

**CARTILHA INFORMATIVA SOBRE
ASSÉDIO MORAL
NO MUNDO DO TRABALHO**

**Daiane Rodrigues Spacil
Luciana Inês Rambo
José Luis Wagner**

CARTILHA INFORMATIVA SOBRE ASSÉDIO MORAL NO MUNDO DO TRABALHO

Daiane Rodrigues Spacil

Luciana Inês Rambo

José Luis Wagner¹

1. APRESENTAÇÃO

O assédio moral constitui um dos temas que mais têm sido discutidos na atualidade, no que se refere ao trabalho e ao trabalhador.

Na verdade, a questão é tão antiga quanto o próprio trabalho, mas a sua manifestação jamais se deu de forma tão contundente como agora. O conceito, apesar de não ser tão recente, vem recebendo um destaque maior na mídia e nos meios jurídico e político nos últimos tempos, em razão da tendência atual de se humanizar um pouco mais as relações de trabalho.

Por outro lado, importante considerar que o assédio moral apresenta contornos especiais no serviço público, em razão da garantia da estabilidade no vínculo funcional. Diante dessa situação, e em face da difusão dessa espécie de prática, é relevante que o tema seja discutido por toda a sociedade e, especialmente, pelos servidores públicos.

A importância do tema é realçada diante dos prognósticos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização Mundial de Saúde (OMS), segundo os quais a disseminação das políticas neoliberais no processo de gestão do ambiente de trabalho terá como consequência o fato de que as relações de trabalho, nas duas próximas décadas, serão caracterizadas por depressões, angústias e outros danos psíquicos.

Por tais motivos, o **Escritório Wagner Advogados Associados** elaborou a presente cartilha², com a finalidade de contribuir para o esclarecimento dos servidores e da sociedade em geral quanto às questões relativas ao assédio moral.

¹ Advogados do Escritório Wagner Advogados Associados.

² Registre-se a elaboração de cartilhas sobre o tema pela Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ-CUT) e pela Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal, que foram utilizadas como subsídio para a presente. Também foram utilizadas informações obtidas no *site* www.assediomoral.org.

Ela não pretende esgotar o assunto ou aprofundar-se nas discussões teóricas sobre os vários aspectos da questão, mas simplesmente esclarecer a matéria sob o ponto de vista da caracterização do assédio, conseqüências e atitudes possíveis para prevenir ou contornar o problema.

2. BREVE HISTÓRICO

A violência moral nos locais de trabalho tornou-se objeto de estudo inicialmente na Suécia e depois na Alemanha, sobretudo por mérito de um pesquisador em psicologia do trabalho, Heinz Leymann, que em 1984 identificou pela primeira vez o fenômeno.

Na França, a psiquiatra Marie-France Hirigoyen foi uma das pioneiras a desenvolver estudos nesse sentido, revelando em 1998, através do seu livro *Assédio Moral*, e depois em 2001, na obra *Mal-Estar no Trabalho*, que este tipo de assédio é uma "guerra psicológica", envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, fatores responsáveis por prejuízos à saúde mental e física das pessoas.

No Brasil, atualmente, existem leis e projetos de lei em tramitação no âmbito federal e estadual³, uma vez que a violência no ambiente de trabalho está se tornando cada vez mais ostensiva. Existem, também, algumas leis e projetos de lei municipais sobre o assunto.⁴ Essa manifestação do

³ No âmbito federal há pretensões de se regulamentar a prática do assédio moral: o projeto de Lei Federal nº 4.742/2001 pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho; o projeto de Lei Federal nº 4.591/2001, atualmente arquivado, dispunha sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Além disso, existem ainda os seguintes projetos de lei sobre o tema: Projeto de reforma do Código Penal, sobre coação moral; Projeto de reforma da Lei nº 8.112, sobre coação moral; Projeto de reforma da Lei nº 8.666, sobre coação moral; Projeto de reforma do Decreto-Lei nº 5.452, sobre coação moral. **Dados extraídos do site www.assediomoral.org.**

