

O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

Renata Thalyta Fagundes da Silva Medeiros¹

Edinaldo Benício de Sá Júnior²

RESUMO

Pretende-se com este artigo analisar a conduta do assédio moral no setor privado. Iremos discorrer sobre essa violência psicológica e situações humilhantes prolongadas durante a jornada de trabalho. A abordagem será feita desde a evolução histórica do trabalho, com definições, classificações e o que configura assédio moral. Na perspectiva iremos apresentar os projetos de lei que visam à proteção do trabalhador sob essas condutas abusivas, bem como explanaremos as decisões judiciais nos Tribunais Regionais Federais e no Tribunal Superior do Trabalho.

Palavras-chave: Assedio Moral. Setor privado. Violência psicológica. Trabalhador.

THE MORAL HARASSMENT IN LABOR SCOPE

ABSTRACT

The intention with this article is to analyze the behavior of bullying in the private sector. We will discuss spare this psychological violence and prolonged humiliating situations during the workday. The approach will be made from the historical development of work with classifications and what sets bullying. In perspective we will present the bills aimed at worker protection under these abusive conduct and explanaremos judicial decisions in the Federal Regional Courts and the Superior Labor Court.

Keywords: Moral harassment. Private sector. Psychological violence. Worker.

¹ Acadêmica do curso do curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: renatathalyta@hotmail.com

² Professor Mestre. Orientador curso do curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: beniciodesa@outlook.com

1 INTRODUÇÃO

Este artigo irá analisar e abordar o assédio como forma de violência conformatada com a moral dos trabalhadores em suas atividades laborativas. Ressalta-se que o assédio moral não pode ser encontrado apenas ao ambiente de trabalho, pois são vários os locais em que esta situação humilhante e constrangedora pode acontecer, como, por exemplo, no ambiente familiar, escolar e dentre outros locais, vindo ensinar um novo trabalho específico. No presente momento, iremos abordar o tema voltado para o âmbito laboral.

Apresentaremos a evolução histórica do homem dando ênfase ao trabalho, comparando desde o homem das diversas periodização da história, seja na idade antiga, média, moderna e contemporânea. É de grande relevância abordarmos o princípio da dignidade da pessoa humana, de extrema importância que deveria ser respeitado por todo o âmbito laboral e que iremos descobrir que tal princípio não vem sendo observado simultaneamente com a legislação trabalhista, gerando uma enorme lacuna de direitos assegurados aos empregados garantindo um trabalho de fato digno.

Esse tema é bastante recorrente em caráter doutrinário, de modo que ainda, carece de atenção especial aos contratos de emprego, dado o grau de subordinação que é sua peculiaridade. O trabalhador como medo de perder o emprego, se sente de mãos atadas diante das hostilidades que acaba se submetendo ao rebaixamento do empregador. Desrespeitando a proteção moral ao trabalhador que deverá estar acima de um bem maior, que é o bem da vida, ao direito de ter uma vida digna, possuir a manutenção dos direitos de personalidade, resguardados a integridade física, psíquica ou intelectual.

Iremos conceituar o assédio moral, diferenciando ainda o assédio moral individual e o coletivo, explicitando em que situações configuram ou não, o assédio moral no âmbito do trabalho. Apontaremos os principais projetos de lei regulamentando o assédio moral, que atualmente existem cerca de 80 (oitenta) projetos que inclusive pretendem modificar a Consolidação das leis trabalhistas (CLT).

Traremos ainda a este artigo, o conceito jurisprudencial do assédio moral, que apesar de não ter sido regulamentado, é possível verificarmos o tema em questão em algumas sentenças e acórdãos trabalhistas, que estarão arrolados nos anexos.

Diante de várias pesquisas e leituras, constatamos que o assédio moral é um dos maiores indicativos no pleito dos danos morais na esfera judicial trabalhista, devendo ser punido todo aquele que coagi e infringi a dignidade do trabalhador. Ele desestabiliza de maneira profunda a saúde física e mental do indivíduo que ocupa o papel de vítima nessa relação social.

É visível um grande volume de casos ligados ao assédio moral tem como o objetivo, criar situações insustentáveis que pressionam o trabalhador para que ele peça demissão, para não arcar com todas as despesas trabalhistas. Só que isso não passa de uma ilusão dos Empregadores, pois são surpreendidos por ações judiciais, que de fato as despesas serão muito maiores, pagando por todos os transtornos e doenças psíquicas do trabalhador. Existem casos gravíssimos que podem levar uma ridicularização e humilhação tão grande que o trabalhador é capaz de tirar sua própria vida.

