

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**GRYGENA TARGINO MOREIRA RODRIGUES**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: violação ao princípio da  
dignidade humana**

**SANTA RITA**

**2017**

**GRYGENA TARGINO MOREIRA RODRIGUES**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:** violação ao princípio da  
dignidade humana

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, Campus de Santa Rita como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: **Prof. Me. Demetrius Almeida Leão**

**SANTA RITA  
2017**

Rodrigues, Grygena Targino Moreira.

R696a Assédio Moral nas relações de trabalho: violação ao princípio da dignidade humana / Grygena Targino Moreira Rodrigues – Santa Rita, 2017.  
65f.

Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba.  
Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita, 2017.  
Orientador: Prof. Me. Demetrius Almeida Leão.

1. Assédio Moral. 2. Relações de trabalho. 3. Dignidade da pessoa humana. I. Leão, Demetrius Almeida. II. Título.

BSDCJ/UFPB

CDU – 342.7

**GRYGENA TARGINO MOREIRA RODRIGUES**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:** violação ao princípio da  
dignidade humana

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, Campus de Santa Rita, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Demetrius Almeida Leão

Banca Examinadora:

Aprovada em \_\_\_\_\_

---

**Orientador: Profº Me: Demetrius Almeida Leão**

---

**Profº Me: Guthemberg Cardoso Agra de Castro**

---

**Profº Ma. Thayse Ribeiro de Castro Palitot**

*"Não existem sonhos impossíveis para aqueles que realmente acreditam que o poder realizador reside no interior de cada ser humano. Sempre que alguém descobre esse poder, algo antes considerado impossível, se torna realidade."*

*(Albert Einstein)*

## AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus, por tantas Bênçãos derramadas sobre mim; por sempre me iluminar, me proteger e me sustentar nos momentos de dificuldades.

Aos meus pais Arnaldo Rodrigues (*in memoriam*) e Lúcia Maria Targino Moreira Rodrigues, por todo apoio, carinho, amor e incentivo que sempre me proporcionaram; por fazerem o melhor para eu prosseguir com os estudos e conseguir alçar voos cada vez maiores. Não tenho como expressar-lhes em palavras todo o meu amor e admiração. Sem vocês nada disso teria sido possível.

Ao meu esposo e colega de turma João Evangelista da Silva Filho por ter me incentivado e apoiado nos momentos mais difíceis do curso. Com você aprendi a ser mais confiante nas minhas atitudes. Obrigada por estar sempre comigo e pelo seu amor e companheirismo. Juntos somos mais fortes. Você faz parte desta conquista.

Agradeço ao meu professor-orientador, Demetrius Almeida Leão, que me auxiliou e esteve presente na execução deste trabalho, sempre que necessitei, contribuindo com o desenvolvimento da pesquisa e me ajudando a alcançar os objetivos traçados, e a todos os demais professores que, de forma direta, contribuíram para a minha formação jurídica.

Por fim, agradeço aos meus companheiros de curso, que fizeram parte desta formação, e às amigas do coração, pela presença constante e alegria diária. Obrigada pela amizade e conhecimentos compartilhados. Essa realização é nossa.

## RESUMO

O presente trabalho aborda o crescimento da prática do assédio moral nas relações de trabalho e a consequente violação ao Princípio da Dignidade Humana. Aqui ressalta-se o contexto histórico do nascimento do assédio moral, bem como o seu conceito, as modalidades, os sujeitos envolvidos e as consequências. Além disso, busca-se mostrar as tentativas e dificuldades em suprir as lacunas legais que estimulam e favorecem o crescimento da prática do assédio moral no Brasil, em que muitos parlamentares, em todos os níveis do Poder Legislativo (municipal, estadual e federal), têm se esforçado em propor projetos de lei tipificando a conduta e estabelecendo punições que venham desestimular a ação dos assediadores. Examinamos também a tendência dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, compreendendo-se processos disponibilizados no *site* do TRT-PB transitados no ano de 2017, realizamos pesquisa bibliográfica, a partir de diversos doutrinadores, bem como de artigos científicos publicados recentemente, normativos legislativos, jurisprudências e, ainda, matérias jornalísticas. Esta obra visa a ampla divulgação do tema para a sociedade e para a comunidade acadêmica como forma de contribuir para o estímulo ao enfrentamento do problema.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Relações de trabalho. Dignidade da pessoa humana. Ordenamento jurídico. Julgados.

## ABSTRACT

The present work addresses the growth of the practice of moral harassment in labor relations and the consequent violation of the Principle of Human Dignity. Here we highlight the historical context of the birth of harassment, as well as its concept, the modalities, the subjects involved and the consequences. In addition, it seeks to show the attempts and difficulties in filling the legal gaps that stimulate and favor the growth of the practice of bullying in Brazil, where many parliamentarians, at all levels of the Legislative Power (municipal, state and federal), have endeavored to propose bills of law typifying the conduct and establishing punishments that will discourage the action of the stalkers. We also examine the tendency of the judges of the Regional Labor Court of the 13th Region, including processes made available on the TRT-PB website carried over in 2017, we carried out a bibliographical research, from several professors, as well as recently published scientific articles, Normative legislation, jurisprudence and, also, journalistic matters. This work aims at broad dissemination of the theme for society and for the academic community as a way to contribute to stimulating the confrontation of the problem.

**Keywords:** Harassment. Stalker. Harassed Dignity of human person. Legal order. Judged. Consequences.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>09</b>
<b>2. NOÇÕES PRELIMINARES SOBRE ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>12</b>
2.1 PANORAMA HISTÓRICO .....	<b>13</b>
2.2 A OIT E A PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL .....	<b>14</b>
2.3 ELEMENTOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO MORAL .....	<b>15</b>
2.4 SUJEITOS E MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL .....	<b>18</b>
2.5 CONDUTAS DO ASSEDIADOR .....	<b>20</b>
2.6 DANO MORAL X ASSÉDIO MORAL .....	<b>21</b>
2.7 TIPOS DE EXTERIORIZAÇÃO .....	<b>24</b>
2.8 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA X ASSÉDIO MORAL .....	<b>25</b>
2.9 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL .....	<b>28</b>
<b>3. DISCIPLINAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>30</b>
3.1 O ASSÉDIO MORAL NA VISÃO DO PODER LEGISLATIVO NACIONAL ...	<b>33</b>
3.2 O ASSÉDIO MORAL E AS INICIATIVAS DE LEIS NOS ESTADOS .....	<b>40</b>
3.3 O ASSÉDIO MORAL E AS INICIATIVAS DE LEIS MUNICIPAIS .....	<b>41</b>
3.4 O ASSÉDIO MORAL NOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO .....	<b>41</b>
<b>4. O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL ..</b>	<b>42</b>
4.1 INQUÉRITOS, INSTRUÇÕES E LEVANTAMENTOS .....	<b>44</b>
4.2 ASSÉDIO MORAL EM DESTAQUE NA IMPRENSA .....	<b>44</b>
4.3 TENDÊNCIA DOS JULGADOS DO TRT DA 13ª REGIÃO .....	<b>46</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>58</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>60</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente projeto de pesquisa discute o fenômeno chamado assédio moral nas relações de trabalho e a consequente violação ao princípio constitucional da dignidade humana.

O assédio moral é uma prática que viola o princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, inciso III, da Constituição Federal), aumentando os riscos à saúde do trabalhador (art. 7º inciso XXII, da CF) cada vez que este tem a sua paz afetada, causando-lhe, muitas vezes, até o dano psíquico. O contexto atual demonstra uma carência de regulamentação nas leis trabalhistas em relação ao tema – tratado ainda timidamente no âmbito do Direito Civil, fato que contribui para o fortalecimento da condição de hipossuficiente do trabalhador na relação trabalhista, tanto no âmbito da iniciativa privada quanto no setor público, posição esta ocasionada pela realidade do mundo capitalista onde o empregado presta serviço de maneira subordinada, colocando sua força de trabalho em nome de um terceiro, o empregador, que detém o poder econômico.

A violência no ambiente de trabalho, mesmo sendo uma das mais antigas violações à dignidade humana, ainda é tratada, na grande maioria dos casos, de forma bastante subjetiva no âmbito dos Tribunais, mesmo encontrando previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro, notadamente na Constituição Federal, que, ao proteger o trabalhador do dano moral, o protege, por consequência, do assédio; no Código Civil (no âmbito da responsabilidade civil), e também na CLT, na parte que determina justa causa por ato do empregador.

Segundo ensina Barreto (2000), o assédio moral se caracteriza por práticas de abusos e humilhações que interferem de forma negativa no trabalho e na saúde física e psicológica do trabalhador. Tais atos podem ser caracterizados pela exposição sistemática de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das suas funções.

O comportamento do assediador causa espanto e perplexidade ao assediado. Seus atos atingem, principalmente, o ambiente de trabalho, que é o centro da vida moderna; o meio a partir do qual o indivíduo define o seu lugar no mundo capitalista, desenvolvendo suas habilidades e aprendendo a conquistar os seus espaços.

Nesse contexto, o sofrimento das vítimas assume proporções devastadoras, uma vez que ninguém quer ver o seu trabalho desqualificado ou ignorado, e as reações ou inércia da parte oprimida provocam danos de amplitudes semelhantes, podendo os mesmos resultarem em atitudes agressivas e violentas da vítima contra o assediador ou em graves doenças de natureza física ou psíquica.

Diante de todas as implicações que o tema traz ao mundo do trabalho e aos trabalhadores, é importante que o mesmo seja discutido pela sociedade e, principalmente, pelos legisladores, em todos os níveis de poder (municipal, estadual e federal), e especialmente pelos operadores do Direito.

Na Paraíba, de acordo com levantamento realizado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e publicado na edição do dia 16 de setembro de 2016 do jornal Correio da Paraíba, o número de processos com denúncias de assédio moral vem experimentando um crescimento considerável e ao mesmo tempo preocupante ao longo dos últimos anos. Por exemplo, somente num período de cinco anos, entre 2010 e 2015, registrou-se no Estado da Paraíba um aumento de 255%. Em 2010, segundo o MPT/PB, foram instaurados 52 procedimentos. Em 2015 esse número saltou para 185.

No ano seguinte (2016), ainda conforme o MPT/PB, foram instaurados 67 processos até o mês de outubro, não havendo ainda levantamento sobre os dados referentes ao período de novembro do ano passado até os dias atuais.

O problema tende a aumentar devido à frieza da economia de mercado vigente, que não privilegia a proteção ao trabalhador, fazendo com que, na maioria dos casos, o receio da perda do emprego submeta um número cada vez maior de pessoas a práticas abusivas e vexatórias no ambiente de trabalho. E o mais grave nesse contexto é que o ato de não denunciar a prática do assédio moral favorece a subnotificação dos casos, estimulando, por consequência, os assediadores a intensificarem ainda mais as suas atitudes humilhantes e opressoras, estimulados especialmente pela sensação de impunidade.

Na presente pesquisa, o assédio moral é conceituado de acordo com a Doutrina e relacionado ao princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Aqui, são consideradas as várias situações que podem caracterizar a prática do assédio moral nas relações de trabalho, verificando-se também como a Justiça Trabalhista tem tratado a questão no âmbito do Estado da Paraíba, e também como

o tema vem sendo enfrentado no âmbito dos Poderes Legislativos municipais, estaduais e federal (Câmara e Senado).

A Organização Internacional do Trabalho, organismo legitimado e competente para estabelecer normas internacionais do trabalho, caracterizou o que seria de fato um “Trabalho Decente” na Convenção 155 de 1981. O documento deixa claro que, para ser considerado decente, o trabalho deve ser remunerado adequadamente, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança, e capaz de garantir uma vida digna ao trabalhador. A prática do assédio moral é repudiada pela OIT, que prima pelo reconhecimento da promoção dos direitos fundamentais no trabalho.

Para estudar o tema assédio moral, consideramos aqui os perfis das vítimas e dos agressores, os efeitos, a tutela jurídica brasileira (ainda muito “tímida”) e as possíveis estratégias adotadas para prevenir e combater o problema, tomando-se por base elementos da doutrina e a tendência dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-PB), compreendendo-se uma amostragem dos processos transitados no período de janeiro a março de 2017.

As relações de trabalho são tomadas como pano de fundo da pesquisa, pois é nelas que se verificam os maiores índices de assédio. São levados em conta os possíveis danos causados às vítimas e o silêncio ocasionado pelo receio de perda do emprego, que sujeita e humilha as vítimas e encoraja os assediadores a agirem de forma cada vez mais agressiva.

As formas de combate ao assédio moral e de responsabilização dos assediadores também são abordadas na presente pesquisa, que, por meio da consulta doutrinária, visa identificar situações subjetivas que possam caracterizar o assédio moral e as suas possíveis consequências na vida do trabalhador; verificar como o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana pode ser violado nas relações de trabalho, e analisar como a falta de uma legislação específica, capaz de prevenir e punir, pode incentivar a conduta do assédio moral.

Diante de tais questionamentos, o tema desponta como de grande relevância no cenário científico, acadêmico e social.

O presente trabalho se divide em quatro capítulos, o primeiro tratando das considerações iniciais sobre o tema; o segundo dispendo sobre noções preliminares e históricas, os elementos e os sujeitos relacionados ao problema “assédio moral”; o terceiro abordando o disciplinamento jurídico e os esforços de alguns legisladores, em grande parte sem sucesso, de dotar o ordenamento jurídico brasileiro de

elementos capazes de desestimular a conduta perversa do assediador, e o quarto e último capítulo abordando as ações do Ministério Público do Trabalho e a tendência de julgados no âmbito da justiça paraibana.

## 2 NOÇÕES PRELIMINARES SOBRE ASSÉDIO MORAL

Observa Damásio (2009, p. 03) que no mundo globalizado alguns fatores como o capitalismo, o cumprimento de metas de trabalho, as constantes exigências para que os empregados tenham um maior desempenho em suas funções e o receio do desemprego vêm provocando um aumento considerável de casos de assédio moral nos últimos anos, fato este que não se limita ao local de trabalho.

O problema abordado pelo doutrinador desperta também o interesse do Ministério Público do Trabalho (MPT), que, em Cartilha explicativa sobre o assédio moral, assim o define:

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego (CARTILHA MPT, 2013, p. 13).

Geralmente o assédio moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e a identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.

De acordo com Cassar (2016, p. 965), o assédio moral também é chamado de *bossing*, *mobbing*, *bullying*, *harcèlement*, manipulação perversa, terrorismo psicológico e psicoterrorismo. Alguns doutrinadores inserem o assédio moral no âmbito do gênero discriminação. Outros o enquadram no gênero dano moral.

Conceituar o assédio moral não é uma tarefa fácil. Trata-se de um instituto que tem um grau muito elevado de subjetividade e que ocasiona repercussões de cunho psicológico variadas na vida das pessoas. A estudiosa francesa Marie-France Hirigoyen define o assédio moral da seguinte maneira:

O assédio moral no trabalho 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 de trabalho (2001, p.37).