No âmbito estadual, existem as seguintes leis e projetos de lei sobre o assunto: Lei contra assédio moral do Estado do Rio de Janeiro (Lei nº 3.921, de 23/08/2002, primeira lei estadual sobre tema); Projeto de lei contra assédio moral do Estado de São Paulo (aprovada em 13/9/2002 pela Assembléia Legislativa e vetada em 8/11/2002 pelo Governador do Estado); Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado da Bahia; Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Ceará; Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Espírito Santo; Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. **Dados extraídos do site www.assediomoral.org.**

⁴ Leis e projetos existentes sobre o tema no âmbito municipal: Lei contra assédio moral de Americana - SP (Lei nº 3.671, de 07/06/2002); Lei contra assédio moral de Campinas - SP – Lei nº 11.409, de 04/11/2002 – (aprovada em outubro de 2002); Lei contra assédio moral de Cascavel - PR – Lei nº 3.243, de 15/05/2001; Lei contra assédio moral de Guarulhos - SP – Lei nº 358/02; Lei contra assédio moral de Iracemápolis - SP (primeira lei brasileira que protege o cidadão contra assédio moral; Lei nº 1.163, de 24/04/2000); Decreto de regulamentação da lei de Iracemápolis - SP (Dec. 1.134, de 20/04/2001, aprovado em 30 de abril de 2001); Lei contra assédio moral de Jaboatão - SP (Lei nº 2.982, de 17/12/2001); Lei contra assédio moral de Natal - RN (Lei nº 189/02, de 23/02/2002); Lei contra assédio moral de São Gabriel do Oeste - MS (Lei nº 511, de 04/04/2003, aprovada em abril de 2003); Lei contra assédio moral de São Paulo - SP (Lei nº 13.288, de 10/01/2002); Lei contra assédio moral de Sidrolândia - MS (Lei nº 1078/2001, aprovada em 5 de

Legislativo demonstra a disposição inequívoca de se coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.

3. O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. Cabe destacar que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo.

Pode-se dizer que o assédio moral é toda e qualquer conduta - que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes - que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

O objetivo do assediador, de regra, é motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, mas o assédio pode se configurar também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto (por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso), ou simplesmente visando a humilhá-lo perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas. **O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta que vise a humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.**

O assédio moral provoca a degradação do ambiente de trabalho, que passa a comportar atitudes arbitrárias e negativas, causando prejuízos aos trabalhadores. Compromete, assim, a dignidade e mesmo a identidade do trabalhador, bem como suas relações afetivas e sociais, causando danos à saúde física e mental.

Conforme definição de Marie-France Hirigoyen, por assédio em local de trabalho tem-se que entender por *toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.*⁵

novembro de 2001); Projeto de lei na Câmara Municipal de Amparo - SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de Cruzeiro - SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de Curitiba - PR; Projeto de lei na Câmara Municipal de Guararema - SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de Guaratinguetá - SP; Projeto de lei complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre - RS; Projeto de lei na Câmara Municipal de Reserva do Iguazu - RS; Projeto de lei na Câmara Municipal de Ribeirão Pires - SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de São José dos Campos - SP; Projeto de lei na Câmara Municipal de Vitória - ES. **Dados extraídos do site www.assediomoral.org.**

⁵ Marie-France Hirigoyen, *Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano*, 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2002. p. 65.

4. COMO ELE SE MANIFESTA?

São diversas as formas de manifestação do assédio moral, sendo as mais correntes:

- Recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail ou bilhetes;
- Segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
- Impedimento do trabalhador se expressar, sem explicar os motivos;
- Despromoção injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão), com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado;
- Imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho;
- Não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- Fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadirem, inclusive, o espaço profissional;
- Manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;

- Troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo;
- Estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;
- Contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;
- Comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;
- Proibição de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;
- Advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- Divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (com os homens, em grande parte das vezes o assédio se manifesta através de piadas ou comentários sobre sua virilidade);
- Imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar informações necessárias;
- Colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando assim a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

As condutas de assédio têm como alvo freqüente as mulheres e os trabalhadores doentes ou que sofreram acidentes do trabalho, que são discriminados e segregados.