O que as empresas não estão levando em consideração é que todas essas práticas abusivas, levarão a enormes prejuízos econômicos tanto para a própria empresa com pagamentos de indenizações na esfera trabalhista, e para a previdência social, que neste último caso, essas práticas atinge a saúde física e psíquica do trabalhador, e salienta-se que nos dias atuais é o maior índice de afastamento do trabalho. Gerando prejuízos financeiros em nosso sistema previdenciário que no cenário atual já atua com grandes desfalques econômicos e altos índices de recebimento de benefícios por parte dos trabalhadores.

Diante de todo o exposto, é que verificamos a necessidade de uma regulamentação no que tange ao assédio moral no âmbito trabalhista, que se torne eficaz com o objetivo de sanar e minimizar essa prática abusiva em relação aos trabalhadores do nosso País, propiciando ao trabalhador um ambiente de trabalho saudável, livre de violência emocional, situações vexatórias e humilhações. Agregando ainda a campanhas por parte do Governo, de caráter pedagógico e punitivo, para dirimir a lacuna sobre o assédio moral.

Por fim, cumpre mencionar que será adotado como método de abordagem o método dedutivo e como método procedimental a revisão bibliográfica, bem como análise jurisprudencial acerca do tema.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

Em todo o período da história, o homem primitivo é obrigado a buscar meios necessários para saciar sua fome e certifica-se de sua defesa pessoal. Não existindo muitas opções, ele tinha que viver da caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra os seres humanos. O instrumento do seu trabalho eram apenas as mãos e próprio esforço físico. Antigamente o “trabalho” diferentemente dos dias atuais, seria a constante luta pela sobrevivência humana.

Na idade antiga, o trabalho começa a surgir com a escravidão. Não existia direito algum reconhecido, o trabalhador era tratado como uma “coisa” ou até mesmo objeto desprovido de direitos trabalhistas. Segundo Nascimento (2003, p. 41) dispõe que:

Na sociedade pré-industrial não há sistema de normas jurídicas do trabalho. Predominou a escravidão, que fez o trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.

Os trabalhadores que são os escravos nessa época, não se apresentam no mundo jurídico como titulares de direitos, nem se lhes reconhecerem a possibilidade de contrair obrigações: não são sujeitos de direito; é sim objetos de direito de outrem. A relação que se mantém não é outro senão de direito real entre o amo (dominus) e a coisa, o escravo (res). Não existe razão, portanto, nessa época, para se falar em Direito do Trabalho, pois o próprio modo de produção das sociedades era somente a escravidão, e que o trabalho escravo nunca foi reconhecido como sujeito, mais sim como objeto.

O Papel da Igreja foi de suma importância para a evolução do trabalho escravo para a servidão, que possuía a visão humanista que propiciou que a escravidão fosse deixada de lado, surgindo então a servidão como mão de obra, mesmo de forma lenta e gradativamente os trabalhadores passam a ser vistos como pessoas, possuidores de capacidade de ser sujeitos das relações jurídicas em que envolviam as glebas.

Na idade média a figura do trabalhador destaca-se por três tipos básicos de trabalhadores, os vassalos que são subjugados através de contrato ao senhor feudal; os servos da gleba, que são praticamente escravos, que naquela época podiam ser vendidos, doados ou trocados entre outros servos e até mesmo mercadorias; e de outro lado existiam os artesões que trabalhavam por conta própria e vendiam sua mercadoria.

Na subordinação ao senhor feudal era absoluta, pois os servos não possuíam liberdade para comercializar suas produções, pois eles eram obrigados a trabalhar para pagar pelo uso da terra e das supostas “proteções” que recebiam do senhor feudal.

Concluimos que a evolução da escravidão para a servidão foi apenas uma forma de mascarar as obrigações que os trabalhadores continuaram tendo ao longo dos anos. O professor Nascimento (2003, p. 41) relata que “Não deferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.