De acordo com Delgado, o assédio moral pode ser assim conceituado:

Conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves (2016. p. 717).

Considerando as várias opiniões doutrinárias consultadas, entendemos ser imprescindível para a caracterização do assédio moral que o ato praticado pelo assediador se realize de forma abusiva. Outro fator que deve ser levado em consideração é a repetição ou sistematização da conduta que atente contra a dignidade do assediado. Essas práticas são comuns em relações hierárquicas autoritárias, que costumam desestabilizar a vítima por meio de condutas antiéticas e, muitas vezes, desumanas.

## 2.1 PANORAMA HISTÓRICO

De acordo com Heloani (2004, p. 02), no Brasil Colônia, índios e negros foram sistematicamente assediados, ou melhor, humilhados por colonizadores que, de certa forma, julgavam-se superiores e aproveitavam-se dessa suposta superioridade militar, cultural e econômica para impingir-lhes sua visão de mundo, sua religião, seus costumes. Não raro esse procedimento, constrangedor sob vários aspectos, vinha acompanhado de um outro que hoje denominamos assédio sexual, ou seja, constranger-se uma pessoa do sexo oposto ou do mesmo sexo a manter qualquer tipo de prática sexual sem que essa verdadeiramente o deseje.

A observação de Heloani (2004, p. 02) reforça a afirmativa de que, mesmo sendo objeto de estudo ainda relativamente novo, o assédio moral nas relações de trabalho acontece desde os primórdios da história laboral, quando começaram as primeiras relações de trabalho.

Analisando a atual sociedade brasileira, Heloani (2004, p. 03) afirma que nos moldes da sociedade escravocrata, a humilhação no trabalho, ou o assédio moral, sempre existiu, historicamente falando, nas mais diferentes formas. Tal humilhação está embasada no próprio sistema macroeconômico, que, em seu processo

disciplinar, favorece o aparecimento dessa forma de violência, em que o superior hierárquico detém um certo poder sobre seu subordinado.

O assédio moral foi apontado como objeto de pesquisa, em 1996, na Suécia, pelo psicólogo do trabalho Heyns Leymannque. Por meio de um levantamento junto a vários grupos de profissionais, Leymannque chegou a um processo que qualificou de psicoterror, cunhando o termo *mobbing* (um derivado de mob, que significa horda, bando ou plebe) devido à similaridade dessa conduta com um ataque rústico, grosseiro. Dois anos após, Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista com grande experiência como psicoterapeuta familiar, popularizou o termo por meio do lançamento de seu livro “*Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*”, um best-seller que ocasionou a abertura de inúmeros debates sobre o tema, tanto na organização do trabalho como na estrutura familiar (HELOANI, 2004, p. 04).

A pesquisadora brasileira Margarida Barreto também é responsável pela propagação do tema. Ela realizou, em 2000, uma pesquisa objetivando analisar os tipos de humilhações e o nível de adoecimento a que os empregados são submetidos em suas jornadas de trabalho (BARRETO, 2000, p. 03).

## 2.2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E A PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL

De acordo com Nascimento (2009), a Convenção 155, de 1981, elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Segurança, Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente, foi ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto Federal nº 1.254/1994, que, em seu art. 3º, estabelece que o termo “saúde”, no ambiente de trabalho, “abrange não somente a ausência de afecção ou de doenças, mas também de elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

A Organização Internacional do Trabalho defende o direito do trabalhador ao “trabalho decente”. Este trabalho é conceituado como sendo aquele produtivo e remunerado adequadamente, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem dele.

Desta forma, de acordo com o entendimento da OIT, divulgado em seu site,

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Assim, de acordo com o entendimento de Nascimento (2009), verifica-se que a OIT, ao defender o trabalho produtivo e em condições de liberdade, equidade e segurança a todos os trabalhadores, repudia a ideia do assédio moral coletivo que constitui um dos fatores prejudiciais à ideia do trabalho decente.

A Organização Internacional do Trabalho, mesmo não disciplinando de forma direta e nominal o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, traz explícito em suas Convenções a proteção ao trabalhador vítima do terror psicológico acarretado pelo assédio.

### 2.3 ELEMENTOS CONFIGURADORES DO ASSÉDIO MORAL

Analisando as opiniões dos autores especializados sobre os componentes caracterizadores do assédio moral no trabalho, é possível observar que os mesmos divergem sobre o assunto. Enquanto alguns acrescentam itens específicos, outros tendem a contestar a essencialidade ou não de tais itens. Mesmo que seja impossível o total consenso sobre o assunto, no presente trabalho analisaremos aqueles citados com mais frequência em trabalhos científicos.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento,

[...] o assédio moral é constituído por todo comportamento contra o trabalhador que implique a prática de perseguição ou menosprezo no ambiente de trabalho como os atos destinados a excluir uma pessoa de sua atividade profissional, a exigência de serviço de objetivo ou prazo inatingível, a atribuição de tarefas de realização impossível, a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa por meio de rumores e ridicularização, o abuso de poder por menosprezo, os ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal o profissional sem justificação, o controle desmedido do rendimento de uma pessoa. NASCIMENTO (2011, p. 466).

De acordo com Pamplona (2012, p. 02), “o assédio moral pode ser caracterizado pelos seguintes componentes: abusividade da conduta intencional, repetição e prolongamento dessa conduta e ataque à dignidade do trabalhador”.

A abusividade da conduta intencional, segundo o autor, é a conduta que extrapola os verdadeiros poderes de uma chefia, objetivando denegrir o trabalhador. A repetição e prolongamento dessa conduta ocorre quando a mesma é prolongada e reiterada no tempo. O assédio é um ato que provoca sequelas psicológicas. Dessa forma, o ato não pode ser isolado ou esporádico.

Portanto, o assédio moral se caracteriza por ser um conjunto de atos, interdependentes entre si, que objetivem interferir na vida do assediado, ocasionando graves danos à sua saúde mental e física e podendo, inclusive, interferir na capacidade laborativa do empregado. Nesse sentido, o lapso temporal deverá ser considerável para que cause reais transtornos psicológicos na vida do trabalhador (PAMPLONA, 2012, p. 03).

A maioria dos autores não considera uma duração mínima para os atos de agressão do assédio moral. Heinz Leymann, apud Silva (2011, p. 09), identificou que um quadro de violência psicológica, para ser caracterizado como assédio moral, necessita de uma duração mínima de 6 (seis) meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana. Esse entendimento de Leymann é criticado pelo rigor excessivo. Apesar das críticas, trata-se de um parâmetro seguido mundo afora por outros especialistas no fenômeno.

Conforme Guerra (2012, p. 08), observando decisões relacionadas à jurisprudência brasileira (TRT/MS), verifica-se o entendimento de que “deve haver a prolongação no tempo da degradação psíquica para se configurar o assédio moral nas relações de trabalho”. Não se considera, entretanto, o tempo mínimo para uma agressão se configurar em assédio. Tudo depende da análise de cada caso concreto.

O ataque à dignidade do trabalhador viola o dever de proteção à dignidade do trabalhador, disciplinada no art. 5º, V e X, da CF/88. Tais incisos preveem o direito à indenização por dano material e moral decorrente da violação da imagem, bem como da intimidade, da vida privada e da honra.

De acordo com Silva (2011, p. 03), outros fatores podem ser destacados como principais elementos configuradores do assédio moral. São eles: o dano, a premeditação e a existência de danos psíquicos ao agredido. Tem que haver um dano à dignidade do trabalhador.

Alguns atos do assediador podem parecer sem importância, no entanto, se configura como assédio moral quando aparecem juntos com os demais atos

configuradores. O dano pode ser moral, patrimonial, danos à saúde, psíquicos etc. Entretanto, o dano moral é o mais considerado nos casos de assédio moral.

A premeditação distingue uma agressão pontual de uma agressão já arquitetada pelo assediador. Ela está presente nos casos de assédio, pois o mesmo se caracteriza pela necessidade de perpetuação no tempo. Portanto, o continuísmo da ação aconteceria por uma premeditação por parte do agressor. Este elemento não é consensual entre os autores, pois alguns consideram que o assédio pode ser impensado e ocorre de forma espontânea, principalmente, na modalidade coletiva. Os danos psíquicos podem ser permanentes ou não, e devem guardar nexos de causalidade com a assédio moral (SILVA, 2011, p. 05).

Conforme o autor, a Constituição brasileira de 1988, em seus arts. 5º, 7º e 225, assegura a proteção da integridade física, psíquica e moral da pessoa humana e do trabalhador, especificamente. Portanto, ainda que não haja o dano psicológico advindo da agressão; ainda que não haja o dano à saúde mental do trabalhador, a dignidade da vítima pode ser atingida moralmente (SILVA, 2011, p. 05).

Nascimento (2004, p. 26) fala sobre a necessidade de o dano psíquico ser atestado por um médico psiquiatra como sendo um empecilho para a vítima buscar seus direitos junto à justiça. A autora acredita que o dano psíquico emocional ou psicológico é requisito para a configuração do assédio moral; que é necessária a prova técnica do dano, laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho, e que a vítima da conduta assediadora que não sofrer o dano psíquico não ficará desprotegida, pois poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade.

Conforme a Organização Mundial de Saúde (OMS), os conflitos em situações de assédio moral se caracterizam por papéis ambíguos; comportamento pouco cooperativo/boicote; falta de clareza e previsão nos objetivos; relações interpessoais ambíguas; organização precária; ações antiéticas duradouras; estratégias ambíguas; ações dissimuladas e negação do conflito, e comunicação evasiva e oblíqua. Tais situações, segundo a própria OMS, diferem dos conflitos em situações saudáveis, que se configuram pela clara definição de papéis e tarefas; por relações de cooperação; objetivos comuns e compartilhados; relações interpessoais explícitas; organização saudável; ocasionais choques e confrontos; estratégias abertas e francas; conflito e discussão abertos, e comunicação direta (CARTILHA FENASPS. p. 09).

Pode acontecer, portanto, dentro do ambiente de trabalho, situações que sejam desconfortáveis a certos indivíduos, mas que não sejam suficientes para configurar o assédio moral. A análise da prática do assédio moral não pode ser feita de forma superficial, devendo levar-se em conta a presença dos elementos caracterizadores da prática, se houve dolo ou culpa, intenção, dano, repetição, premeditação e existência de danos psíquicos ao agredido, e ainda a duração da prática da conduta assediadora.

## 2.4 SUJEITOS E MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

De acordo com Barreto (2009, p. 52), o assédio moral está presente quando uma pessoa, ou um grupo, exerce, de forma sistemática, condutas antiéticas e violentas contra um indivíduo alvo a fim de prejudicar o seu desenvolvimento no local de trabalho. A prática do assédio moral é comum, em locais permissíveis, em decorrência dos padrões morais da cultura e dos valores sociais. De acordo com Hirigoyen (2000, p. 219), a terminologia do assédio moral muda com as diferenças culturais e organizacionais nos países e, a depender da definição que for adotada em relação ao número de pessoas vitimadas (assediadas), variam e podem perder todo o significado, pois em alguns países, no local de trabalho, algumas agressões são comuns, não configurando o assédio moral.

Segundo Soares e Ferreira (2006, p. 89), do ponto de vista tipológico, grande parte dos estudos tem apontado para a existência de basicamente três modalidades de assédio moral no trabalho: (a) o assédio moral descendente (também denominado vertical), que ocorre em situações nas quais um (ou mais de um) trabalhador, que se encontra em uma posição que lhe confere certo nível de poder dentro da escala hierárquica, assedia moralmente um outro (ou outros) trabalhador que se encontra subordinado direta ou indiretamente a ele; (b) o assédio moral horizontal, que ocorre nas situações em que um (ou mais) trabalhador assedia moralmente um outro (ou outros) de nível hierárquico similar; (c) o assédio moral ascendente, que ocorre quando um (ou mais) superior hierárquico é assediado moralmente por um (ou mais de um) subordinado e o assédio moral misto, praticado por superiores hierárquicos e colegas, concomitantemente. Neste encontram-se presentes o assediador vertical, o assediador horizontal, e a vítima. (Leymann, 1996;

Hirigoyen, 2002, 2003; Piíúe y Zabala, 2003; Guedes, 2003; Aguiar, 2003; Abajo-Olivares, 2004).

Hirigoyen (2002) sugere, ainda, a existência de uma quarta modalidade de assédio moral no trabalho: o assédio misto, que se daria quando todo o grupo de trabalho, incluindo simultaneamente superiores e colegas de mesmo nível hierárquico, assediam moralmente um determinado trabalhador.

O assediador, conforme os autores, é todo aquele que possui a intenção, de forma dolosa, de humilhar, diminuir e ofender diretamente a dignidade do indivíduo dentro de uma relação de trabalho, seja por inveja, satisfação de perseguir, prazer em humilhar, ou por inúmeros outros motivos.

Conceituando o perfil do assediador, Barreto (2009, p. 52) ensina que essa pessoa não possui um perfil fixo, mas geralmente são pessoas vaidosas, ferinas, hipócritas, levianas, narcisistas, que usam o poder para esconder fraquezas e medos. Podem, também, ser pessoas simpáticas e solícitas que possuem fácil relacionamento de forma superficial; que buscam estar em evidência no ambiente de trabalho e fora deste. Apesar de se mascararem com a simpatia, são pessoas arrogantes, que acabam por desprezar os colegas de trabalho e a tratar de forma arrogante, agressiva e humilhante os seus subordinados, que são inferiores hierarquicamente.

Segundo Lobato (2012. p. 01), o assédio moral vertical descendente é o mais comum. É aquele praticado pela chefia contra seu subalterno. Um gestor que constantemente desqualifica um servidor competente na avaliação de desempenho pode estar praticando assédio moral. Já o assédio moral vertical ascendente é quando algum subordinado pratica o assédio moral contra o chefe. No serviço público, este tipo de assédio geralmente é exercido por grupos de servidores contra o gestor. Pode ser o caso do grupo que não aceita a nomeação de um novo gestor ou do grupo que se une contra o gerente por causa do excesso de rigor na avaliação de desempenho.

Uma avaliação de desempenho feita sem critérios, onde a nota máxima é dada para todos, pode trazer insatisfação de parte do grupo, que se revolta pelo benefício aos menos capacitados e a falta de valorização dos mais competentes. Quando o assédio moral acontece entre colegas, é chamado de assédio moral horizontal. Parte do grupo exerce o assédio contra outro grupo: mais novos contra os mais velhos; mais capacitados que almejam promoções e discriminam aqueles

que consideram menos capacitados. Essa prática causa danos a todos (Lobato, 2012. p. 02).

