontura, falta de apetite ou de

ar. O assediado fica num estado de dominação psicológica, ficando submisso ao assédio. O empregado assediado pode passar a irritar-se diante de qualquer coisa, tornar-se agressivo, a ingerir bebidas alcoólicas, a ter sede de vingança, a tentar o suicídio.

As relações familiares do trabalhador também terão reflexo do assédio moral no emprego. Os familiares podem ser afetados pela angústia, humilhação e problemas psicológicos do trabalhador. A família pode não entender o que está acontecendo com o empregado. O cônjuge pode pedir a separação ou o divórcio por não entender o que acontece com a vítima. Os filhos da vítima podem também ter problemas psicológicos, como reflexos do estado da vítima, precisando ser tratados.

O assediado deve evitar conversar com o agressor sem estar na presença de testemunhas, pois o assediador poderá lhe causar prejuízos.

Deve o assediado conversar com seu superior ou com Departamento Pessoal, dizendo que está sendo assediado moralmente, para que o empregador tome providência, apurando os fatos e punindo os culpados. Se isso não der resultado, o assediado pode enviar uma carta registrada ao empregador comunicando os fatos, visando demonstrar documentalmente que estava havendo um procedimento incorreto dentro da empresa e esta não tomou providências. Se nada disso der resultado, o empregado pode contratar um advogado para tomar as providências jurídicas que julgar necessárias, fazer denúncia no seu Sindicato, a Superintendência Regional do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho.

No assédio moral, o empregador pratica perseguição, injustiças, ilegalidades. Permite que o empregado postule a rescisão indireta do contrato de trabalho por falta grave do empregador. Há necessidade de gravidade dos atos praticados pelo empregador ou seus prepostos decorrentes do assédio moral.

CLT - art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores as forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato

CLT - art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

CLT - art. 405 § 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único. (Incluído pelo Decreto Lei nº 229, de 28.2.1967).

Serviço alheio ao contrato seria mudar a função do empregado, que passa a desempenhar serviços que não foram os contratados. Muitas vezes, uma forma de assédio é rebaixar o empregado a função inferior àquela que exercia na empresa.

São ordens determinadas ao empregado com rigor excessivo, que não é adotado em relação aos demais empregados da empresa. O empregado pode ser assediado com advertências e suspensões sem fundamento, tratando-o o empregador com rigor excessivo. Outros exemplos podem ser obrigar o empregado a fazer tarefas impossíveis e exigir-se perfeição na confecção de peças, o que não ocorre em relação a outros empregados. É a hipótese de assédio moral vertical descendente.

CLT - art. 483, b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

Caso o trabalhador corra perigo de mal considerável, a rescisão indireta. É o que pode ocorrer em relação ao estresse decorrente do trabalho, de o trabalhador ser perseguido ou ignorado e gerar com isso doenças do trabalho.

CLT - art. 483, c) correr perigo manifesto de mal considerável;

Se não é proporcionado trabalho ao empregado, é possível alegar que está sendo descumprindo o contrato de trabalho, pois o empregador tem a obrigação de proporcionar trabalho ao empregado. O contrato de trabalho é um contrato de atividade e não de intenção.

CLT - art. 483, d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

Maranhão é claro no sentido de que o empregador tem a obrigação de dar trabalho e possibilitar ao empregado a execução normal de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso. O empregado tem direito ao trabalho, de ganhar o meio de sua subsistência por intermédio do trabalho (2015, p. 253).

Dependendo caso pode haver ofensa à honra do trabalhador, praticada pelo empregador ou seus prepostos contra o empregado.

CLT - art. 483, e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

Em tese, o empregado pode apresentar uma ação cominatória contra o empregador, para que ele ou seus prepostos se abstenham de praticar atos de assédio moral. O contrato de trabalho ficaria mantido. O obreiro pode entender que é melhor suportar o assédio moral do que perder o emprego. Poderia, porém, o empregado pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Giglio afirma que o trabalhador é o único juiz da conveniência de rescindir o contrato: fica o seu inteiro critério suportar o descumprimento das obrigações, pelo empregador mover ação para constrangê-lo a cumpri-las ou denunciar o contrato (2000, p. 366-367).