O direito do trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. No Século XVIII, surgiu a Revolução Industrial e que foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta das máquinas a vapor como fonte de energia, por exemplo, substituindo a força humana pelo uso das máquinas. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis, obrigou praticamente a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

O surgimento da máquina a vapor fez com que, ao mesmo tempo em que as máquinas impulsionavam a produção, gerava também um aumento no desemprego, já que a produção de uma única máquina era equivalente à produção média de dez trabalhadores, e muitas pessoas tinham abandonado o campo para trabalhar nas cidades. Nesse período, os operários das máquinas não tinham seus direitos regulamentados, não recebiam nenhuma proteção do Estado. As condições de trabalho eram extremamente precárias, pois eles eram mal remunerados, não tinham jornada de trabalho, nenhuma lei que protegesse o labor.

Com o esplendor da Revolução Industrial, surgiram então novos e graves problemas ocupacionais. A produção em massa, expôs ainda mais o trabalhador que perceberam uma concorrência desleal com a máquina, como muitos empresários possuíam a ambição de lucrar sempre mais, o trabalhador era explorado sendo forçado a trabalhar 15 horas por dia em troca de um salário baixo. Além disso, mulheres e crianças também eram obrigadas a trabalhar para sustentarem suas famílias. Eram péssimas as condições de trabalho oferecidas, só crescia o número de

doentes e mutilados, órfãos e viúvas. Alguns trabalhadores revoltados com a situação começavam a tentar fazer justiça com as próprias mãos, sabotando as máquinas e dentre outras manifestações começavam a surgir com o objetivo de defender o trabalhador.

Na mesma esteira, surgiu a Revolução Política Francesa com os ideais de liberdade e igualdade. Entretanto, o capitalismo selvagem da era industrial explorou e escravizou a massa trabalhadora. Assim, houve a intervenção estatal na relação de trabalho, com reconhecimento dos direitos sociais e busca de um mínimo de vida digna.

O histórico de antecedentes revela que o trabalhador era visto como uma coisa, um objeto, e o processo evolutivo para que se chegasse ao reconhecimento do trabalhador como um sujeito de direito, foi muito lento e doloroso. Não existia proteção à saúde física dos trabalhadores, a evolução da preocupação com a saúde ocupacional foi desencadeada com o conceito genérico de saúde e saúde pública.

Segundo Oliveira (2002, p. 101) “Foram os romanos os pioneiros a estabelecer a relação entre o trabalho e as doenças”. Inclusive para mesmo autor (OLIVEIRA, 2002, p. 102) “Os mineiros e metalúrgicos foram os primeiros a receber estudos sobre as doenças ocupacionais. Em 1556, Georg Agrícola, ao escrever um tratado sobre mineração mencionada padecimentos Segundo o autor dos mineiros indicando prevenção e tratamento para as doenças das juntas, pulmões e olhos”. Segundo o autor conclui que o marco de maior evidência em relação à saúde dos trabalhadores ocorreu sem dúvida, no ano de 1700, na Cidade Módena, na Itália, quando o médico Bernardino Ramazzini lançou um livro destinado à saúde dos trabalhadores.

A qualidade de vida no trabalho é um ponto que vem sendo discutido desde a década de 70. Então, com o passar do tempo esse conceito ele vem se tornando mais amplo e a busca do interesse de um trabalho saudável pelo trabalhador, é realizado plenamente pela satisfação do trabalho.

O processo evolutivo das condições de trabalho, ainda está longe de uma harmonia entre os empregadores e os trabalhadores. É necessário o reconhecimento da dignidade do trabalhador como pessoa humana. Que por sua vez, o princípio da dignidade da pessoa humana deveria ser seguido por todos os empregadores, a dignidade humana se inicia no momento que o trabalhador tem concretizado seus direitos vitais mínimos, que são os direitos fundamentais, responsáveis por

proporcionar o respeito e qualidade de vida a todo ser humano, abarcando a saúde, a liberdade, o trabalho, o meio ambiente equilibrado entre muitos outros.

3 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto na Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro 1988, em seu art. 1º, inciso III, que dentro outros fundamentos, declaram-no como sendo um princípio fundamental, no qual dispõe:

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 – [...] (BRASIL, 1988).

Os princípios expressos na Constituição Federal são dotados de caráter obrigacional que vincula não somente o Poder Judiciário a aplicabilidade do caso concreto, mas bem como os legisladores, governantes e toda a população brasileira.