Em toda forma de assédio moral há manipulação para se adquirir poder, sendo a inveja, o ciúme e a rivalidade os combustíveis principais para a prática da conduta assediadora e para a instauração de um clima de medo e de um sentimento de humilhação, causando consequências como a afetação da saúde do trabalhador, a baixa produtividade e a pouca motivação.

## 2.5 CONDUCTAS DO ASSEDIADOR

Segundo Cassar (2014, p. 964), o assediador se vale de práticas que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho. Algumas práticas constantes são:

- ✓ Retirar a autonomia do empregado que a detinha;
- ✓ Transferir seus poderes a outro;
- ✓ Isolar o trabalhador no ambiente de trabalho;
- ✓ Premiar o “dedo-duro” por entregar as falhas do outro, causando disputa entre os pares;
- ✓ Fomentar a inveja de um trabalhador pelo cargo do outro, estimulando-o à competição desleal;
- ✓ Criar metas impossíveis de atingimento;
- ✓ Rebaixar, diminuir o salário;
- ✓ Conceder prazos exíguos para atividades complexas, de forma que o trabalho jamais saia perfeito etc.

Diante dessas condutas, o empregado desenvolve uma baixa autoestima e diminui sensivelmente a sua confiança em seu próprio trabalho e na sua competência; passa a acreditar que tem uma parcela de culpa em tudo o que está vivenciando, porque desenvolve um péssimo trabalho, e muitas vezes é levado a pedir demissão, aposentar-se, afastar-se para tratamento por problemas psicológicos ou até fazer uso de drogas (CASSAR, 2014, p. 965).

O assediador, segundo Hirigoyen, (2002, p. 36) pode desenvolver quatro modalidades de comportamentos hostis:

1. Deterioração proposital das condições de trabalho;
2. Isolamento e recusa de comunicação,
3. Atentado contra a dignidade e
4. Violência verbal, física e sexual.

A primeira alternativa se caracteriza por práticas de privação ao acesso do funcionário aos instrumentos de trabalho; deixar o funcionário sem as informações necessárias ao desenvolvimento das suas atividades, e atribuir serviços inferiores ou superiores às competências dos trabalhadores, objetivando à indução proposital ao erro. Na segunda alternativa encontram-se condutas como isolar a vítima, ou deixá-la sem contato com os colegas de trabalho. O terceiro grupo de comportamentos hostis se caracteriza por insinuações maliciosas para desqualificar a vítima, espalhar rumores, desprezá-la. No quarto e último grupo as atitudes hostis se caracterizam em ameaças de violência física ou agressões físicas de fato; fala com a vítima gritando, invasão de privacidade, assédio sexualmente e indiferença aos problemas da vítima (HIRIGOYEN, 2002, p. 36).

Apesar de haver diversos tipos de assédio moral, a forma mais comum ocorre em face de um trabalhador subordinado, vitimado por condutas e relações desumanas e antiéticas que ocorrem por um período maior de tempo. Tais relações podem incluir a falta de comunicação direta entre empregador e empregado, chegando ao ponto de a comunicação com a vítima ocorrer exclusivamente por escrito, resultando em uma possível transferência do trabalhador para um local isolado do restante da equipe.

## 2.6 DANO MORAL X ASSÉDIO MORAL

A Constituição Federal de 1988 dispõe sobre a tutela aos bens jurídicos do cidadão (patrimonial e extrapatrimonial) e, no art. 5º, incisos V e X, prevê também a devida indenização por dano material ou moral:

Art. 5º .....

V – “é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo além da indenização por dano material e moral ou à imagem”;

.....

X – “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação”.

De acordo com a Cartilha sobre Assédio Moral no Serviço Público (2010, p.39),

[...] o assédio moral é uma espécie do gênero dano moral, pois qualquer conduta do assediador pode refletir diretamente nos sentimentos morais do trabalhador, seja esta conduta praticada por meio de atos discriminatórios, transferências injustificadas e punitivas, ameaças constantes, reiteradas e injustificadas sanções disciplinares, ofensa à honra, violação da privacidade e intimidade do empregado, abuso no exercício do poder de controle e fiscalização através de câmeras de vídeos etc.

O dano moral pode ocorrer durante ou no fim da relação de emprego. Na fase pós-contratual o ex-empregador ou superior hierárquico pode cometer ato persecutório. Isso acontece quando ele denigre a imagem e a reputação do servidor, objetivando dificultar o acesso a outro cargo ou emprego.

A conduta assediante usurpa do servidor valores consagrados em nível constitucional como: personalidade, dignidade e integridade moral. O dano moral resultante de assédio moral pode gerar o dano direto ou puro que viola direito à personalidade do servidor, como, por exemplo, a agressão de forma sistemática à honra e humilhação perante os colegas de trabalho. Também pode ocasionar o dano indireto ou reflexo. Ou seja, a conduta ilícita da administração gera de forma indireta prejuízo patrimonial e, por via reflexiva, um dano moral, como o desvio ou rebaixamento de função, com redução salarial e prejuízo financeiro. A sensação de dor, sofrimento e tristeza fere a dignidade profissional e a autoestima pessoal e profissional. (CARTILHA, 2010, p. 34)

De acordo com Cassar (2014, p. 965), “a reparação do dano causado por assédio moral segue os mesmos critérios da reparação do dano moral”.

Cavaliere Filho (2012, p. 96-97) afirma que “qualquer agressão à dignidade pessoal que lesiona a honra constitui dano moral. Valores como a liberdade, inteligência, trabalho, honestidade, formam a realidade axiológica a que todos estamos sujeitos”, e que “a prova do dano moral não pode ser feita através dos meios utilizados para a comprovação do dano material. Como, via de regra, não se presume o dano, por se tratar de algo imaterial, é impossível exigir que a vítima comprove a dor, a tristeza ou a humilhação através de depoimentos, documentos ou perícias. Portanto, é impossível que a vítima se utilize dos meios probatórios tradicionais”.

Nesse sentido, enfatiza o autor:

A razão se coloca ao lado daqueles que entendem que o dano moral está ínsito na própria ofensa; decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. O dano moral deriva do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, que decorre das regras da experiência comum (CAVALIERI, 2012, p. 98).

Valentin Carrion (2008, p. 351) entende que “o dano moral é aquele que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal como a dor mental, psíquica ou física”.

De acordo com Cassar (2014, p. 954), o mero descumprimento de obrigações legais e contratuais não causa dano moral. O empregador que demite sem pagar saldo de salário e parcelas da rescisão não causou prejuízos à moral do trabalhador. Neste caso, o dano foi meramente patrimonial, passível de exata quantificação legal. Não pagar horas extras, não assinar a CTPS do empregado, não depositar o FGTS ou deixar de pagar salários constituem motivos para o empregado aplicar a justa causa no empregador (art. 483, d, da CLT) e não qualificam como dano moral, e sim patrimonial. Também não causa dano moral a revista pessoal quando necessária, desde que aleatória, com critérios e feitas por pessoas de mesmo sexo; ou monitoramento por aparelhos eletrônicos do trabalho do empregado, salvo quando houver abuso ou desvirtuação da finalidade da fiscalização.

Nesse sentido, afirma Cassar:

Não é qualquer sofrimento íntimo que causa dano moral, pois cada ser humano tem um grau de sensibilidade diferente do outro. A simples despedida sem justa causa, mesmo quando o empregador quita todos os débitos tempestivamente, pode levar um determinado trabalhador mais sensível à depressão, ao sofrimento e constrangimento, não por estar desempregado, mas também porque não poderá honrar seus débitos na praça. A despedida se constitui em direito potestativo do empregador” (Cassar, 2014, p. 954).

De acordo com a Jurisprudência contida no site do TRT da 13ª Região, em **PROCESSO nº 0000468-14.2016.5.13.0002 (RO)**, na fixação do *quantum* devido à guisa de indenização, devem ser levados em consideração a gravidade da lesão, o grau de culpa e a situação socioeconômica das partes envolvidas, a fim de que se alcance o objetivo de compensar o gravame sofrido e inibir a repetição do ato ilícito, mas de forma que não provoque a ruína do ofensor ou o enriquecimento desmedido da vítima. Há que se buscar um equilíbrio dentro de um critério de razoabilidade que, evidentemente, não é tarefa fácil e deixa um amplo espaço para a subjetividade.

Destaca-se, ainda, que a pretensão punitiva não deve ser considerada para fixação do dano moral, uma vez que não encontra respaldo no Direito pátrio.

Sobre o tema, a lição de Anderson Schreiber é elucidativa:

O instituto não encontra previsão expressa no Direito brasileiro. A punição sempre foi desempenhada pelo Direito Penal, reservando-se ao Direito Civil uma função exclusivamente reparatória. Entretanto, no campo do dano moral o espírito punitivo tem feito estrada. Para assegurar indenizações mais elevadas às vítimas, a doutrina brasileira tem aludido a um 'duplo caráter' da indenização que combinaria o caráter compensatório, voltado a reparar o dano moral sofrido, e o caráter punitivo para que o causador do dano, pelo fato da condenação, se veja castigado pela ofensa que praticou. [...] O uso de critérios punitivos no cálculo da indenização por dano moral gera diversas inconsistências e equívocos. Em primeiro lugar, implica frontal violação à letra da lei, segundo a qual 'a indenização mede-se pela extensão do dano' (Código Civil, art. 944). Desvia-se, ainda, de diversos princípios fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, por atribuir ao juiz a possibilidade de estipular e aplicar uma pena sem prévia cominação legal. Pior, a pena é aplicada em um processo civil, sem as garantias próprias do processo penal. (*In*, Direitos da Personalidade. p. 20, 3ª ed. Editora Atlas. 2014).

De acordo com a Doutrina e a Jurisprudência, é possível observar que acontece uma certa confusão na utilização dos termos assédio moral e dano moral, que chegam a ser utilizados como sinônimos. No entanto, para configurar o dano moral, é indispensável que nos autos apareça a possível violação aos direitos de personalidade da vítima, como sua honra, imagem, privacidade ou bom nome. Para caracterizar o dano moral, um simples ato basta. Já o assédio moral exige que sejam realizadas práticas hostis de forma reiterada, com uma certa frequência e duração.

## 2.7 TIPOS DE EXTERIORIZAÇÃO

Considerando que o assédio moral no âmbito empregatício tende a se apresentar de forma vertical (provindo das chefias em direção ao(s) chefiado(s); horizontal (oriundo de colegas de trabalho em direção a outro(s) colega(as), e vertical ascendente, dos chefiado(s) em direção à(s) chefia(s), de forma legal, é possível dizer que, de acordo com Delgado (2016, p. 718), o assédio moral cometido pelo empregador ou suas chefias constitui infração do empregador que pode se capitular nas alíneas "a", "b" ou "e" do art. 483 da CLT, que preveem o direito do trabalhador de pleitear indenização quando dele "a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios

ao contrato”; quando ele “b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo”, ou quando “e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

Sendo cometido por colegas de trabalho, o ato de assediar, quando praticado por trabalhador contra trabalhador no ambiente de trabalho, se constitui infração do(s) trabalhadores(es) assediadores que podem levar o empregador a ser também responsabilizado pela conduta do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157, CLT). Ao atingir o patrimônio moral da pessoa humana, que vive do trabalho, este tipo de assédio pode ensejar indenização por dano moral.

De acordo com a Cartilha sobre Assédio Moral produzida pelo Ministério Público da União, 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 exposto ao assédio moral.

## 2.8 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA X ASSÉDIO MORAL

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um fundamento de nosso Estado Democrático de Direito previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição de 1988.

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

I - a soberania;

II - a cidadania

**III - a dignidade da pessoa humana;**

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Ingo Wolfgang Sarlet (2006, p. 60) assim define a dignidade da pessoa humana:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e

consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.

A relação entre a dignidade da pessoa e os direitos fundamentais, mesmo nas ordens normativas, onde a dignidade ainda não mereceu referência expressa, não se poderá concluir, apenas a partir deste dado, que não se faça presente, na condição de valor informador de toda a ordem jurídica, desde que nesta estejam reconhecidos e assegurados os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana. Todos os seres humanos, independentes de qualquer condição ou requisito, possuem dignidade. Portanto, ela não é dada pela Constituição Federal. Entretanto, cabe a Constituição pátria determinar que o ordenamento jurídico proteja e promova os meios necessários a uma existência digna. Este é um postulado normativo que tem como finalidade efetivar a correta interpretação e aplicação dos direitos fundamentais, a fim de, garantir um rol mínimo de direitos a pessoa humana, em face de uma possível supressão por parte do Estado. (SARLET, 2006, p. 84-85).

Edilson Pereira de Farias (2000, p. 66) preconiza que:

[...] o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana cumpre relevante papel na arquitetura constitucional: o de fonte jurídico-positiva de direitos fundamentais. Destarte o extenso rol de direitos e garantias fundamentais consagrados no Título II da Constituição Federal de 1988 traduz uma especificação e densificação do princípio fundamental da dignidade humana (art. 1º, III). Em suma, os direitos fundamentais são uma primeira e importante concretização desse último princípio, quer se trate dos direitos e deveres individuais e coletivos (art. 5º), dos direitos sociais (arts. 6º ao 11) ou dos direitos políticos (arts. 14 a 17). Ademais, aquele princípio funcionará como uma 'cláusula aberta' no sentido de respaldar o surgimento de 'direitos novos' não expressos na Constituição de 1988, mas nela implícitos, seja em decorrência do regime e princípios por ela adotados, ou em virtude de tratados internacionais em que o Brasil seja parte, reforçando assim, o disposto no art. 5º, §2º. Estritamente relacionada com essa função, pode-se mencionar a dignidade da pessoa humana como critério interpretativo do inteiro ordenamento constitucional.

O postulado do respeito à pessoa humana foi instituído para contra balancear a aplicação das normas jurídicas. Desta maneira, sempre quando houver conflito de interesses, a aplicação deste fundamento deve ser utilizada como regulador na aplicação concreta da lei. Portanto, sem esse respeito, a aplicação da lei poderia se apoiar na força coercitiva para obter a subordinação das pessoas envolvidas.

No entanto, a dignidade da pessoa humana está também interligada às suas obrigações, pois a dignidade de um sujeito que seja cumpridor das suas obrigações prevalece em face do direito do outro que não a cumpre. Portanto, neste tipo de conflito de interesses, deve-se prevalecer aquele que não deu causa à situação. Neste sentido, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um postulado que faz parte dos fundamentos do Estado de Direito Democrático. Pode ser caracterizado como um instrumento de efetivação dos direitos fundamentais e como recurso para a aplicação e interpretação dos preceitos jurídicos. (FARIAS, 2000, p. 67).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), em seu art. I, preconiza: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

De acordo com Sousa (2005, p. 21), o princípio da dignidade humana na sociedade cresce de modo a beneficiar toda a vida social e produz primorosos frutos. Uma vez inserido, o princípio da dignidade da pessoa humana traz consigo um complexo conjunto de direitos e deveres fundamentais que visa garantir a vida em sociedade, uma vida saudável pautada no respeito recíproco entre os seus habitantes. A dignidade, quando inserida na vida social, torna impossível imaginar vida em sociedade sem direito à liberdade, à honra, à intimidade etc.