A Lei 9.029 proíbe discriminação no acesso ou manutenção do emprego, em virtude de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (art. 1º). Sem prejuízo da indenização por dano moral que o empregado pode postular, o trabalhador tem direito a readmissão, com pagamento integral de todo o período de afastamento, com juros e correção monetária (art. 4º). Se o assédio moral é feito por discriminação, o referido preconceito legal pode ser utilizado.

A empresa pode advertir a pessoa que fez o assédio, se entender que o ato não foi grave. Em caso de reiteração pode suspender o empregado assediador. Entretanto, se entender que o ato do empregado é grave, pode dispersá-lo por justa causa, pois isso abala a confiança que deve existir na relação de emprego. É uma hipótese de mau procedimento.

CLT - art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

O empregador tem responsabilidade objetiva em relação aos atos praticados por seus empregados.

CC - art. 932 - são também responsáveis pela reparação civil:

III - O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais, prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

A Súmula 341 do STF afirma que é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Terá, porém, o empregador o direito de regresso contra o empregado que praticou o assédio e lhe causou prejuízo.

CC - art. 934 Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

O Ministério do Trabalho criou os Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão no mês de junho de 2000. O objetivo é propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento e que protejam a dignidade da pessoa humana em matéria do trabalho. São acolhidas denúncias de violações contra os trabalhadores, tendo por objetivo solucionar os problemas e, se isso não for possível, encaminhar as denúncias ao Ministério Público do Trabalho.

A Comissão de Gênero do Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental da Petrobrás fez pesquisa entre 2 de janeiro a 10 de fevereiro de 2006, com 18.541 empregados. Foi verificado que 25% das mulheres e 20,2% dos homens que responderam à pesquisa afirmaram já ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho. Entre as mulheres 36,4% e 31,4% dos homens que responderam à pesquisa afirmaram já ter presenciado situações de assédio moral no ambiente de trabalho.

Considera-se doença profissional a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (art. 20, I, da Lei nº 8.213/91). Doença do trabalho é a adquirida ou desencadeada em funções especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (art. 20, I, da Lei nº 8.213/91).

O regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99) classifica no Anexo II, Lista B, Grupo V (Transtornos mentais e os comportamentos relacionados com o trabalho), (Sensação de Estar Acabado Síndrome de *Burnout*, Síndrome do Esgotamento Profissional) como doença profissional. *Stress* grave e transtorno de adaptação ensejam dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho; neurose profissional: é propiciada com problemas no emprego, desemprego, mudança de emprego, função, ameaça de perder o emprego, ritmo de trabalho penoso, desacordo com o empregador e colegas, entre outros; síndrome do esgotamento profissional: ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades relacionadas com o trabalho. Também há previsão de doenças do trabalho por transtornos mentais e comportamentos devido ao uso do álcool, quando causados por problemas relacionados com o empregado e com o desemprego, com condições difíceis de trabalho e circunstâncias relativa a tais condições (Anexo II, item VI). A pessoa passa a ter direito a auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez acidentária pensão por morte.

Na França, a justiça reconheceu, em agosto de 1996, acidente de trabalho a tentativa de suicídio de uma faxineira de um estabelecimento de ensino, razão do assédio reiterado do seu chefe, pulou da janela do terceiro andar e ficou paraplégica. A tentativa de suicídio foi

considerada em consequência do assédio moral, havendo nexos causal entre a conduta do assediante e o ato da vítima. A empregada teve o direito de receber seguro social (HIRIGOYEN, 2002, p. 344).

O acidentado ou que sofreu doença do trabalho tem direito a garantia de emprego de 12 meses a contar da cessação do auxílio-doença acidentário (art. 118, da Lei nº 8.013/91).

A Constituição do Estado de São Paulo prevê que em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper as atividades sem prejuízo a quaisquer direitos, até a eliminação do risco (§ 2º, do art. 229).

A Lei municipal de São Paulo nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, estabeleceu multa de R\$ 1.074,00, atualizada, anualmente, pela variação do Índice de Preços do Consumidor Amplo – IPCA apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em relação ao servidor que cometer assédio moral. A referida multa terá como limite metade dos rendimentos do servidor (MARTINS, 2015, p. 83-92).