Em relação a estes últimos, são comuns as seguintes condutas:

- Ridicularização do doente e da sua doença;
- Controle das idas aos médicos;
- Colocação outra pessoa trabalhando no lugar do trabalhador que vai ao médico, para constrangê-lo em seu retorno, sendo que muitas vezes o substituto serve

apenas para observar os demais trabalhadores, sem qualquer função;

- Não fornecimento ou retirada dos instrumentos de trabalho;
- Estimulação da discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os em locais diferentes dos demais trabalhadores;
- Dificultação da entrega de documentos necessários à realização de perícia médica.

5. QUALQUER CONFLITO NO AMBIENTE DE TRABALHO OU APLICAÇÃO DE PENALIDADE AO TRABALHADOR PODE CONFIGURAR ASSÉDIO?

É imprescindível destacar, nesse ponto, que o contrato de trabalho dá ao empregador o poder de direção e que o exercício deste, nos limites legais, não configura assédio moral.

O poder de direção consiste na faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida⁶. Esse poder de direção manifesta-se de três formas: o poder de organização, o de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o trabalhador.

O poder de organização da atividade do empregado se dá em combinação com os demais fatores de produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa.

O poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho de empregado⁷. Essa fiscalização não se dá somente quanto ao modo como o trabalho é exercido, mas também quanto ao comportamento do trabalhador no ambiente de trabalho.

Por fim, o poder disciplinar é o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos empregados⁸. Esse poder, entretanto, sujeita-se aos limites legais.

Dessa forma, o exercício desses poderes pelo empregador, **nos limites da lei e de forma a não causar constrangimentos e humilhações injustificadas ao trabalhador**, não configura assédio moral. Este,

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 374.

⁷ Ibid p. 376.

⁸ Ibid. p. 374.

como já referido, não resta caracterizado em todo conflito que porventura ocorra no ambiente de trabalho, mas somente nos casos em que o trabalhador fica sujeito a situações humilhantes, geralmente repetidas e prolongadas, ou então únicas, mas extremamente graves, de forma a causar-lhe sofrimento emocional e físico.

O mesmo ocorre no âmbito do serviço público: a orientação e fiscalização do trabalho, bem como, por exemplo, a aplicação de penalidades previstas no RJU (Regime Jurídico Único – Lei 8.112/90), não configura, por si só, a prática do assédio moral, o que só ocorrerá se tais procedimentos forem levados a efeito mediante constrangimentos e humilhações injustificadas do trabalhador.

6. O ASSÉDIO OCORRE APENAS ENTRE SUPERIOR E SUBORDINADO?

Não. Embora a situação mais comum seja a do assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de se configurar.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetida.

Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, pensando em afastar-se dele para proteger seu próprio emprego e, muitas vezes, reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral.

Isso acontece porque o assediador ataca os laços afetivos entre os trabalhadores, como forma de facilitar a manipulação e dificultar a troca de informações e a solidariedade.

7. POR QUE O ASSÉDIO MORAL É FREQUENTE NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO?

O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio se apresenta de forma mais visível e marcante.

Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros

“plantões” de assédio moral. Muitas vezes, por falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas com frequência por pura perseguição a um determinado indivíduo.

Neste ambiente, o assédio moral tende a ser mais freqüente em razão de uma peculiaridade: **o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor**. Não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas.

Outro aspecto de grande influência é o fato de no setor público muitas vezes os chefes são indicados em decorrência de seus laços de amizade ou de suas relações políticas, e não por sua qualificação técnica e preparo para o desempenho da função.

Despreparado para o exercício da chefia, e muitas vezes sem o conhecimento mínimo necessário para tanto, mas escorado nas relações que garantiram a sua indicação, **o chefe pode se tornar extremamente arbitrário, por um lado, buscando compensar suas evidentes limitações, e por outro, considerando-se intocável**.

8. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL SOBRE A SAÚDE?

Os reflexos de quem sofre a humilhação são significativos e vão desde a queda da auto-estima a problemas de saúde.

Dentre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, são citadas as seguintes:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;

- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas, e
- Tentativa de suicídio.

O assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

9. HÁ PROTEÇÃO LEGAL PARA AS VÍTIMAS?

A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de construção. Existem várias leis e projetos de lei nesse sentido. Nesse contexto, constituir um advogado é fundamental.

Entretanto, já é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal.

No campo da previdência (para trabalhadores celetistas), a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido causador de doença relacionada ao trabalho. E aí a importância de emitir a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, descrevendo a patologia como decorrente do assédio moral, sempre que for o caso.

10. O QUE FAZER DIANTE DO PROBLEMA?

A primeira coisa a fazer é anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos

que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc). Além disso, procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato.

É importante também reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral.

Outro passo a ser dado é buscar ajuda dentro do próprio órgão público. Procurar o departamento de recursos humanos para relatar os fatos é uma boa saída.

Também podem ser exigidas explicações do agressor por escrito, enviando carta ao departamento de recursos humanos do órgão, guardando sempre comprovante do envio e da possível resposta.

Ao mesmo tempo, é necessário procurar o sindicato, que pode contribuir nessas situações, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie.

Porém, se isso não resolver o problema, deve-se passar a uma próxima etapa: com o apoio familiar, apoio médico - de psicólogos ou psiquiatras, **procurar orientação jurídica junto ao sindicato da categoria, para denunciar a situação de assédio moral.**

11. ASSÉDIO MORAL PODE GERAR INDENIZAÇÃO?

Sim. Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização.

Em muitos casos, a vítima acaba por pedir demissão ou, no caso de servidor público, exoneração, abandona o emprego ou o cargo, o que deve ser indenizado.

A indenização por danos materiais pode abranger:

a) **os danos emergentes** (o que a vítima efetivamente perdeu, como no caso do servidor que fica doente em função do assédio, tendo gastos com tratamento médico e medicamentos); e

b) **os lucros cessantes** (o que a vítima deixou de ganhar, como no caso do servidor pediu exoneração porque foi assediado, deixando assim de receber seus vencimentos).

Além disso, pode haver **indenização por danos morais**, relativos ao sofrimento psicológico que a vítima suportou em virtude do assédio moral.

12. ASSÉDIO MORAL PODE GERAR PUNIÇÃO DISCIPLINAR (ADMINISTRATIVA E TRABALHISTA)?

Sim. No âmbito das relações administrativas (ou seja, no serviço público), o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio.

Embora a Lei n. 8.112 de 1990 (RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais) não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada no RJU, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

O RJU prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema.

Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX), de tratar as pessoas com urbanidade (artigo 116, inciso XI) e de ser leal às instituições a que servir (artigo 116, inciso II).

Além disso, o RJU prevê que é proibido ao servidor promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V) e valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública, proibições que são desrespeitadas em casos de assédio.

Por fim, a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII), o que só é permitido em situações de emergência e transitórias, também é desrespeitada nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições.

Assim, a prática do assédio moral contraria vários dos deveres atribuídos por lei aos servidores públicos e desrespeita proibições que lhes são impostas.

Nesse sentido, o RJU prevê também as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores (artigo 127), dentre elas constando a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria ou disponibilidade, a destituição de cargo em comissão e a destituição de função comissionada. A lei dispõe ainda que, na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que ela causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes do servidor.

Dessa forma, a gravidade da irregularidade cometida

determinará a gradação da sanção aplicável.

Quanto a essas penalidades, é importante destacar que, dependendo da intensidade do assédio moral e das situações em que é praticado, pode até ocasionar a demissão do servidor assediador. Isso porque uma das situações em que está prevista a demissão do servidor é a de incontinência pública e conduta escandalosa na repartição.

Ressalte-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em sindicância e processo administrativo disciplinar, onde seja garantida a ampla defesa do servidor acusado de assediador.

Analisada a questão na ótica trabalhista, a CLT atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa, sendo que o assédio moral pode ser assim considerado.

Em casos de menor gravidade podem ser aplicadas as penas de advertência ou suspensão.

13. O VÍNCULO TRABALHISTA, QUANDO ANALISADO SOB A ÓTICA DA VÍTIMA DO ASSÉDIO, PODE SOFRER ALGUMA INFLUÊNCIA?

Sim, em relação aos trabalhadores celetistas. O assediado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação (dentre as quais o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS, etc). Isso porque o assédio pode consistir em fato impeditivo da continuação do vínculo de trabalho.