Em pesquisa realizada em mês de março de 2017 no Portal do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, nos deparamos com a notícia principal intitulada “*Justiça condena empresa por xingamentos e palavrões a trabalhador*”. Segundo o texto, o desembargador Leonardo José Videres Trajano considerou que houve violação à dignidade do ser humano.

Vejamos o que disse a matéria:

A Primeira Turma do Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região) condenou a Usina Ipojuca S/A por danos morais a um trabalhador que, de acordo com o processo, era vítima de assédio moral, em razão de perseguições pelo chefe da empresa. Segundo o trabalhador, seu superior lhe tratava com xingamentos, palavras de baixo calão e em tom ameaçador. No depoimento, o trabalhador contou que teve sua bolsa revistada, na presença de seus colegas por suspeita de que ele teria furtado uma ferramenta, o que não ficou comprovado na revista. De acordo com o voto do relator do processo (nº 000053-95.2016.5.13.0013), desembargador Leonardo José Videres Trajano, diante dos depoimentos das testemunhas, ficou comprovado que havia humilhação aos trabalhadores, acusados de furto, fazendo com que outros seis pedissem demissão em conjunto antes do prazo de vencimento do contrato. ‘De fato, tratar os empregados de forma grosseira e estúpida, com

xingamentos, é atitude reprovável e, embora não se caracterize como assédio moral, gera violação à dignidade do ser humano', relatou o desembargador.

A empresa recorreu da decisão, pleiteando a exclusão, além das horas extras, da indenização por dano moral, alegando que, em nenhum momento no seu depoimento, o funcionário narrou, com clareza e precisão, quais teriam sido os fatos, nem citou quem foram as pessoas que o insultaram. Também não foi apresentada nenhuma prova documental (Boletim de Ocorrência, por exemplo) que comprovasse ter sofrido tais danos morais.

O relator, desembargador Leonardo José Videres Trajano, concluiu que ficou evidenciado que não se tratava de perseguição direta em relação ao ex-funcionário, mas, sim, de mau tratamento do superior em relação a todos os subordinados. A empresa vai pagar R\$ 2 mil na condenação por danos morais, horas extras e outros benefícios.

Pelo que se extraiu da notícia, não houve punição à empresa por prática de assédio moral contra o trabalhador denunciante, mas apenas a determinação da obrigação de pagar um pequeno valor de R\$ 2 mil por danos morais, além de horas extras e outros benefícios em favor do reclamante.

O argumento do magistrado para justificar a decisão foi no sentido de que *“ficou evidenciado que não se tratava de perseguição direta em relação ao ex-funcionário, mas sim de mau tratamento do superior em relação a todos os subordinados”*.

Ou seja, por tratar mau a todos os funcionários, e não apenas a um subordinado, o superior, e a empresa que ele representa, acabaram sendo beneficiados pela justiça no processo movido por iniciativa do trabalhador, considerando que uma quantia de R\$ 2 mil por danos morais, acrescida de horas extras e “outros benefícios”, é, com certeza, muito irrisória para uma usina.

## 2.9 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com a Cartilha sobre Assédio Moral no Serviço Público, os reflexos de quem sofre a humilhação são significativos e vão desde a baixa autoestima a problemas de saúde.

Dentre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, a Cartilha cita os seguintes aspectos:

- ✓ 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;
- ✓ Uso de álcool e drogas, e
- ✓ Tentativa de suicídio.

Nesse sentido, 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. No ambiente de trabalho, é possível observar queda da produtividade e da qualidade laborativa, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho. O assédio moral causa ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido. O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas – acusações, insultos, gritos, humilhações públicas, quanto indiretas – propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social (SPACIL, RAMBO E WAGNER, p. 03).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), o crescimento das doenças psicológicas no ambiente de trabalho será uma das principais características deste século. Milhares de trabalhadores serão afastados de seus postos de trabalho em virtude do impacto do estresse no ambiente de trabalho e da "Síndrome do Burnout", oriundos de um mundo do trabalho em crise (NASCIMENTO, 2009, p. 03).

Segundo a Cartilha intitulada "Assédio Moral e a Síndrome de Burnout". Esta síndrome atinge, principalmente, as pessoas que lidam com outras pessoas no exercício de suas atividades. Seu surgimento é lento, cumulativo, e normalmente não é percebido pelo indivíduo, que se recusa a acreditar. Caracteriza-se por três fatores que podem aparecer associados, mas que são independentes: exaustão emocional (energias esgotadas), despersonalização (estado psíquico em que prevalece o cinismo, a dissimulação afetiva e a coisificação) e baixo

desenvolvimento pessoal com o trabalho (insatisfação como seu desenvolvimento profissional).

Segundo Elegenenni (p. 77), de modo geral, o assédio moral acarreta consequências não somente para a vítima do assédio, mas também para a organização de trabalho e para a sociedade. Além disso, pode ocorrer o afrouxamento de laços familiares e das relações de amizade; o abandono de compromissos sociais e de responsabilidades; a intolerância e outros problemas conjugais, com as consequências deles decorrentes; perda de renda, perda de projetos compartilhados e incapacidade para se qualificar para outros empregos.

Já para a sociedade, conforme a autora, as consequências podem envolver potencial perda de trabalhadores produtivos, aumento de custos médicos e possíveis hospitalizações, aumento de custos com benefícios para aposentadorias precoces, aumento de custos com invalidez e com o desemprego, bem como aumento no número de suicídios.

Como podemos observar, a questão do assédio moral é muito séria e a sua prática pode prejudicar todos os atores envolvidos, à medida que os danos causados trazem prejuízos tanto para as partes assediadas quanto para as próprias empresas ou órgãos comandados pelos assediadores, e ainda para a sociedade como um todo, que passa a arcar com despesas, que poderiam ser desnecessárias, para custear prejuízos como estes citados pela autora aqui referenciada.

### **3 DISCIPLINAMENTO JURÍDICO DO ASSÉDIO MORAL**

O instituto do assédio moral, no Brasil, ainda não tem uma legislação específica. O Direito do Trabalho é um dos ramos do Direito que vem recepcionando tal instituto. Quem legisla sobre Direito do Trabalho é a União, portanto, a conduta pode ser enquadrada no art. 483 da CLT, que assim preconiza:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º – Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Como determina a CLT, as condutas elencadas no artigo aqui transcrito podem ensejar rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, o término do contrato laborativo em virtude de uma omissão ou violação do empregador ao contrato avençado para o desempenho das atividades.

Para o empregado caracterizar a justa causa cometida pelo empregador, a única forma que ele dispõe é o ajuizamento da Ação de Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho, devendo notificar o empregador dos motivos que ensejou tal decisão. Caso não siga esses procedimentos, o empregado possibilitará à empresa a oportunidade de enquadrar a sua ação como “abandono de emprego”. No entanto, o ideal seria a adoção, pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro, de uma norma de âmbito federal, que poderia ser inserida na CLT, combatendo diretamente o assédio moral.

Essa norma deveria conter medidas de prevenção e coibir de forma eficaz o assédio moral com a nulidade da dispensa, da transferência, da demissão ou da punição disciplinar nele fundada, facultando à parte prejudicada a rescisão indireta, tudo isso sem prejuízo da indenização pelos danos ocasionados (material ou moral). (BARROS, 2016, p. 610).

Sem norma própria que discipline o instituto do assédio moral, as convenções coletivas, segundo o autor, podem ser um instrumentos eficaz para conceituar e estabelecer infrações e sanções para quem pratica o assédio moral, como também para disciplinar medidas preventivas.

O trabalhador reclamante, quando opta pela rescisão indireta, tem os mesmos direitos da demissão sem justa causa, podendo ter direito de receber pela rescisão o saldo de salário até concluir o mês ou data de pagamento prevista; multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, férias vencidas e proporcionais

acrescidas de 1/3, seguro desemprego, aviso prévio indenizado, décimo terceiro proporcional e ainda um mês de remuneração por ano de efetivo serviço ou fração superior a seis meses (BARROS, 2016, p. 615).

A Constituição Federal de 1988 traz alguns dispositivos que podem ser aplicados com a finalidade de proteger o indivíduo do assédio moral. O primeiro é o art. 1º, inciso III, que consagrou o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como um dos principais fundamentos da República Federativa do Brasil, objetivando a constituição de um Estado Democrático de Direito. Desse tema trataremos logo adiante, em capítulo próprio.

O art. 7º da Constituição Federal preconiza os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais em trinta e quatro incisos. Reforçando a defesa das pessoas trabalhadoras, os arts. 193 e 225-CF/88 preveem um ambiente de trabalho equilibrado e a justiça social, nos seguintes termos:

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Art. 225. Todos têm 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.

Além da Constituição Federal e da Consolidação Trabalhista, é possível citar também como legislação que prevê uma maior defesa do trabalhador a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

O art. 4º da referida Lei prevê a possibilidade do direito à reparação por dano moral caso aconteça o rompimento da relação trabalhista por ato discriminatório. Os incisos I e II tratam das hipóteses de ressarcimento ao empregado, nos seguintes termos:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I – a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

O portal *assédiomoral.org* disponibiliza a legislação e projetos de leis em nível federal, estadual e municipal que trata do assédio moral. No âmbito federal temos a Lei 11.948, de 16 de junho de 2009, que determina a vedação de empréstimos do BNDES a empresas que tenha a prática de assédio moral. Nesse sentido, o art. 4º dispõe que:

Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

A legislação brasileira ainda não estabelece critérios objetivos para caracterizar o assédio moral. Portanto, fica a cargo do magistrado fixar esses critérios de acordo com a análise do caso concreto, levando em consideração a gravidade da falta, a intensidade e a repercussão da ofensa, a condição social do assediado e o perfil psicológico da vítima e do ofensor.

### 3.1 O ASSÉDIO MORAL NA VISÃO DO PODER LEGISLATIVO NACIONAL

Na tentativa de suprir as lacunas legais que estimulam e favorecem o crescimento da prática do assédio moral no Brasil, muitos parlamentares, em todos os níveis do Poder Legislativo (municipal, estadual e federal), têm se esforçado em propor projetos de lei estabelecendo a tipificação de condutas e o estabelecimento de punições que venham desestimular a ação dos assediadores.

Em que pese a boa vontade destes parlamentares, o caminho das muitas iniciativas de lei tratando da questão do assédio moral invariavelmente é o caminho do arquivamento, e, por consequência, do esquecimento. Nas duas Casas Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado), por exemplo, encontramos elementos importantes para o enriquecimento do estudo que ora desenvolvemos a partir da análise das seguintes proposituras:

- ✓ Projeto de Lei nº 4.326/2004, de iniciativa da então deputada federal Maria da Conceição Maninha (PT-DF), prevendo a criação do Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio, data em que os órgãos da Administração Pública ficariam encarregadas de realizar atividades voltadas para o combate à prática do assédio moral.

Ao justificar a procedência do projeto, assim falou a deputada Maninha:

O assédio moral, que na maioria das vezes acontece de forma velada, causa revolta, mágoa e impotência no trabalhador, o qual, tendo comprometida sua saúde física e mental, pode ser levado à incapacidade física e, por vezes, até ao suicídio.

No Brasil, por ser um fenômeno ainda relativamente pouco estudado, existem poucos dados sobre os efeitos e consequências do assédio moral. Estudos recentes da Organização Internacional do Trabalho - OIT e da Organização Mundial da Saúde, realizados em países desenvolvidos, apontam que, provavelmente, o assédio moral poderá se converter no principal problema do mundo globalizado, caracterizado como o 'mal estar na globalização', podendo desencadear ondas de depressão, angústia e outros danos psíquicos em expressivos segmentos de trabalhadores.

As perspectivas delineadas apontam claramente que é urgente ampliar-se a discussão sobre o assédio moral com vistas a que se estabeleçam formas integradas e permanentes de luta contra esta prática em todas as suas formas e instâncias onde a mesma possa se manifestar, especialmente nas relações de trabalho.

Nesta Casa tramitam algumas proposições buscando caracterizar o assédio moral e suas formas de manifestação, indicando que já há na sociedade brasileira a intenção de regular a matéria e promover a punição dos que o praticam.

A proposição que apresentamos tem a finalidade de instituir uma data nacional na qual os órgãos da administração pública voltem suas atividades, ou ao menos parte delas, ao combate e publicização das ações contra o assédio.

Apresentada ao Plenário da Câmara dos Deputados no dia 26 de outubro de 2004, e sendo sujeita à apreciação conclusiva das Comissões de Educação e Cultura (CEC) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) da Câmara, a matéria tramitou em regime ordinário, nos termos do art. 151, III, do Regimento Interno da Casa, sendo distribuída às referidas comissões no dia 05 de novembro e publicada na edição de 09 de novembro do Diário da Câmara dos Deputados, às fls. 47.186.

Na Comissão de Educação e Cultura funcionou inicialmente como relatora a deputada federal Suely Campos (PP-RR), que acabou devolvendo o projeto, sem manifestação, em 10 de março de 2015, cinco meses depois de tê-lo recebido para análise e emissão de parecer.

No dia 21 de março de 2015 a Comissão de Educação e Cultura designou nova relatora, desta vez a deputada federal Alice Portugal (PCdoB-BA), que em menos de um mês, exatamente no dia 14 de abril, após analisar o projeto sob a ótica do mérito educacional e cultural, apresentou o seguinte parecer, que foi aprovado

por unanimidade, em Reunião Deliberativa Ordinária da CEC realizada no dia 04 de maio de 2005:

[...] Dentre as várias facetas de violência contra o indivíduo, destaca-se um dos mais recentes males – o assédio moral, chamado também de mal-estar da globalização. Trata-se de prática insidiosa, em geral velada e silenciosa, que constrange a pessoa – mulher ou homem, mas mais frequentemente mulher, e até mesmo crianças – de modo a nela criar tensões e medos os mais diversos.

Ainda não se conta com uma clara caracterização do assédio moral nos seus aspectos psicológicos e sociais. Faltam também dados confiáveis sobre essa forma de violência contra o indivíduo. E isso, certamente, se deve à natureza do assédio moral – prática difícil de ser caracterizada e provada, mas fácil de ser sentida nos seus efeitos.

[...] Faz-se necessário, de modo urgente, refletir sobre o problema do assédio moral, bem como estudar suas causas e efeitos. Mais do que isso: há que se encetar ações efetivas que o combatam e que visem a sua erradicação do seio da sociedade. Para tanto, uma data anual de luta contra o assédio moral, como pretende a proposta ora em exame, é uma forma de grande valor educativo e cultural de colaborar coletivamente para esse fim. A cláusula revogatória do PL é dispensável, mas isso não perturba o seu mérito pela ótica da CEC, e deverá ser objeto de observação da CCJC. Diante do exposto, voto pela aprovação – no julgamento de mérito educacional e cultural que compete exclusivamente à CEC – do Projeto de Lei nº 4.326, de 2004, de autoria da ilustre Deputada MANINHA.