Observamos que ao valorizar o direito trabalho e ao proteger a dignidade humana, inserido valores como fundamentos do Estado, mediante garantia constitucional. Destacamos que, como princípio constitucional, a dignidade humana detém sua aplicabilidade em todos os ramos jurídicos, especialmente o Direito do Trabalho, protegendo o empregado em toda fase na relação de emprego. O trabalho como direito fundamental, deve ser pautado na dignidade da pessoa humana.

De um óptica geral, é perceptível que quando não há respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde não haja condições mínimas para uma segurança de existência digna, onde não haja limitação do poder, de modo que a liberdade e autonomia, a igualdade seja de direitos ou dignidade, e dos direitos fundamentais não sejam reconhecidos ou minimamente assegurados, é notório que não há espaço para a dignidade da pessoa humana resultando com o que o trabalhador seja mero objeto de arbítrio e injustiças.¹

¹ Ingo Sarlet (2001, p. 59).

Sendo assim a dignidade é indisponível, cabendo ao Estado sua proteção. Porém ainda sim, o direito do trabalho ainda é alvo de muitas críticas e muita desordem no âmbito empresarial, pois com todos os encargos exigidos pelas leis trabalhistas, alegam tornar inviável o pagamento, é um empecilho ao crescimento econômico e assim cumprir todas as leis, é o que vemos no cotidiano na esfera judicial, que os processos só crescem a cada dia que passa.

O princípio da dignidade humana não tem sido observado juntamente com a legislação trabalhista, desenvolvendo uma mitigação dos direitos assegurados aos empregados garantindo um trabalho digno. Ocasionalmente que o direito do trabalho não vem, especificamente cumprindo seu papel de instrumento da justiça Social. As práticas ultraliberais só crescem, e são essas práticas que vão propiciar o ambiente do trabalho adequado ao assédio moral. De modo que vêm se alastrando em todo o País, tornando essa prática abusiva e ilegal no âmbito trabalhista.

Atualmente, processos judiciais que envolvem assédio moral estão cada vez mais presentes na Justiça do Trabalho. No Brasil, alguns projetos de lei estão em debate, restando ao Judiciário combater os casos tratando em cada lide apresentada perante aos Tribunais.

4 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que confronta a dignidade psíquica do trabalhador, de forma contínua, resultando o efeito da sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Segundo a psicóloga Marie France Hirigoyen (2002), define o assédio moral, como o termo usado para definir a violência pessoal, moral e psicológica no trabalho. O assédio moral também é conhecido como “mobbing” ou “terror psicológico”.

O assédio moral é na relação de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados em nossa atualidade. É ocasionado por um conjunto de fatores, como a globalização, a produção em massa e lucro, e pela forma da estrutura do trabalho nos quais geram competições violentas e perseguições aos trabalhadores com medos e ameaças. Tornando o ambiente de trabalho insustentável, com esse terror psicológico, que gera para a vítima um sofrimento que atinge sua integridade física e

psicológica, podendo causar maiores transtornos como doenças que vão acompanhar pelo resto das suas vidas.

As violências psicológicas que são provocadas geram nas vítimas danos emocionais e doenças psicossomáticas, resultando alterações do sono, distúrbios alimentares, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar quadros de pânico e depressão, ou até mesmo levar à morte ou ao suicídio, que são os casos mais graves e mais delicados.

O assédio moral é caracterizado pela frequência e intenção da conduta, não se confundindo com os desentendimentos isolados no cotidiano laboral que ocorre entre os trabalhadores ou a prática de supervisão criteriosa.

Segundo a Organização internacional do trabalho (OIT), assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras. A OIT concluiu dessa forma, pois esse é um tipo de violência que ocorre no mundo do trabalho e que aumentou em todo o mundo. Em alguns países o assédio moral no trabalho alcançou níveis de uma verdadeira epidemia. Em 1996 na Europa, foram constatados mais de 12 milhões de vítimas.

A OIT apurou que práticas como a intimidação, a perturbação sistemática e as ameaças partem também de companheiros psicologicamente instáveis, gerando inclusive suicídios. Se o assédio não for prevenido, ofenderá a dignidade ou a integridade física do trabalhador.

A doutrina pátria retrata que as características do assédio moral são: a abusividade da conduta; a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; a reiteração da conduta; e a finalidade de exclusão. Para alguns autores, é incluída a existência de efetivo dano psíquico e emocional, e concordamos por entendemos não fazer parte das características, e fazer parte da responsabilidade civil decorrente de tal conduta.