O assediador, por sua vez, e como já dito, pode ser demitido por justa causa.

14. QUEM PODE SER RESPONSABILIZADO PELO ASSÉDIO MORAL?

Como já referido, o assediador pode ser responsabilizado na esfera civil (indenização por danos materiais e morais) e administrativa/laboral (desde a advertência até a demissão).

Em sendo o assediador servidor público, o Estado (União Federal, Estado ou Município) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui responsabilidade objetiva atribuída por lei (independe de prova de sua culpa). Comprovado o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, entretanto, processar o assediador, visando à reparação dos prejuízos que sofrer.

Já no caso de relações trabalhistas, tal responsabilização pode recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica), até mesmo porque é seu dever reprimir condutas indesejadas, como é o caso do assediador. Tal afirmação encontra base na Constituição Federal e no Código Civil.

Segundo Rui Stocco, a responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou culpa, mas com culpa presumida, de modo que se inverte o ônus da prova, ou seja, o empregador deve provar que não agiu culposamente⁹.

Essa responsabilização do empregador decorre do dever de escolher bem os empregados, manter um bom ambiente de trabalho, adotando condutas que evitem e desestimulem o assédio.

15. QUEM DEVE PROVAR O ASSÉDIO MORAL E QUE TIPO DE PROVA PODE SER USADO?

A dificuldade quando se é vítima de assédio moral é que ela é uma agressão difícil de provar. O assediador, claro, nega a realidade da agressão, enquanto as testemunhas (que, em grande parte das situações, são trabalhadores que se relacionam diariamente com o assediador) também não querem interferir porque temem represálias eventuais.

Ainda assim, o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima.

Cita-se, como exemplo de provas a serem utilizadas, bilhetes e mensagens eletrônicas.

Mesmo ante a discussão a respeito da validade das gravações telefônicas e ambientais, é possível também a sua realização.

Destaca-se que a indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles.

No caso dos danos morais, a prova é do fato (assédio), isso porque não há como produzir prova da dor, do sofrimento, da humilhação; assim, uma vez provado o assédio, presumem-se os danos morais.

16. PODE OCORRER A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA, PARA QUE O ASSEDIADOR TENHA QUE DEMONSTRAR SUA INOCÊNCIA?

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação, no

⁹ Rui Stoco, em seu livro Tratado de Responsabilidade Civil, Editora RT, p.1415

âmbito civil, trabalhista e administrativo.

A inversão, portanto, não se sustenta. O que há de peculiar é apenas a situação da Administração Pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa dos mesmos pelos atos de seus prepostos ou servidores, conforme o caso, devendo ocorrer, entretanto, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos.

17. COMO PREVENIR O PROBLEMA?

Uma forma eficiente de prevenção é a realização de campanha nas empresas ou nos órgãos públicos para divulgação das informações sobre o assédio moral, a fim de que o maior número de trabalhadores esteja ciente desse tipo de conduta, de como agir diante dela, e das suas possíveis consequências nas esferas cível, trabalhista/administrativa e criminal. **Dessa forma, estará sendo possibilitada a criação de uma rede de resistência e solidariedade entre os trabalhadores, o que, por si só, tem o efeito de intimidar os possíveis agressores.**

Nesse sentido, cabe destacar que uma forma de combate e prevenção do assédio moral é a solidarização no ambiente de trabalho: aquele que é testemunha de uma conduta de assédio deve procurar fugir da “rede de silêncio” e conivência, mostrando sua desconformidade com a conduta e sendo solidário com o colega na busca de soluções para o problema. Mesmo porque quem hoje é testemunha, em outra ocasião pode estar na situação de vítima do assédio, quando precisará contar com o apoio dos colegas de trabalho.