No dia 09 de maio de 2005 o PL nº 4.326/2004 foi recebido pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), onde, apesar da aprovação unânime no âmbito da Comissão de Educação e Cultura, sequer foi designado relator. Em face disso, a matéria foi arquivada no dia 31 de janeiro de 2007, nos termos do art.105 da Resolução nº 17/1989 (Regimento Interno da Câmara dos Deputados), que assim preconiza:

Art. 105. Finda a legislatura, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da Câmara e ainda se encontrem em tramitação, bem como as que abram crédito suplementar, com pareceres ou sem eles, salvo as:

I - com pareceres favoráveis de todas as Comissões;

II - já aprovadas em turno único, em primeiro ou segundo turno;

III - que tenham tramitado pelo Senado, ou dele originárias;

IV - de iniciativa popular;

V - de iniciativa de outro Poder ou do Procurador-Geral da República.

Parágrafo único. A proposição poderá ser desarquivada mediante requerimento do Autor, ou Autores, dentro dos primeiros cento e oitenta dias da primeira sessão legislativa ordinária da legislatura subsequente, retomando a tramitação desde o estágio em que se encontrava.

Em que pese o parágrafo único do dispositivo aqui transcrito prever o desarquivamento de matérias mediante requerimento do autor, ou autores, dentro dos primeiros cento e oitenta dias da primeira sessão legislativa ordinária da

legislatura subsequente, não houve pedido de desarquivamento do PL nº 4.326/2004, em razão da não reeleição da deputada Maninha para a nova legislatura. Também não houve interesse de nenhum outro parlamentar de encampar a matéria da ex-deputada, que a partir de 2005 passou a integrar os quadros do PSOL-DF.

- ✓ Projeto de Lei do Senado nº 80/2009, de autoria do então senador Inácio Arruda (PCdoB-CE), alterando dispositivos da Lei nº 8666, de 21 de junho de 1993, e instituindo o Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego, com informações atualizadas sobre as empresas condenadas por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos.

Da justificativa do autor julgamos importante extrair o seguinte:

O chamado 'assédio moral', expressão cunhada na França, e que para efeitos deste projeto de lei denominamos coação moral, consiste em um dos problemas comumente encontrados no ambiente de trabalho e que põe risco a sanidade mental e a dignidade e honra dos trabalhadores. A coação moral não é, de forma alguma, um fenômeno novo, porém a reflexão e o debate sobre o tema ainda são recentes.

Levantamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países desenvolvidos, como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. Segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, as perspectivas não são boas, pois nas próximas décadas predominarão vários danos psíquicos relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho.

[...] A lei 8.666/93, que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, enumera em seu artigo 27 os requisitos necessários para a habilitação dos interessados em participar das licitações promovidas pelo poder público, a saber: habilitação jurídica, qualificação técnica, qualificação econômico-financeira, regularidade fiscal e o cumprimento do disposto no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, que proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

A presente proposta amplia esse rol para incluir entre esses requisitos a comprovação de que não há registros de condenação da empresa participante do processo licitatório por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos [...] O fato de se impedir, por determinado período de tempo, que empresas condenadas por práticas de coação moral no ambiente de trabalho venham a licitar com a Administração Pública constitui-se importante medida para prevenir e combater a incidência de tais casos.

Com início de tramitação registrado em 11 de setembro de 2009, e apesar de ter recebido pareceres favoráveis na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania

(CCJC), assinados pelos senadores Patrícia Saboya e Randolfe Rodrigues, a matéria foi arquivada ao final da 54ª Legislatura, em 26 de dezembro de 2014, nos termos do art. 332 do Regimento Interno do Senado, em face da não reeleição do autor para a Legislatura seguinte.

Em que pese o arquivamento de tão relevante matéria, cumpre-nos transcrever trechos importantes dos pareceres assinados pelos senadores Patrícia Saboya e Randolfe Rodrigues:

[...] Em parecer dado a projeto de lei similar em tramitação no Parlamento português, União Geral dos Trabalhadores define a violência moral desencadeada costumeiramente contra trabalhadores no local de trabalho como o comportamento vexatório persecutório sistemático por parte da empresa ou dos seus representantes, que implicam na degradação das condições de trabalho, com a finalidade de forçar a cessação da relação de trabalho ou a modificação do status do trabalhador.

[...] O projeto aborda temática que vem ganhando relevância nas relações de trabalho, no âmbito da Administração Pública e na jurisprudência. Até hoje não há uma definição legal, no âmbito do direito do trabalho, sobre coação moral.

[...] Mesmo que a coação moral ainda não esteja definida na legislação trabalhista, o judiciário tem se manifestado sobre a matéria nos seus mais diversos aspectos e, assim sendo, tendo em vista que a proposição condiciona ao registro de condenação no âmbito do judiciário, a alteração proposta na legislação que rege as licitações da Administração Pública atende aos preceitos constitucionais, legais e regimentais.” (SABOYA, 2009, p. 02-04).

O que na França convencionou-se chamar de assédio moral e, nos EUA, de tirania no local de trabalho, no projeto se preferiu denominar como coação moral.

[...] Exigir da empresa o impedimento de práticas degradantes em seu ambiente de trabalho é um instrumento de defesa dos trabalhadores.

[...] Não há aqui qualquer restrição quanto ao mérito da proposição, embora o seu foco pudesse ser até mais abrangente para impedir que os maus empregadores, como aqueles que sonham a Previdência Social ou deixam de recolher o FGTS de seus empregados e encerram contratos de trabalho sem a devida quitação, também sejam inabilitados de plano.

A coação moral é um dos temas da atualidade, razão pela qual se exige do Congresso Nacional uma verdadeira interação e integração legislativa, que responda de forma adequada a tais desafios.

[...] Estudos recentes vêm mostrando que a mera integração do trabalhador ao mercado produtivo, garantindo-lhe retribuição, não é mais suficiente para preservação da dignidade nas relações de trabalho, ainda mais quando se trata de contratação de serviços pelo ente público federado.

Registre-se, por oportuno, os fatos ocorridos no dia 15 de março de 2011, quando se desencadearam os primeiros conflitos nas obras da Usina de Jirau, em Rondônia, que emprega cerca de 22 mil trabalhadores e onde a situação atingiu tal insensatez, que desencadeou uma verdadeira revolta com relatos de depredações, incêndios, conflitos físicos, registro de reclamações as mais diversas sobre as péssimas condições de trabalho, tudo no âmbito da construção de uma das mais importantes obras do Plano de Aceleração do Crescimento (PAC).

São situações como essas, de caráter individual ou coletivo, que caracterizam o abuso, a exploração desmedida, a exposição a graves

incidentes, com riscos os mais diversos, inclusive de integridade física e que, portanto, devem ser coibidas, excluindo-se dos certames licitatórios as empresas incursas em tal prática de coação moral.

O que se pretende não é inviabilizar nenhuma empresa, mas primar para aquelas que participem sejam as que adotem as melhores práticas na gestão de seus recursos humanos, razão pela qual o projeto é meritório.” (RODRIGUES, 2009, p. 02-05).

O detalhamento da tramitação dos dois projetos acima comentados justificou-se pela importância de se destacar que tanto no caso do Projeto de Lei nº 4.326/2004, da Câmara, quanto do Projeto de Lei do Senado nº 80/2009, houve muita discussão e muito interesse de alguns poucos parlamentares no sentido da aprovação dos mesmos, entretanto, não houve decisão nem vontade política da grande maioria dos ditos representantes do povo brasileiro para transformar as citadas matérias em Leis voltadas para a ampliação da defesa do trabalhador/empregado.

Além desses dois projetos, cite-se também as seguintes matérias:

- ✓ Projeto de Lei nº 4.591/2001, de autoria da deputada federal Rita Camata (PMDB-RS), alterando a Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União), para dispor 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 subalternos. (ARQUIVADO NOS TERMOS DO ART. 105 DO REGIMENTO INTERNO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS).
- ✓ Projeto de Lei nº 4.742/2001, de autoria do deputado federal Marcos de Jesus (PL-PE), dispondo sobre a introdução do art. 146-A no Código Penal Brasileiro (Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940), para tipificar como Assédio Moral no Trabalho a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, à autoestima, à segurança ou à imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. (MATÉRIA AINDA EM TRAMITAÇÃO NA CÂMARA DOS DEPUTADOS, COM REQUERIMENTO DE INCLUSÃO NA ORDEM DO DIA ASSINADO PELO DEPUTADO HISSA AGRAHÃO/PDT-AM E DATADO DE 03 DE MARÇO DE 2017).

- ✓ Projeto de Lei nº 5.971/2001, de autoria do deputado federal Inácio Arruda (PCdoB-CE), alterando dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal brasileiro), para tipificar como crime a coação moral no ambiente de trabalho, com pena de reclusão de um a dois anos, e multa. (PROJETO APENSADO AO PL Nº 4.742/2001, ACIMA COMENTADO).
  
- ✓ Projeto de Lei nº 7.202/2010, de autoria conjunta dos deputados Ricardo Berzoini (PT-SP), Pepe Vargas (PT-RS), Jô Moraes (PCdoB-MG) e outros, alterando a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social, estabelecendo que, independentemente de ser ou não por motivo de disputa relacionada ao trabalho, a ofensa moral intencional no ambiente de trabalho deve ser considerada acidente de trabalho. (MATÉRIA EM TRAMITAÇÃO NA COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA DA CÂMARA DOS DEPUTADOS, AGUARDANDO PARECER DO DEPUTADO-RELATOR ARNALDO FARIA DE SÁ/PTB-SP).
  
- ✓ Projeto de Lei do Senado nº 121/2009, de autoria do senador Inácio Arruda (PCdoB-CE), alterando dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, e propondo a demissão de funcionário público que praticar assédio moral contra seus subordinados. (PROJETO APROVADO PELO SENADO FEDERAL EM FORMA DE SUBSTITUTIVO E ENCAMINHADO À CÂMARA DOS DEPUTADOS COM A SEGUINTE EMENTA: “ALTERA O ART. 11 DA LEI Nº 8.429, DE 2 DE JUNHO DE 1992, PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO MORAL COMO ATO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA”).

Conforme a redação do Substitutivo encaminhado à Câmara dos Deputados:

Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os

deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente:

.....  
 IX – coagir moralmente subordinado, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Destaca-se a forma descompromissada com que o parlamento brasileiro, especialmente as duas Casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado), vem tratando a questão do assédio moral no País.

### 3.2 O ASSÉDIO MORAL E AS INICIATIVAS DE LEIS NOS ESTADOS

Em nível estadual, identificamos seis Leis aprovadas, além de mais cinco Projetos de Lei disciplinando a matéria no âmbito dos Estados da Bahia, Ceará, Espírito Santo, Minas Gerais, Paraíba, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo.

Dentre as leis aprovadas, destacamos a de nº 3.921/2002, do Estado do Rio de Janeiro, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, dos Poderes Legislativo, Executivo ou Judiciário, e também das empresas concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público.

As penalidades, neste caso, variam entre advertência, suspensão (aplicada caso haja reincidência de faltas punidas com advertência) e demissão (aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com suspensão).

O Estado de São Paulo criou a Lei nº 12.250/2006, que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta e indireta e das fundações públicas. A infração é tida como grave e sujeita o infrator às penalidades de advertência, suspensão e demissão.

O Estado de Minas Gerais criou a Lei nº 117/2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.

A matéria determina, em seu artigo 5º, que o ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral sujeita-se à perda do cargo ou da função e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos.

O art. 6º dispõe que a apuração da denúncia se dará por meio do devido Processo Administrativo Disciplinar, garantida a ampla defesa e o contraditório.

### 3.3 O ASSÉDIO MORAL E AS INICIATIVAS DE LEIS MUNICIPAIS

Em nível municipal identificamos no portal *assédiomoral.org* um total de 54 Leis aprovadas em cidades localizadas nos seguintes Estados: Bahia, Distrito Federal, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Santa Catarina e São Paulo.

Há ainda onze Projetos de Lei em tramitação em municípios dos Estados da Bahia (Coité), Espírito Santo (Vitória), Paraná (Curitiba e Francisco Beltrão), Rio Grande do Sul (Reserva do Iguaçu) e São Paulo (Cruzeiro, Guararema, Guaratinguetá, Presidente Venceslau, Ribeirão Preto e São José dos Campos).

### 3.4 O ASSÉDIO MORAL NOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO

Segundo Cartilha disponibilizada pela Confederação dos Servidores Públicos do Brasil, que trata sobre Assédio Moral no Serviço Público, a violência praticada contra servidores públicos é uma triste realidade que atinge homens e mulheres, tanto na iniciativa privada quanto no serviço público, em todos os níveis e categorias.

A globalização, conforme a CSPB, trouxe mudanças significativas no mercado de trabalho e levou à precarização das relações trabalhistas e à redução de direitos. Além desse quadro desanimador, a prática do assédio moral se intensificou e os trabalhadores passaram a conviver diariamente com mais esse inimigo.

De acordo com Lobato (2012, p. 01), a caracterização do assédio moral no serviço público tende a diferir em comparação com o setor privado de serviço. A estabilidade do setor público enseja um modelo diverso de exoneração. Em razão disso, os conflitos tendem a durar por muito mais tempo, causando um agravamento nas relações de trabalho.

Nesse sentido, o assédio moral apresenta-se de forma sutil nos processos de avaliação de desempenho, nas progressões funcionais, nas promoções, na avaliação do estágio probatório, nas concessões de licenças, nas sindicâncias e nos

Processos Administrativos Disciplinares, que muitas vezes são tendenciosos e desconsideram a apuração realizada.

A competência jurisdicional para julgar casos de assédio moral, se ocorrer em órgão público, é da Justiça Comum. Quando o ambiente profissional é privado, a competência para julgar os casos de assédio é da Justiça do Trabalho.

Conforme Lobato (2012, p. 10), o combate ao assédio moral no serviço público deve ser encabeçado pelos sindicatos. As diretorias das entidades classistas e os trabalhadores, segundo o autor, devem se unir e agir em prol de um ambiente de trabalho saudável que não favoreça o adoecimento do trabalhador.

Para que essa realidade seja verossímil, é preciso que sejam feitas denúncias. Dessa forma, o Sindicato pode agir para constatar a existência da prática do assédio moral e elaborar propostas de intervenção. O sindicato pode também participar de mediações internas e agir preventivamente quando atua em planos de prevenção e conscientização (LOBATO, 2012, p. 10).