O perfil psicológico do assediador costuma ser uma pessoa autoritária e narcisista, que não tem nenhuma consideração pelo assediado. No âmbito do trabalho, o assédio moral se concretiza pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho.

O evento do assédio moral corrompe o meio ambiente de trabalho, ocasionando a queda de produtividade e a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais. Trazem sérios prejuízos à própria empresa, na forma de longas ausências decorrentes de atestados médicos e comparecimentos, inclusive faltas de

trabalhadores, além de pagamento de indenizações a título de danos morais e materiais, na Justiça do Trabalho.

4.1 ASSÉDIO MORAL INDIVIDUAL

Existem três classificações do assédio moral individual que é visualizado por três modalidades de assédio moral: o vertical, o horizontal e o misto.

O assédio moral vertical é configurado nas relações marcadas pela subordinação e pela diferença hierárquica. É praticado pelo chefe, diretor, gerente, encarregado, pelo dono da empresa ou familiares contra um trabalhador. O assédio moral vertical possui a vertente descendente e ascendente. O assédio vertical descendente é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado. Já o assédio moral vertical ascendente é praticado pelo inferior hierárquico contra o superior.

O assédio moral horizontal é o praticado entre os sujeitos do mesmo nível hierárquico, que não são subordinados um ao outro. Ressaltamos que o assédio moral vertical quanto o horizontal pode ser realizado por um ou mais pessoas contra um trabalhador ou até mesmo grupo de trabalhadores.

O assédio moral misto envolve no ato, três pessoas no mínimo, entre elas o assediador vertical, o assediado horizontal e a vítima, que nesse contexto será atacada pelos dois lados, que é o caso mais grave, pois o desgaste do trabalhador é maior ainda.

As frequentes humilhações, a exposição do trabalhador ao ridículo, a supervisão exagerada, as críticas demasiadas, o declínio das tarefas, a ocultações de informações essenciais à realização do trabalho, a exigência de prazos impossíveis de serem cumpridas, as frequentes perseguições são resultados desta prática condenável.

Segundo a médica do trabalho e professora Margarida Barreto, relata que as situações mais frequentes que caracterizam a ocorrência do assédio moral no ambiente do trabalho são: predomínio de instruções confusas e imprecisas; bloqueador e isolamento no trabalho; rebaixar ou mandar o trabalhador realizar tarefas abaixo de sua capacidade profissional; fazer comentários maldosos em público; discriminação das mais variadas.

Tomamos como exemplo o caso da empresa Walmart, que foi condenada a pagar uma indenização de R\$ 140 (cento e quarenta) mil reais, ao seu ex-diretor, no qual era obrigado a rebolar enquanto executava o hino motivacional da empresa, alegou que na abertura e no final das reuniões diárias, os funcionários tinham de cantar uma espécie de grito de guerra da empresa. Em determinado trecho da música, aquele que não fizesse o movimento era levado até a frente de todos e obrigado a cumprir o rebolado sozinho.

O valor da indenização imposta pelo juiz da 3ª vara do Trabalho de Barueri, do TRT da 2ª região é de dez vezes o último salário do ex-funcionário. Em sua sentença, afirmou que é "Inacreditável que em pleno século XXI determinados empregadores ainda não se deram conta que a Idade Média já passou. Não percebem que os seus empregados não são servos da gleba. São seres humanos com dignidade constitucionalmente protegida! São pessoas como todas as outras!".

A empresa Walmart se defendeu alegando que o intuito da ação era somente para descontrair o ambiente e enturmar a equipe, bem como alegou que não forçava ninguém, que não existia nenhum rebolado, ou qualquer outro movimento circular do quadril. O que existia era descontração entre colegas com uma rápida flexão dos joelhos, projetando rapidamente o tronco para baixo. Um verdadeiro absurdo de tese de defesa, que resta comprovado e demonstrado a conduta do assediador e suas vítimas.

4.2 ASSÉDIO MORAL COLETIVO

O assédio moral coletivo é aquele cometido pelo assediador contra um grupo de pessoas. Conforme o professor Melo (2007), relata que:

Comumente tem ocorrido à prática de assédio moral de forma coletiva, principalmente nos casos envolvendo política 'motivacional' de vendas ou de produção, nas quais os empregados que não atingem as metas determinadas são submetidos às, mais diversas situações psicoterror, cuja submissão a 'castigo e prendas' envolve práticas de fazer flexões, vestir saia da baiana, passar batom, usar capacete com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar músicas de cunho erótico, dentre outras.