3. PRODUÇÃO DE PROVAS: DIFICULDADES E DESAFIOS

3.1. Crimes Decorrentes do Assédio Moral

Não existe previsão no Código Penal de crime de assédio moral. A pessoa que pratica o ato pode estar sujeita a certo crime.

Existem vários projetos no Congresso Nacional estabelecendo o crime de assédio moral e acrescentado ao Código Penal 146-A.

CP - art. 146-A - Molestar alguém lhe invadindo a esfera de privacidade ou perturbar-lhe a tranquilidade, por acinte ou por qualquer outro motivo reprovável:

Pena - detenção, de 02 (dois) a 04 (quatro) anos.

§ 1º Se resulta à vítima grave sofrimento físico ou moral:

Pena - detenção, de 04 (quatro) a 08 (oito) anos.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança, adolescente ou idoso;

II - por motivo de preconceito de cor; etnia; raça; religião; sexo, independentemente de gênero, ou origem.

A lesão corporal importa não só ofender a integridade corporal de uma pessoa, mas também sua saúde sua publicação.

CP - art. 129 - Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:

Pena - detenção, de três meses a um ano.

Lesão corporal de natureza grave

Em razão do ato praticado pelo assediador, o assediado pode tentar suicídio.

CP - art. 122 - Induzir ou instigar alguém a suicidar-se ou prestar-lhe auxílio para que o faça:

Pena - reclusão, de dois a seis anos, se o suicídio se consuma; ou reclusão, de um a três anos, se da tentativa de suicídio resulta lesão corporal de natureza grave.

Há aumento de pena se o crime é praticado por motivos egoísticos.

CP - art. 122 - A pena é duplicada:

Aumento de pena

I - se o crime é praticado por motivo egoístico;

II - se a vítima é menor ou tem diminuída, por qualquer causa, a capacidade de resistência.

Infanticídio

Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente é crime.

CP - art. 122 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente:

Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Exige perigo direto e iminente à vítima, não sendo suficiente a mera possibilidade (RTJ SP 124/569).

CP - art.122 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

§ 1º - As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas.

CP - art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ Único - Somente se procede mediante representação.

Seqüestro e cárcere privado

A ameaça é um crime, que exige, portanto, vontade do agente. Basta que a ameaça seja idônea, atemorizar (RT 395/277), incutindo medo a vítima.

Deve haver promessa de dano futuro e não atual (RT 439/390). A ameaça pode ser feita até por telefone, havendo necessidade que a vítima tome conhecimento dela. Para apuração da ameaça é necessária ação pública condicionada, isto é, exige representação pela vítima.

Constitui crime praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (art. 20 da Lei nº 7.716/89). A pessoa fica sujeita a pena de um a três anos de reclusão e multa.

Não existe previsão legal de crime de pessoa jurídica, mas crime é praticado por uma ou mais pessoas físicas.

3.2. A Prova

Filho afirma que a prova é todo elemento que pode levar o conhecimento de um fato a alguém. A finalidade da prova é o convencimento do juiz sobre os fatos da causa. O juiz é o destinatário da prova. A prova é feita, portanto, perante o juiz. (2003, p.182).

A prova do assédio será do empregado por se tratar de fato constitutivo do seu direito.

CLT - art. 818 - O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito.

CPC - art. 373 - O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito.

É uma prova difícil de ser feita, pois geralmente as manifestações ocorrem quando estão presentes o assediador e o assediado.

No Direito português o art. 342, do Código Civil dispõe que àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos fatos constitutivos do direito alegado (1). A prova dos fatos impeditivos, modificativos, ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita (2). Em caso de dívida, os fatos devem ser considerados como constitutivos do direito. A produção da prova, regra geral, cabe àquele que invoca o direito fazer prova dos fatos constitutivos ao direito alegado (3). Em se tratando de assédio e discriminação, o assediador deve produzir a prova dos fatos por si praticados, que se justifica por razões objetivas. O assediador é quem tem em seu poder as provas mais relevantes. O assediado teria que fazer uma prova praticamente impossível.

Não se pode falar em inversão de ônus da prova, no sentido de que o empregador deveria fazer prova de que não praticou o assédio, pois haveria prova impossível muitas vezes de ser feitas. Não há previsão legal nesse sentido na legislação trabalhista.