#### **4 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL**

Mesmo tratando-se de uma das mais antigas violações à dignidade humana, o tema “assédio moral” não encontra no ordenamento jurídico brasileiro a necessária e devida previsão legal, sendo o fenômeno tratado de forma bastante subjetiva no âmbito dos Tribunais e demais órgãos ligados ao sistema jurídico da nossa sociedade, com destaque para o Ministério Público.

De acordo com Barreto (2009, p. 88), o Ministério Público do Trabalho tem como meta assegurar aos trabalhadores brasileiros um meio ambiente de trabalho saudável e seguro. Nesse sentido, o Parquet tem atuado de forma proficiente, ou seja, quando há denúncias, tanto pela via judicial quanto no trato corretivo em procedimentos de investigações. As denúncias realizadas dão início à sua atuação.

A Constituição Federal preconiza as seguintes prerrogativas ao Ministério Público:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

.....  
Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

I – promover, privativamente, a ação penal pública, na forma da lei;

- II – zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia;
- III – promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos [...]

O Ministério Público, portanto, é legitimado a atuar na defesa de interesses difusos e coletivos, mas não está legitimado a atuar na defesa de direitos e/ou interesses individuais.

Além dessas prerrogativas, o Ministério Público do Trabalho é legitimado para intentar Ação Civil Pública, caso haja violação da saúde e da segurança do trabalho. Isso ocorre porque a proteção do meio ambiente do trabalho é de interesse coletivo, por se tratar de uma conduta que viola a dignidade dos trabalhadores. O Ministério Público é legitimado para adotar procedimentos judiciais ou extrajudiciais. Um exemplo é a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta, que visa à extinção das condutas de assédio moral contra os trabalhadores. (ALKIMIN, 2008, p. 27).

De acordo com o disposto no Acórdão nº 20100117028, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo, o procedimento para recebimento das denúncias é de responsabilidade das Procuradorias Regionais do Ministério Público do Trabalho, que, por sua vez, distribuem a um dos membros da Coordenadoria de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos (CODIN) para que a denúncia seja autuada como “Procedimento Preparatório” (PP) ou “Procedimento Investigatório” (PI). Nesta fase, é realizada a coleta prévia de provas. E uma vez comprovados os indícios de que a denúncia é verídica, o Procedimento Preparatório (Investigatório) transforma-se em Inquérito Civil Público (ICP), onde as partes poderão anexar peças de informação, arrolar testemunhas e produzir provas.

O procurador responsável deve, no ato de comprovação da denúncia, propor à parte infratora a assinatura de um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TCAC). Neste termo haverá o comprometimento de Ajustamento de Conduta para regularização da situação violadora, sob pena de multa em caso de descumprimento, ou pagamento do que for devido aos prejudicados, a título de indenização. Se o Termo de Ajustamento de Conduta for assinado, o processo será arquivado.

No entanto, há ainda o acompanhamento do caso pelo procurador, que pode ingressar com Ação de Execução caso a parte infratora retorne a cometer as

irregularidades. Ou, caso não haja a assinatura do TCAC, o Ministério Público do Trabalho recorrerá à via judicial.

#### 4.1 INQUÉRITOS, INSTRUÇÕES E LEVANTAMENTOS

Na Paraíba, o Ministério Público do Trabalho tem se destacado na discussão e combate ao assédio moral, recebendo denúncias, instaurando inquéritos e dando os devidos encaminhamentos às instruções e demais providências cabíveis, além de promover estudos/levantamentos e de garantir a devida publicidade aos resultados obtidos sobre a questão. Para isso, o MPT se esforça em manter informações atualizadas, com dados estatísticos, sobre as demandas relacionadas ao tema assédio moral, como também sobre as providências e outros desdobramentos dos processos, incluindo-se as possibilidades de procedência ou improcedência das denúncias e os resultados finais, seja pelo arquivamento, pela condenação procedida de sanções legais ou pelo ajustamento de condutas visando à superação do problema nos ambientes de trabalho.

De acordo com levantamento realizado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e publicado na edição do dia 16 de setembro de 2016 do jornal Correio da Paraíba, os processos com denúncias de assédio moral cresceram 255% em cinco anos na Paraíba. Em 2010 foram instaurados 52 processos; em 2011 outros 83; em 2012 mais 142; em 2013 outros 225; em 2014 mais 176, e em 2015 um total de 185 casos. Nesses cinco anos foram instaurados 863 processos de assédio moral no âmbito do MPT/PB.

Também segundo dados publicados na matéria aqui referenciada, no ano de 2016, até o dia 11 de maio (data de conclusão do último levantamento disponibilizado à Imprensa) foram instaurados pelo Ministério Público do Trabalho da Paraíba outros 67 processos versando sobre assédio moral, o que demonstra uma tendência de crescimento continuado favorecida pela reação, embora ainda tímida, de boa parte das vítimas.

#### 4.2 ASSÉDIO MORAL EM DESTAQUE NA IMPRENSA

Em entrevista jornalística disponibilizada no portal ClickPB, o procurador Eduardo Varandas avaliou que essas demandas tendem a aumentar em razão da

falta de proteção efetiva ao trabalhador, aliada às regras da nova economia de mercado, a crise econômica e o medo do desemprego; avaliou que, muitas vezes, para assegurar o emprego, trabalhadores se submetem a práticas abusivas e vexatórias, e disse se deparar com situações absurdas, como o caso de se chegar a exigir do trabalhador que não atingiu determinada meta inalar odores de uma toalha urinada por todos os outros funcionários.

Para Eduardo Varandas, o assédio moral pode ser conceituado como:

“Um atentado à dignidade do trabalhador, uma vez que violenta a paz e causa danos psíquicos, e não se pode permitir que o ser humano se torne objeto de uma crise econômica que, cada vez mais, oprime o trabalhador. O contexto atual depõe em favor disso, já que o cenário é de flexibilização das leis trabalhistas, mas o Ministério Público do Trabalho não parará enquanto não cessar qualquer tentativa de manipulação, assédio ou violação contra os trabalhadores. (Disponível: <https://www.clickpb.com.br/paraiba/coopanest-pb-e-condenada-por-assedio-moral-e-pagara-indenizacao-por-danos-coletivos-210616.html>.)

Outra matéria jornalística sobre assédio moral que destacamos para ilustrar o tema aqui em estudo foi veiculada na edição do dia 16 de setembro de 2016 (página B-4) do Jornal Correio da Paraíba, sob o título “**Cooperativa médica condenada – Assédio moral. Coopanest deverá pagar indenização por danos morais coletivos**”. A Cooperativa dos Anestesiologistas do Estado da Paraíba (Coopanest) foi condenada a pagar uma indenização no valor de R\$ 50 mil por danos morais coletivos e se abster de praticar qualquer tipo de punição contra médicos. A decisão, conforme a reportagem, foi tomada em sessão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), presidida pelo desembargador Ubiratan Delgado, que acolheu o recurso interposto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT-PB) contra a Coopanest.

O processo teve início com uma Ação Civil Pública (ACP), de autoria do Procurador do Trabalho, Eduardo Varandas, motivada pela denúncia de que “médicos que permaneceram no Hospital de Trauma atendendo às urgências e emergências sofreram assédio moral da direção e do Conselho de Ética da Coopanest”. Segundo a matéria, os médicos que não concordaram com paralisação imposta ao Hospital Arlinda Marques recebiam ameaças, inclusive de expulsão, caso continuassem dando assistência à unidade hospitalar. A Coopanest, inclusive, retirava arbitrariamente plantões de médicos como forma de punição, e um grupo no WhatsApp teria sido criado para ameaçar os médicos que trabalhassem no Arlinda Marques sem a cooperativa.

Ainda conforme a matéria jornalística, em que pese a gravidade das denúncias, a juíza substituta da 3ª Vara do Trabalho da Capital, Rosivânia Gomes Cunha, entendeu ser o pedido improcedente. Diante da decisão da juíza, o Ministério Público do Trabalho recorreu ao TRT/PB, que deu provimento ao pedido e condenou a cooperativa a pagar indenização e a se abster de qualquer prática que prejudique cooperados e a sociedade.

Comentando o caso, o procurador Eduardo Varandas disse que se os médicos, que integram uma categoria profissional destacada, são alvos de assédio moral, os trabalhadores que laboram em call centers, bancos e outras empresas, por exemplo, podem sofrer abusos ainda piores.

De acordo com matéria jornalística veiculada no site do Diário do Grande ABC, a crise econômica gerou um aumento significativo do número de desempregados e, conseqüentemente, provocou reação no Judiciário Trabalhista através de ações propostas por trabalhadores, sendo o dano moral um dos temas mais recorrentes.

Conforme a matéria, os valores de danos morais estipulados pela Justiça do Trabalho são, geralmente, baixos, independentemente de o caso ser grave ou não, pois os juízes acreditam que não devem alimentar a massificação do dano moral. Entre os casos mais recorrentes de danos morais trabalhistas estão o assédio moral e sexual, a pejorativação do empregado, doenças psíquicas provocadas pelo ambiente de trabalho ou por esforços repetitivos, o não fornecimento de equipamentos de proteção, as dispensas discriminatórias, a falta de anotação na Carteira de Trabalho, os acidentes de trabalho, entre outros.

Assim, é possível inferir que um dos principais fatores do aumento do número de ações por danos morais nos últimos anos se deve, principalmente, ao agravamento da crise econômica no País, situação que gera um ambiente de trabalho permeado, de um lado, pelo medo da perda do emprego e, de outro, pela falta de mecanismos de prevenção das empresas, baseadas em negociações autocompositivas, para evitar processos na Justiça do Trabalho.

#### 4.3 TENDÊNCIA DOS JULGADOS DO TRT DA 13ª REGIÃO

Examinemos aqui alguns julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-PB), compreendendo-se processos disponibilizados no *site* do TRT

transitados no ano de 2017. Para consulta estão disponibilizados 102 processos até o mês de março do corrente ano. A presente pesquisa analisou um universo amostral de onze processos.

Para termos uma noção das tendências de julgamento do Tribunal Regional do Trabalho em relação ao tema ora em estudo, vejamos a síntese de alguns julgados escolhidos aleatoriamente, os quais estão disponibilizados no endereço [https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta?sort=julgamento%20desc&inst%C3%A2ncia=2%C2%BA%20Grau&buscar\\_em=fullText&qq=ass%C3%A9dio%20moral](https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta?sort=julgamento%20desc&inst%C3%A2ncia=2%C2%BA%20Grau&buscar_em=fullText&qq=ass%C3%A9dio%20moral):

✓ **PROCESSO Nº 0131184-85.2014.5.13.0007 (RO).**

Trata, este processo, de Recurso Ordinário proveniente da 1ª Vara do Trabalho de Campina Grande/PB, interposto nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por Marcius Ricardo de Azevedo Bastos em face de Eletro Shopping Casa Amarela Ltda.

No recurso ordinário interposto, conforme os autos, “o reclamante se insurgiu quanto ao indeferimento do dano moral decorrente do assédio moral realizado pela gerente operacional da empresa reclamada sustentando que era submetido a uma situação de tratamento hostil, de extremo *stress*, e de exposição desnecessária na frente de demais funcionários e clientes em virtude do comportamento da gerente da empresa ré, sendo certo que tais fatos foram demonstrados na prova produzida nos autos”. Por tais motivos, o autor requereu a reforma da sentença, e a conseqüente condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais em razão do assédio moral praticado.

O desembargador-relator Leonardo José Videres Trajano *deu provimento* ao Recurso Ordinário do autor e deferiu uma indenização por danos morais no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

✓ **PROCESSO Nº 0000032-34.2016.5.13.0009.**

Trata o processo de Recurso Ordinário proveniente da 3ª Vara do Trabalho de Campina Grande/PB, interposto nos autos da reclamação ajuizada por Sheena Vidal Pereira contra a AEC Centro de Contatos S.A.

Na inicial, conforme os autos, “a reclamante pleiteou a condenação da reclamada em indenização por danos morais, alegando, em síntese, que sofreu danos morais por ter sido submetida a situações humilhantes em relação a limitação ao uso do banheiro. Com o Recurso Ordinário, a reclamada pediu a reforma da sentença a fim de retirar a condenação que lhe foi imposta, consistente na indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por limitação ao uso do banheiro imposta aos empregados. Em primeiro grau, ao analisar o contexto, a juíza vislumbrou o alegado abuso de poder diretivo e clara ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador, conforme vejamos, *in verbis*:

[...] Os seres humanos possuem organismos que reagem de forma diferenciada no funcionamento dos sistemas orgânicos, não obstante a identidade de órgãos que compõe o corpo humano, a fisiologia dos sistemas não se assemelha, eis que depende da reação natural de cada um, não sendo compreensível que se estabeleça um tempo máximo de uso do banheiro. Humilhante e constrangedor o empregado ter que justificar a um terceiro a motivação de permanência neste ambiente. Assim, este juízo conclui que não é razoável que o trabalhador precise justificar o tempo gasto no uso do banheiro, sendo, pois, o controle e a fiscalização desse tempo uma violação à dignidade da pessoa humana. Condena-se a reclamada no pagamento de indenização no importe de R\$5.000,00 (cinco mil reais), a fim de recompensar o constrangimento da reclamante pela situação vexatória experimentada. (ID. ea88373 - Pág. 7).

Em Sessão Ordinária de Julgamento realizada em 15 de fevereiro de 2017, no Auditório Ministro Fernando Nóbrega, com a presença dos Desembargadores Paulo Maia Filho (Presidente) e Ana Maria Madruga (Relatora), do Juiz Convocado André Wilson Avellar de Aquino, e do Procurador do Trabalho Márcio Roberto de Freitas Evangelista, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região acordou, entretanto, por unanimidade, em dar provimento parcial ao Recurso Ordinário da reclamada para excluir da condenação a indenização por danos morais, sob o argumento de que restou não comprovada a prática de ato ilícito pela empregadora capaz de ensejar reparação, não havendo, na visão dos magistrados, que se falar em pagamento de indenização por danos morais. *Recurso provido parcialmente.*

Sobre a questão objeto deste processo, Delgado (2017, p. 715) observa que o poder empregatício argumenta que a limitação de uso de banheiros no ambiente laborativo é mera gestão de tempo, situada nos limites do poder de controle e das necessidades de produtividade do trabalho. Entretanto, conforme o autor, a jurisprudência, regra geral, tem considerado abusiva a mencionada conduta do

empregador, por afrontar o direito à privacidade do empregado (art. 5º, X, CF/88) e o próprio princípio da dignidade humana (art. 1º, III, CF/88).

✓ **PROCESSO Nº 0130854-60.2015.5.13.0005 (RO).**

O processo trata de Recursos Ordinários provenientes da 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, em que são partes Leide de Souza Rocha, Socicam – Administração Projetos e Representações Ltda., o Estado da Paraíba e o Departamento de Estradas de Rodagem do Estado da Paraíba (DER), como recorrentes e recorridos, reciprocamente.