18. JÁ EXISTEM DECISÕES JUDICIAIS SOBRE O ASSUNTO?

Apesar de ser um tema em início de discussão no Judiciário, existem decisões favoráveis ao trabalhador, reconhecendo o direito de buscar indenização pelos danos decorrentes da prática do assédio moral, das quais são exemplo as seguintes:

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os

trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA A SUA FIXAÇÃO. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 Consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário - o maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro. (TRT 17ª Região – Processo 1142.2001.6.17.0.9 – Rel. Juiz José Carlos Rizk – DJ de 15/10/2002)

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter

sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.

(TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CABIMENTO.

O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral.

(TRT 15ª Região – 4ª Câmara (2ª Turma) - RO 01711-2001-111-15-00-0 – Relatora Juíza Mariane Khayat F. do Nascimento – Publicada em 21/03/2003)

No mesmo sentido, tem-se também os seguintes precedentes: RO 437/2003 (TRT 14ª Região, Relator Juiz Carlos Augusto Gomes Lobo, publicado em 27/08/2003) e RORA 335/2003 (TRT 14ª Região, Relator Juiz Carlos Augusto Gomes Lobo, Publicado em 19/08/2003).

19. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, o assédio moral constitui uma conduta grave, com reflexo no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho. E o mais grave nisso tudo é que, diferentemente do que acontece com os riscos físicos e químicos de determinados ambientes de trabalho (como exposição a poeira e gases que provocam doenças pulmonares ou más condições de segurança, que aumentam os acidentes de trabalho), a pressão psicológica não é materializável. Portanto, é impossível medi-la, a não ser a partir de suas conseqüências sobre a mente e o corpo de quem trabalha.

Desse modo, é importante que os trabalhadores e entidades sindicais estejam atentos à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar o problema e buscar soluções.

Nesse sentido, a conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para que se possa lutar contra ele.

Wagner Advogados Associados

Santa Maria, RS (55) 3026 3206
Brasília, DF (61) 3226 6937
Macapá, AP (96) 32234907
wagner@wagner.adv.br www.wagner.adv.br

Andre Sturaro Advogados Associados

Salvador, BA (71) 3241 4295
asturaro@gmail.com

Aparecido Inácio & Pereira Advogados Associados

São Paulo, SP (11) 3256 1159
contato@inacioepereira.com.br

Boechat & Wagner Advogados Associados

Rio de Janeiro, RJ (21) 2505 9032
carlosboechat@openlink.com.br

Calaca Advogados Associados

Recife, PE (81) 3221 4749
waa.calaca@gmail.com

Chapper & Cavada Sociedade de Advogados

Pelotas, RS (53) 3225 8647
chappercavada@hotmail.com.br

Clênio Pachêco Franco Advogados e Consultores Jurídicos

Maceió, AL (82) 3336 6620
advocacia@cleniofrancoadvogados.com.br

Dantas e Ferreira Advogados Associados

Cuiabá, MT (65) 3642 4047
iej.adv@terra.com.br

Dantas Mayer Advocacia

João Pessoa, PB (83) 3222 6602
mayeradv@terra.com.br

Fonseca, Assis & Reis Advogados Associados
Porto Velho, RO (69) 3224 6357
eltonassis@hotmail.com

Geraldo Marcos & Advogados Associados
Belo Horizonte, MG (31) 3291 9988
gmarcoseadvogados@gmarcosadvogados.com.br

Iunes Advogados Associados
Goiânia, GO (62) 3091 3336
atendimento@iunes.adv.br

Jerize Terciano Almeida & Advogados Associados
Vitória, ES (27) 3223 8372
advterciano@uol.com.br

José Alves Advogados Associados
Porto Velho, RO (69) 3221 3620
rxadv@brturbo.com.br

Mauro Cavalcante, Paulo Vieira & Wagner Advogados Associados
Curitiba, PR (41) 3223 1050
cvw@cvw.adv.br

Pedro Duailibe Mascarenhas Advogados Associados
São Luís, MA (98) 3232 5544
duailibemascarenhasadv@yahoo.com.br

Pedro Maurício Pita Machado Advogados Associados
Florianópolis, SC (48) 3222 6766
sc@pita.adv.br

Woida, Forbrig, Magnago & Advogados Associados
Porto Alegre, RS (51) 3284 8300
publico@woida.adv.br