As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz. (art. 369 do CPC).

As testemunhas poderão provar os fatos que presenciaram relativos ao assédio moral.

Os indícios e presunções podem demonstrar a existência do assédio, assim como as regras a experiência. Presunção é meio de prova, segundo inciso IV do art. 212 do Código Civil.

A perícia médica pode inçar se o trabalhador sofre de problemas psíquicos e tentar indicar o nexo de causalidade, inclusive se tem relação com o serviço.

A prova deve ser conclusiva no sentido de que houve a prática do assédio moral contra o empregado. Não é possível condenar alguém por presunção. É preciso ter certeza. (MARTINS, 2015, p. 94-98).

CONCLUSÃO

Reale afirma que o Direito é a ordenação heterônoma, coercível é bilateral, atributiva das relações de convivência, segundo uma integração normativa de fatos segundo valores. É a centralização de idéia de Justiça pluridiversidade ser histórico tendo a pessoa como fonte de todos os seus valores (2002, p. 62-63).

Tendo como base a Teoria Tridimensional do Direito entendemos que não existe fato sem valor, que não possa ser definido e regulado pela norma. Embora homens e mulheres sejam iguais em direitos e obrigações a maioria das pessoas não detém o conhecimento jurídico ou instrução suficiente para exercer ou preservá-los de forma efetiva às vezes devido à condição social da pessoa, que por motivo de força maior alheios a sua vontade pode haver até mesmo a renúncia.

Uma das regras mais importantes no meio jurídico é o brocardo *Dormientibus non succurrit jus* – O Direito não socorre aos que dormem, ou seja, se a pessoa é displicente ou inerte em algumas atitudes para preservar o direito, muitas vezes por não conhecer ela perde o direito de exigí-lo em virtude do decurso de prazo.

Apesar de nossa Constituição nos conceder várias garantias dispostas no art. 5º bem como em seus incisos os direitos fundamentais visando preservar a dignidade da pessoa humana que “é um valor moral espiritual inerente à pessoa, ou seja, todo ser humano é dotado desse preceito, e tal constitui o princípio máximo do estado democrático de direito”, porém, em alguns casos perde a eficácia de seu propósito.

Lassalle afirma que as constituições escritas não têm valor nem são duráveis a não ser que exprimam a realidade social; esses são os critérios que devemos sempre lembrar (1993, p. 63).

Harry Ford afirma que nenhuma corrente pode ser mais forte que seu elo mais fraco.

Se analisarmos esses conceitos com um sentido mais amplo é possível aplicá-los as normas da Consolidação das Leis do Trabalho que regula as relações entre o empregador e o empregado a respeito dos contratos de trabalho, com o objetivo de proteger e manter o equilíbrio entre as partes de acordo com a realidade social de uma sociedade ou em prol do bem comum, ou de um indivíduo como sujeito de direitos, ou seja, o que é e o que nunca deveria ser.

Em nosso ordenamento jurídico não existem lacunas, mas sim no que se refere à própria norma que acaba permitindo de certa forma que possa ocorrer o assédio moral no ambiente de trabalho. Os casos julgados pela Justiça do Trabalho a respeito do assédio moral, a questão de mérito do pedido refere-se na maioria das vezes apenas ao dano moral, preservando assim parcialmente os direitos da vítima. Embora o empregador seja condenado em sentença transitada em julgado se não por ato próprio ou de seus prepostos como disposto no art. 932 inciso III do Código Civil por responsabilidade objetiva, a perda será relativa com relação a seu patrimônio, e temporária se o mesmo exercer o direito de regresso contra o empregado que praticou o assédio e lhe causou prejuízo como previsto no artigo 934 do Código Civil. O agente age na certeza da imputabilidade devido conflito de interesses de natureza econômica, por omissão ou ausência de impossibilidades jurídicas mais rigorosas.

Em algum momento de sua vida você já pensou ou se perguntou quanto vale a sua dignidade; a sua integridade física ou psíquica? A resposta pode ser subjetiva de acordo com o entendimento de cada indivíduo, porém não se podem mensurar valores a tais condições por ferir a essência do princípio dignidade da pessoa humana.