Conforme os autos, a reclamante assegurou fazer jus à reparação por danos morais em razão de assédio moral praticado por colega de trabalho, o qual, comumente a agredia verbalmente, inclusive tendo chegado às vias de fato (agressão física), segundo confirmaram os depoimentos testemunhais. Em face da situação, a reclamante pleiteou “o ressarcimento material em razão das consequências oriundas do assédio moral sofrido relativamente a despesas que teve com a compra de medicamentos para controlar a sua pressão arterial no importe de R\$ 55,32, conforme documento juntado no Id. 79e283f”.

O desembargador-relator Thiago de Oliveira Andrade entendeu que a hipótese dos autos não configurou típico caso de assédio moral, “em que o empregado é diuturnamente vítima de atitudes constrangedoras por parte de seus colegas de trabalho”, em razão de a própria autora ter confessado, conforme os autos, que tais fatos ocorreram apenas duas vezes, durante toda a contratualidade.

Sob este argumento, o magistrado concordou com as conclusões do juízo de 1º grau de que “*não foi demonstrada a culpa da reclamada nem o nexo de causalidade entre sua conduta e os danos supostamente sofridos pela autora*”. Uma vez indeferido o dano moral decorrente do assédio, também restou indevido o pedido de ressarcimento de despesas com medicamentos. *A sentença foi mantida.*

✓ **PROCESSO Nº 0000468-14.2016.5.13.0002 (RO).**

Trata o processo de Recurso Ordinário proveniente da 2ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, interposto nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por Lilian Martins dos Santos em face de Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda.

Conforme os autos, o juízo singular deferiu indenização por assédio moral no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) considerando ser a quantia suficiente para amenizar o dano sofrido pela vítima, sem esquecer-se do caráter pedagógico da indenização, levando-se em conta a situação financeira do ofensor e do ofendido. Insatisfeita, a reclamante sustentou que o valor da condenação deveria ser majorado por não ter atendido o caráter pedagógico e repressivo do instituto, a extensão e gravidade da lesão e as capacidades econômicas do ofendido e do ofensor.

O desembargador-relator Leonardo José Videres Trajano argumentou não existir no ordenamento jurídico brasileiro uma taxaço preestabelecida da qual possa se valer o magistrado para fixar o valor devido a título de indenização por danos morais, e considerou adequada a fixação do valor da indenização por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), conforme arbitrada na sentença.

✓ **PROCESSO Nº 0130001-85.2015.5.13.0026 (RO).**

Trata o processo de Recursos Ordinários oriundos da 9ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, interpostos nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por Nilton da Costa Silva em face da empresa AEC Centro de Contatos S.A.

Conforme os autos, o juízo de origem julgou parcialmente procedente a demanda, condenando a demandada a pagar ao autor os valores relativos aos danos morais no valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

O reclamante afirmou que no dia 30 de agosto de 2014 foi vítima de um acidente de moto, razão pela qual apresentou na empresa atestados médicos, os quais foram negados pela ré. Disse também que foram várias as tentativas de protocolizar os referidos documentos, os quais comprovariam a sua incapacidade laborativa temporária, mas a empresa não os aceitou, impedindo-o, inclusive, de entrar nas dependências da mesma, com o conseqüente bloqueio do seu crachá por determinação do supervisor.

Em razão disto, afirmou o reclamante ter sido alvo de chacota e de comentários infundados e maldosos no sentido de que havia rasurado ou fraudado o atestado com o intuito de se beneficiar, e que tais boatos que se espalharam rapidamente pela empresa, o que lhe causou sentimentos de humilhação e constrangimento.

A reclamada recorreu afirmando ser indevida a condenação por assédio moral sob o argumento de que não houve a comprovação de qualquer dano e de que o caso em questão não se tratava de assédio moral, considerando que não houve qualquer prova de perseguição e humilhação de forma continuada e repetida ao reclamante.

Apesar dos argumentos da reclamada, o tribunal entendeu ter logrado êxito o reclamante em produzir prova do dano causado à sua esfera moral, assim como do nexo causal entre a violação à sua dignidade e o comportamento culposos do agente apontado como ofensor, e *decidiu pela manutenção* da decisão de primeiro grau que deferiu a indenização por danos morais decorrentes de suposto assédio moral.

✓ **PROCESSO Nº 0000526-02.2016.5.13.0007 (RO).**

Trata o processo de Recursos, Ordinário e Adesivo, provenientes da 1ª Vara do Trabalho de Campina Grande/PB, interpostos nos autos da Ação Trabalhista proposta por Delian Mary de Souza em face de Carajás Material de Construção Ltda.

Segundo consta dos autos, o juízo de origem acolheu a indenização por danos morais, decorrentes do tratamento grosseiro, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), tendo a reclamante recorrido com pedido de majoração da indenização.

A testemunha autoral disse que a autora pode ter exagerado ao afirmar que "via problemas diariamente entre a autora e a gerente Maria" e que "se faltasse o preço de um produto ou algo parecido a gerente gritava com a autora na presença de todos". As testemunhas falaram que o fato não se repetia cotidianamente. Foi *excluída da condenação a indenização por assédio moral*.

✓ **PROCESSO Nº 0130900-55.2015.5.13.0003 (RO).**

Trata o processo de Recursos Ordinários oriundos da 3ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, interpostos nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por Luciana Lopes da Silva em face da Unimed João Pessoa Cooperativa de Trabalho Médico.

A autora demonstrou irresignação com o indeferimento do pedido de danos morais e insistiu na tese de que os problemas de saúde que a afligem são

consequência do ambiente de trabalho desfavorável no âmbito da reclamada. Assim, pugnou pelo reconhecimento da afronta a seu patrimônio imaterial, afirmando que era constantemente humilhada e tratada de forma desrespeitosa por superiores hierárquicos.

Extrai-se do depoimento da testemunha, conforme os autos, que a alegada conduta agressiva das superiores hierárquicas da reclamante era endereçada ao conjunto das técnicas de enfermagem, e não exclusivamente à autora. Além disso, a testemunha não presenciou as conversas ocorridas entre a reclamante e a senhora Eliane, coordenadora geral de Enfermagem, sendo seus relatos sobre aqueles encontros mera reprodução do que havia lhe dito a autora.

O desembargador-relator entendeu que a prova oral produzida pela parte reclamante não se revestiu de potencial de convencimento capaz de autorizar o reconhecimento do suposto assédio moral.

✓ **PROCESSO Nº 0000710-73.2016.5.13.0001 (RO).**

Trata o processo de Recurso Ordinário oriundo da 1ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, interposto nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por José Teixeira de Carvalho em face das Indústrias Reunidas Raymundo da Fonte S.A.

O juízo de origem concluiu que a demissão sem justa causa traduziu-se em ato retaliativo da empregadora pelo fato de o reclamante ter sido indicado para o Conselho Fiscal do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Limpeza e Higiene Pessoal do Estado do Rio Grande do Norte, Paraíba, Ceará e Pernambuco – Sindinterlimpe. Por esse fundamento, condenou a empresa a pagar a importância de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) pela lesão de caráter moral sofrida pelo trabalhador.

A reclamada, em suas razões recursais, pediu a absolvição da condenação argumentando que a rescisão ocorreu dentro dos padrões de regularidade, sem a presença do elemento discriminatório alegado pelo demandante.

O desembargador-relator entendeu que o valor fixado na origem era excessivo e merecia ser reduzido, tomando-se por base os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Entendeu ainda o magistrado que a importância de R\$ 24.000,00 (vinte e quatro mil), que se extrai da multiplicação do valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) pela quantidade de anos trabalhados pelo

reclamante, condiz com os parâmetros da razoabilidade e da proporcionalidade, sendo suficiente para a reparação do abalo sofrido pela demissão retaliativa.

Assim, decidiu o magistrado por *reduzir a indenização* por dano moral para o valor de R\$ 24.000,00, sendo as custas reduzidas para R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais), calculadas sobre o novo valor da condenação.

✓ **PROCESSO Nº 0136400-79.2014.5.13.0022.**

Trata o processo de Recursos Ordinários, oriundos da 7ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, sendo recorrentes/recorridos, a empresa Translog Transportes e Logística Ltda. e Paulo Henrique da Conceição e, recorrida, Ambev – Companhia de Bebidas das Américas.

O juízo de 1º grau julgou procedente a indenização por assédio moral no valor de R\$7.000,00 (sete mil reais). O reclamante interpôs Recurso Ordinário pedindo a majoração da condenação relativa ao assédio moral a ser prudentemente arbitrada. A reclamada Translog interpôs Recurso Ordinário pugnando pela minoração do valor arbitrado a título de danos morais.

Segundo consta dos autos, a testemunha disse, com relação ao tema destacado (seq. 0137, pág.02), que “(...) os empregados da administração da empresa tinham por hábito destratar o autor, a exemplo de gritar, chamar de ‘imbecil’, inclusive colocando o apelido de ‘el louco’; que as pessoas mencionadas eram os supervisores, Sr. Marcos, Sr. Wallace; que já chegaram a chamar todos os ajudantes de cachorros, dizendo que cachorros obedeciam mais do que os próprios ajudantes; que já ocorreu de o reclamante ficar sem nenhuma atribuição na empresa, não sabendo o motivo; que o reclamante chegava para trabalhar, era colocado na reserva e depois dispensado, quando o mesmo sofria descontos; que o mesmo ocorreu algumas vezes com o depoente; que também ocorreu de o autor sofrer tal tipo de destrato por ter passado um tempo afastado em virtude de acidente de trabalho e recebendo benefício previdenciário; que não se recorda de haver outro tipo de perseguição ao reclamante. O empregador não apresentou uma única testemunha.

O desembargador-relator Carlos Coelho de Miranda *negou provimento ao recurso do reclamante quanto à majoração do valor do dano moral.*

✓ **PROCESSO Nº 0130837-33.2015.5.13.0002 (RO).**

Trata o processo de Recursos Ordinários oriundos da 2ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, interpostos nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por Janini Barbosa de Franca em face da AEC Centro de Contatos S/A.

Conforme os autos, a reclamante interpôs Recurso Adesivo (Id. 6e47356) alegando que a sentença enseja reforma, inicialmente no que se refere à indenização por danos morais, e dizendo que, pela leitura do depoimento da testemunha ouvida nos autos, ficou salientado o terror psicológico por ela vivido [...] em clara perseguição pela sua condição de grávida, fato suficiente a ensejar a indenização por danos morais.

A reclamante, segundo consta dos autos, narrou que a sua *"testemunha foi clara ao afirmar que as gestantes eram acompanhadas até o banheiro; que sofriam ameaça de transferência de horário em caso de atestado médico; que presenciou ofensa da supervisora com a reclamante algumas vezes; que chegaram a falar com os esposos da reclamante e da testemunha para se queixar delas"*.

Disse ainda a reclamante não haver dúvidas acerca do assédio moral por ela sofrido, pois não estavam se tratando nos autos apenas de limitação à utilização de tempo de banheiro, como narrado na sentença de 1º grau, e sim de *"intensa perseguição e pressão psicológica sofrida pela reclamante no intuito de forçar o seu pedido de demissão"*. A reclamante também defendeu a pertinência de condenação por dano moral em razão de fixação de metas inatingíveis.

O relator André Wilson Avellar de Aquino *não concedeu a indenização por dano moral* postulada pela reclamante alegando que do exame dos autos não se depreende que o dano moral alegado pela autora realmente aconteceu, em face de não haver prova contundente nesse sentido e de não ter cuidado a reclamante de carrear aos autos prova robusta que demonstre cabalmente que ela tenha sido exposta a qualquer dano moral.

✓ **PROCESSO Nº 0131229-70.2015.5.13.0002 (RO).**

Trata o processo de Recurso Ordinário proveniente da 2ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, interposto nos autos em que consta como parte recorrente a

reclamada Sanccol Saneamento Construção e Comércio Ltda. e como parte recorrida Marcelino Freire da Silva.

O juízo de primeiro grau, conforme os autos, julgou procedente a indenização por danos morais. O reclamante narrou que foi contratado pela demandada para exercer a função de encanador, no período de 09 de março de 2011 a 12 de janeiro de 2015, quando foi demitido sem justa causa, e que em 28 de julho de 2014 sofreu um acidente de trabalho que culminou com a concessão do benefício de Auxílio Doença no período de 13 agosto de 2014 a 01 de setembro de 2014.

Explicou que, desrespeitando o período de estabilidade acidentária a que estava salvaguardado o obreiro, a empresa reclamada concedeu o Aviso Prévio ao reclamante na data de 04 de dezembro de 2014, e procedeu à baixa na CTPS do autor na data de 15 de janeiro de 2015.

Disse também que a dispensa foi arbitrária e deveria o obreiro ser reintegrado ao emprego, sob pena de pagamento de todos os direitos trabalhistas referente ao período estabilitário, qual seja, de 04 de dezembro de 2014 a 10 de outubro de 2015.

A recorrente afirmou que não existiu acidente e também que não deveria subsistir a indenização por danos morais.

O juiz-relator observou que, para a configuração do dano moral, e consequente direito à indenização, fazia-se necessária a comprovação de que o ato praticado pelo empregador tenha causado ao empregado ofensas à sua moral; ataque à sua honra ou à dignidade, e que o reclamante não trouxe aos autos elementos que comprovem a alegada situação vexatória, a humilhação, o constrangimento, o assédio, o prejuízo ou a perda moral. Por fim, considerou o magistrado que o acervo probatório não foi suficiente para demonstrar a ocorrência do dano moral ou de qualquer tipo de lesão à pessoa da reclamante que pudesse advir da situação alegada.

Pelo que vimos na análise da amostragem de processos aqui sintetizados, a tendência de julgamento é pelo indeferimento das causas pleiteadas com o tema assédio moral. Normalmente alega-se a falta de um conjunto probatório capaz de um convencimento efetivo do juiz.

As testemunhas dos reclamantes muitas vezes não são levadas em consideração, pois, por medo de perda do emprego, caem em contradições ou até

mesmo não confirmam a tese dos autores. As testemunhas que confirmam a tese dos autores são aquelas que já não trabalham mais na empresa, mas, mesmo assim, são acusadas de somente reproduzir o que os autores querem, seja por amizade ou por vingança contra os empregadores.

Provas gravadas também são contestadas em juízo, ficando evidente que a questão probatória ainda é de difícil utilização em casos de assédio moral.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, com relação aos meios de provas admitidos no Processo do Trabalho, faz referência ao interrogatório das partes, à confissão, à prova documental, à prova testemunhal e à prova pericial, se mostrando omissa quanto a outros meios probatórios. Neste sentido, o juiz deve ter extrema cautela, visando não se afastar do princípio basilar do Direito Processual do Trabalho, que busca sempre diminuir a desigualdade real das partes, típica do direito material do trabalho. (CHECCIA, 2016, p. 26).

De acordo com Barros (2012, p. 916), a dificuldade probatória de algumas condutas configuradoras do assédio moral é muito grande, incumbindo-se à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, assumindo o demandado o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, que não atentou contra qualquer direito fundamental.

As queixas dos autores das ações são as mais variadas possíveis, e vão de agressões verbais a agressões físicas, passando por limitação de uso das instalações sanitárias, mudanças de horários sem explicações e nem prévia combinação, despedidas sem justa causa, acusação de inventar acidente, tratamento grosseiro, submissão a tratamento hostil, de extremo *stress*, exposição desnecessária e humilhante na frente de demais funcionários e clientes, ameaça de transferência de horário em caso de atestado médico, etc.

Muitas vezes os juízes atentam para essas questões, mas dizem não identificar nos autos um dos requisitos principais de caracterização da prática do assédio moral, que é a repetição sistemática da conduta ofensiva, fato este que favorece ao grande número de indeferimentos dos pleitos dos reclamantes.

A questão do valor da indenização também é controversa, pois não existe uma taxação preestabelecida da qual possa se valer o magistrado para fixar o valor devido a título de indenização por danos morais. Diante dessa omissão do ordenamento, na maioria das vezes, em casos de condenação, são fixados valores muito baixos para as indenizações.

Há ainda casos em que os magistrados em 1º grau definem valores razoáveis para as indenizações e estes são reduzidos de forma extrema no juízo de segundo grau. Foi o caso, por exemplo, do processo nº 0000710-73.2016.5.13.0001 (RO), em que a empresa reclamada foi condenada, em 1º grau, a pagar uma indenização de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) pela lesão de caráter moral sofrida pelo trabalhador, mas acabou sendo beneficiada pela decisão do juízo 2º grau, que reduziu o valor para R\$ 24.000,00 (vinte e quatro mil reais) por entender, o desembargador-relator, que o valor fixado na origem era excessivo e merecia ser reduzido, tomando-se por base os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Neste cenário, as vítimas de assédio moral acabam sendo duplamente vitimadas, primeiramente em seus ambientes de trabalho, e, na sequência, dentro do próprio ambiente do Poder Judiciário, onde veem suas esperanças de justiça esfaceladas pela falta de leis específicas e pelas dificuldades que lhes são impostas, notadamente no que se refere às exigências e complexidades que cercam os meios que poderiam e deveriam ser probatórios, mas que acabam sendo insuficientes e/ou “sufocados” por inúmeras razões, dentre as quais a falta de sensibilidade de muitos magistrados.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de cunho monográfico explorou, preliminarmente, o panorama histórico que deu origem ao termo assédio moral, os conceitos oferecidos por parte da doutrina brasileira e internacional e os elementos configuradores do assédio moral. Além disso, foram evidenciadas as modalidades de assédio moral existentes e os sujeitos que estão envolvidos no problema (assediador e assediado).

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, consagrado pela “Constituição Cidadã” de 1988, foi ressaltado no sentido de sua caracterização, e em todo o trabalho ficou evidenciado como este princípio pode ser violado pela conduta abusiva do assédio moral, com a (in)devida vênia dos poderes constituídos, especialmente do Poder Judiciário.

Aqui evidenciamos o que realmente pode ser caracterizado como assédio moral e o que não pode ser considerado, e reforçamos nosso entendimento no sentido do crescimento cada vez mais evidente do grau de violência moral que afeta diretamente trabalhadores no Brasil e no mundo.

Pelo material doutrinário, jornalístico e jurídico que analisamos, e diante da consciência do cenário do mundo capitalista, que despreza os interesses e o bem-estar do trabalhador e prioriza a produção e “o lucro pelo lucro”, nos convencemos de que o problema do assédio moral é mais grave do que imaginávamos quando nos propusemos a estudar o tema aqui apresentado.

Em que pese alguns julgados favoráveis às vítimas; algumas matérias jornalísticas denunciando o problema; algumas tentativas de iniciativas de leis em nível municipal, estadual e federal, e algumas poucas leis espalhadas pelo País, a situação do trabalhador brasileiro se torna cada vez mais difícil dentro das relações com seus “superiores”, onde pode ser afetado em sua saúde física e psíquica sem que nada, ou quase nada, possa fazer.

E as expectativas de melhora são ínfimas. Afinal de contas, a legislação de proteção dos trabalhadores contra o assédio moral ainda está em fase de construção.

Para suprir a grande lacuna existente, em face da omissão do ordenamento jurídico brasileiro com relação ao problema objeto deste estudo, a Doutrina e a Jurisprudência surgem como fontes importantes de consulta e, especialmente, de argumentação na proteção e defesa das vítimas, mas é necessária, e igualmente

imprescindível, a conscientização de cada cidadão no sentido de saber identificar, reagir e denunciar o assédio moral.

É importante também a mobilização dos sindicatos, associações e demais entidades e órgãos da sociedade organizada no sentido de que seja tipificada e criminalizada toda e qualquer ação, e até mesmo omissão, que atinja a honra e a dignidade das pessoas, especialmente nas relações de trabalho, onde a posição de subordinado e de hipossuficiente, aliada ao recebimento de salários (na grande maioria dos casos) irrisórios, já se constitui numa pesada e injusta punição social para milhões de trabalhadores e trabalhadoras de todo o País.

Na luta pelo fortalecimento da estrutura de combate ao assédio moral nas relações de trabalho, cumpre-nos ressaltar aqui a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) na Paraíba, que, além de defender judicialmente as vítimas, realiza campanhas e utiliza os variados meios de comunicação social, aí incluídos jornais impressos, rádios, portais eletrônicos, televisões, cartilhas etc., para denunciar os assediadores e esclarecer a sociedade sobre a gravidade da conduta assediadora e a necessidade de enfrentamento da mesma.

## REFERÊNCIAS

- ARTHUR, Lobato & Robert, França. **Combate ao assédio moral na administração pública**. Disponível em: < <http://www.sinjus.com.br/modulos.php?>> Acesso em: 21 mar. 2017.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba, Juruá; 2008.
- Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – **Da denúncia à ação do MPT**. Disponível em: <[http://www.anpt.org.br/site/index25d7.html?option=com\\_\\_content&view\\_article&id=73&ITEMID=60](http://www.anpt.org.br/site/index25d7.html?option=com__content&view_article&id=73&ITEMID=60)>. Acesso em: 15 fev. 2017.
- BRASIL, Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 06 mar. 2017.
- \_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.326/2004**. Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267826>>. Acesso em: 28 mar. 2017.
- \_\_\_\_\_. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. CARTILHA. **Assédio moral e sexual no trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://www.sindicatopublicitariosspp.com.br/web/download/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL-web.pdf>>. Acesso em: 06 mar. 2017.
- \_\_\_\_\_. **Consolidações das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 14 mar. 2017.
- \_\_\_\_\_. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 14 jan. 2017.
- \_\_\_\_\_. **LEI nº 9.029, de 13 de Abril de 1995**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)>. Acesso em: 03 fev. 2017.
- \_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão nº 20100117028**. São Paulo. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15392542/26200801202002-sp/inteiro-teor-15392543>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho E Emprego. **Cartilha: Assédio Moral e Sexual no Trabalho.** Disponível em: <file:///C:/Users/NOVO\_USUARIO/Downloads/Assedio\_Moral\_e\_Sexual.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2017.

BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 80/2009. Altera dispositivos da Lei nº 8666, de 21 de junho de 1993, e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/89838>. Acesso em: 28 mar. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **PROCESSO nº 0131184-85.2014.5.13.0007 (RO).** Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra/pje\_2\_1717151>. Acesso em: 20 mar. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **PROCESSO nº 0000032-34.2016.5.13.0009.** Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra/pje\_2\_1696368>. Acesso em: 23 mar. de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **PROCESSO nº 0130854-60.2015.5.13.0005 (RO).** Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra/pje\_2\_1734087>. Acesso em: 10 mar. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **PROCESSO nº 0000468-14.2016.5.13.0002 (RO).** Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra/pje\_2\_1743914>. Acesso em: 26 mar. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **PROCESSO Nº 0130001-85.2015.5.13.0026 (RO).** Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra/pje\_2\_1807068>. Acesso em: 23 mar 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **PROCESSO Nº 0000526-02.2016.5.13.0007 (RO).** Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra/pje\_2\_1766110>. Acesso em: 02 mar. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **PROCESSO Nº 0130900-55.2015.5.13.0003 (RO).** Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra/pje\_2\_1781194>. Acesso em: 23 mar. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **PROCESSO Nº 0000710-73.2016.5.13.0001 (RO)**. Disponível em: <[https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra/pje\\_2\\_1781728](https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra/pje_2_1781728)>. Acesso em: 23 mar. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **PROC. Nº: 0136400-79.2014.5.13.0022**. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/portalservicos/consultaproc/captcha.jsf>>. Acesso em: 24 mar. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **PROCESSO nº 0130837-33.2015.5.13.0002 (RO)**. Disponível em: <[https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra/pje\\_2\\_1768237](https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/integra/pje_2_1768237)>. Acesso em: 29 mar. 2017.

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral: o risco invisível no mundo do trabalho**. Jornal de Segurança e Saúde do Trabalho, São Paulo. 2000.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª. São Paulo: LTr, 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. ed. atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2003.

**CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL**. Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União. Disponível em: <<http://www.ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

**CARTILHA SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO**. Confederação dos Servidores Públicos do Brasil. Disponível em: <[https://www.cspb.org.br/cartilha\\_assedio\\_moral.pdf](https://www.cspb.org.br/cartilha_assedio_moral.pdf)> Acesso em 10 mar. 2017.

**CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL E SÍNDROME DE BURNOUT**. Sindicato dos trabalhadores na educação municipal de Ribeirão Preto. 2008. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/download.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

**CARTILHA FENASPS SOBRE ASSÉDIO MORAL: Violência contra o trabalhador**. Disponível em: <[file:///C:/Users/NOVO\\_USUARIO/Downloads/120410\\_cartilha\\_assedio\\_moral\\_fenasps.pdf](file:///C:/Users/NOVO_USUARIO/Downloads/120410_cartilha_assedio_moral_fenasps.pdf)>. Acesso em: 21 mar. 2017.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev e atual. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2014.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CHECCHIA, Marcela Fernandes. **A dificuldade probatória do assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <[http://bdm.unb.br/bitstream/10483/12684/1/2016\\_MarcelaFernandesChecchia.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/12684/1/2016_MarcelaFernandesChecchia.pdf)>. Acesso em: 26 mar. 2017.

**COOPERATIVA MÉDICA CONDENADA**. Matéria jornalística divulgada no dia 16 de setembro de 2016. Disponível em: <<http://blogs.jornaldaparaiba.com.br/rubensnobrega/2016/09/16/cooperativa-medica-condenada-por-assedio-moral-na-paraiba/>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

DAMAZIO, Celeste Donato Delgado. **Assédio moral no trabalho no âmbito da CLT**. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14095&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14095&revista_caderno=25)>. Acesso em: 19 nov. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

ELGENNENNI, Sara Maria de Melo. **Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais**. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v9n1/v9n1a05.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2017.

FARIAS, Edilson Pereira de. **Colisão de Direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação**. 2ª ed. Porto Alegre:

Gil, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GUERRA, Márcia Rodrigues. **O assédio moral e o Código de Ética do sistema industrial como norteador nas relações de trabalho**. Disponível em: <[http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1422/Artigo\\_MARCIA%20RODRIGUES%20GUERRA.pdf?sequence=1](http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1422/Artigo_MARCIA%20RODRIGUES%20GUERRA.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 28 mar. 2017.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho & RIMOLI, Adriana Odalia. **“Mobbing Assédio Psicológico) no Trabalho: uma Síndrome Psicossocial Multidimensional**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a08v22n2.pdf>>. Acesso em: 11 mar. 2017.

HELOANI, Roberto. **Assédio Moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12>>. Acesso em: 12 mar. 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina Andrade. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 3ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LOBATO, Arthur. **Modalidades de Assédio Moral no Trabalho**. Disponível em: <[http://www.sinjus.com.br/modulos.php?nome=artigos&arquivo=visu\\_not&id\\_not=12217](http://www.sinjus.com.br/modulos.php?nome=artigos&arquivo=visu_not&id_not=12217)>. Acesso em: 13 fev. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 7ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26ª. Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista LTr. São Paulo: LTr, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004, p. 926.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **As ações da OIT para inibir o assédio moral**. 2009. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo & BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **A distinção do assédio moral de figuras afins**. Disponível em: <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_24122398\\_A\\_DISTINÇÃO\\_DO\\_ASSEDIO\\_MORAL\\_DE\\_FIGURAS\\_AFINS.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_24122398_A_DISTINÇÃO_DO_ASSEDIO_MORAL_DE_FIGURAS_AFINS.aspx)> Acesso em: 21 nov. 2016.

PRATES, Caio **“Processo por assédio moral cresce na crise”**. Disponível em: <<http://www.dgabc.com.br/Noticia/1893493/processo-por-assedio-moral-cresce-na-crise>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. Trabalho decente no Brasil. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

**Processo por assédio moral crescem 255% em cinco anos na PB; veja como se proteger**. Portal Correio, Paraíba, 29 set. 2016. Disponível em: <<http://portalcorreio.com.br/noticias/justica/trabalho/2016/09/24/NWS,284606,40,273,NOTICIAS,2190-PROCESSOS-ASSEDIO-MORAL-CRESCEM-255-ANOS-VEJA-PROTEGER.aspx>> Acesso em: 25 out. 2016.

SANTIAGO, Henriqueta; FERREIRA, Giovana. **Processos por assédio moral crescem 255%**. Jornal Correio da Paraíba. João Pessoa, 16 set. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed, 2006.

(Sem autoria): **Coopanest-PB é condenada por assédio moral e pagará indenização por danos coletivos.** Disponível em: <https://www.clickpb.com.br/paraiba/coopanest-pb-e-condenada-por-assedio-moral-e-pagara-indenizacao-por-danos-coletivos-210616.html>. Acesso em: 29 mar. 2017.

SILVA, Sidney Gonçalves da. **Assédio moral no trabalho: elementos configuradores.** 2011. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho-elementos-configuradores:>. Acesso em: 20 nov. 2016.

SILVA, Sidney Gonçalves da. **As principais características do assédio moral são:** dano, duração no tempo, repetição, intencionalidade, premeditação e existência de danos psíquicos. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-no-trabalho-elementos-configuradores>>. Acesso em: 23 mar. 2017.

SOUZA, Henrique Amaral de. **O assédio no ambiente de trabalho.** Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/395/390>>. Acesso em: 25 nov. 2016.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER José Luís. **ASSÉDIO MORAL: a micro violência do cotidiano - Uma cartilha voltada para o serviço público.** Disponível em: <http://www.prto.mpf.gov.br/pub/geral/assediom.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2017.