O assédio moral causa danos e deixa seqüelas permanentes com modificações duradouras de personalidade, à pessoa é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, exercendo influência sem precedentes na vítima.

O Código Penal prevê varias situações como crime que podem ocorrer em virtude do assédio moral bem como, a lesão corporal; o suicídio; a exposição à vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente; o constrangimento ilegal e ameaça a alguém por palavra, escrito, gesto ou qualquer outro meio simbólico, de causar lhe mal injusto e grave.

O assédio moral é crime independente do ambiente ou forma utilizada pelo agressor em relação à vítima, deve estar previsto em lei específica, com sanções penais e indenizações rigorosas para inibir a pratica do assédio moral, pois não é outorgada expressa competência penal à Justiça do Trabalho. O direito que não socorre o oprimido e desamparado pelo estado ao não cumprir a lei é criminoso.

BIBLIOGRAFIA

- ARENDDT, Hannah. *Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal*. 1º reimpressão. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.
- BARBOSA, Rui. *Oração dos moços*. Rio de Janeiro: Casa de Rui Barbosa, 1956.
- BARREIRA, Celso Antônio. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.
- BARRETO, Margarida-Silveira, *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo, Educ, 2000.
- BITTAR, Carlos Aberto. *O direitos da personalidade*, 4. ed, Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.
- DRAY, Guilherme Machado. *O princípio da igualdade no direito do trabalho*. Coimbra: Almedina.
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Manual de direito ambiental e legislação aplicável*. São Paulo: Max Limonad, 1997.
- GIGLIO, Wagner. *Justa causa*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.
- GRECO FILHO, Vicente. *Direito processual civil brasileiro*. 16. ed. São Paulo: Saraiva 2003.
- GUEDES, Márcia-Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2005.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Malaise dans le travail: harcèlement moral démêler le vrai du faux*. Paris: Syros, 2001.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.
- LASALLE, Ferdinand. *O que é uma constituição?* : São Paulo. Edições Publicações Brasil, fonte digital, 1993.
- Lavoro e Provvidenza Oggi*. Itália: Lurídica, ano XXIX, ago./set. 2002.
- LEYMANN, Heinz. *Mobbing: La persécution ou travail*. Paris: Du Seuil, 1996.
- LEYMANN, Heinz. The contempt and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, Peter Herriot, v.5, nº 2, 1996.
- MALLASCH e JACKSON. *Manual research edition*. Palo Alto: University California, 1986.
- MARANHÃO, Délio. *Instruções de direito de trabalho*. 20. ed. São Paulo: Ltr, 2002.
- MARTINS, Sergio-Pinto. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Atlas, 2015.
- NASCENTES, Antenor. *Dicionário de língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 2º t., 1964.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Mascaro. *Assédio moral no ambiente de trabalho*, Revista Ltr, 68, agosto de 2004.

NASSIF, Eliane. *Burnout, mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos*. Revista Ltr, 70-06/730.

PINES e ARONSON. *Carrer Burnout: causes and cure*. New York: Free Press, 1988.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.

RAVISY, Philippe. *Le harcèlement moral ou travail*, 3, ed. Paris: Dalloz: Demas Express, 2000.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*: São Paulo: Saraiva. 27. ed. 2002.

SANTOS-Renato Almeida. *Revista Melhor Gestão de Pessoas (ABRH-Brasil) – Associação Brasileira de Recursos Humanos*. São Paulo: 2017.

SARLET, Ingo W. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, José Afonso. *Direito constitucional ambiental*. São Paulo: Malheiros, 1994.

ZANOTI Luiz Antônio Ramalho. *Manual do Direito do Trabalho: revista atualizada e ampliada*. Assis. 2018.

Alice Monteiro de Barros entende de forma contrária. (Assédio moral, Síntese Trabalhista, Porto Alegre, ano XVI, nº 184, out. 2004).

Constituição da República do BRASIL de 1988.

Código Penal: Decreto de Lei nº 2.848 de 7, de Dezembro de 1940.

Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto Lei nº 5.452 de 1 de Maio de 1943.

Há conceitos semelhantes na Lei nº 2.382, de 15 de janeiro de 2003 do Município de Rezende (RJ), e da Lei nº 1.510, de 8 de novembro de 2007, do Município de Rolim de Moura (RO).