Podemos destacar o caso exemplificativo que aconteceu em nosso Estado, com a condenação da companhia de bebidas Ambev, no importe de R\$ 1 (um) milhão

de reais que foi revertido ao fundo de amparo do menor trabalhador (FAT), em razão de assédio moral contra seus trabalhadores.

Na decisão contra a Ambev, o Tribunal Regional do trabalho 21^a Região, através da nobre magistrada Joseane Dantas dos Santos, destacou o seguinte teor; “a recorrente tem como corriqueira a adoção das “brincadeiras” em questão, inclusive em âmbito nacional, conforme prova nos autos, que configuram, de forma indene de dúvidas, dano moral a seus empregados, expondo-os a situação de ridículo e constrangimento perante todos os colegas de trabalho, bem como à sociedade em geral, por serem obrigados a transitar com uniforme onde constavam apelidos ofensivos, o que ocorreu em razão de ato patronal violador do princípio da dignidade da pessoa humana”.

Nesse processo, o Ministério Público do Trabalho firmou acordo extrajudicial com a Ambev na qual a companhia comprometendo-se a não utilizar qualquer prática discriminatória contra seus empregados e a promover uma campanha publicitária, com o tema sobre o combate ao assédio moral e a atuação do MPT.

Em ação civil pública, movida pela Procuradoria no trabalho da 21^a Região, no nosso Estado RN, a Ambev foi condenada pela justiça do trabalho, em 2006, a pagar indenização de R\$ 1 (um) milhão de reais por dano moral coletivo decorrente da prática de assédio moral contra seus funcionários.

No ano de 2011, a Ambev se envolveu em mais um caso de assédio moral, teve um recurso negado para anular a condenação por assédio moral a um ex-funcionário que se sentiu lesado pela forma como a empresa “motivava” os funcionários. Alegou que não atingia as metas de vendas os funcionários eram obrigados a deitar dentro de um caixão (que representava um profissional morto), era rotulado de incompetente e, às vezes, era representado por ratos e galinhas enforcados na sala de reuniões. A decisão da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho estipulou uma indenização de R\$ 25 (vinte e cinco) mil reais.

No mesmo ano a empresa SAMSUNG foi proibida de humilhar funcionários da fábrica de Campinas, no interior de São Paulo. Uma ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho denunciou que os chefes coreanos da unidade estavam tratando os funcionários agressivamente, com pouco respeito e de maneira constrangedora, com gritos e palavrões. Na ação, o órgão pediu uma indenização de 20 (vinte) milhões de reais por danos morais coletivos. Esse tipo de motivação por pressão acabou provocando abalos emocionais, quadros de depressão e síndrome

do pânico em vários empregados da fábrica. Diante desse tratamento, a 8ª Vara do Trabalho de Campinas proibiu, em caráter liminar, a empresa de cometer tais abusos, com pena de R\$ 10 (dez) mil reais por vítima, em caso de descumprimento. Apesar dos relatos de funcionários sobre os maus-tratos, a Samsung negou os abusos e afirmou que cumpre rigorosamente a legislação.

A condenação por danos morais coletivos, provenientes do assédio moral, poderá ser um eficaz instrumento para coibir as ações dos grandes conglomerados que, diariamente, agridem e afrontam os direitos e interesses dos trabalhadores de forma incisiva e impune, pois se aproveitam por não existir legislação vigente.

4.3 SITUAÇÕES QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, segundo Hirigoyen (2002), pode se manifestar de várias formas, e são quatro tipos que representam as situações que ocorrem com maior frequência no âmbito do trabalho que é a degradação proposital das condições de trabalho, o isolamento e recusa de comunicação, o atentado contra a dignidade e a violência verbal, física ou sexual.

A degradação proposital das condições de trabalho é possível ser verificado com a retirada da vítima a sua autonomia nas suas atividades laborais; a falta de transmissão de informações úteis para a realização de tarefas; induzir a vítima ao erro; impugnar sistematicamente as decisões da vítima; reprovar seu trabalho de forma injusta; impossibilitar a vítima de acessar seus instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador dentre outros, ocasionar danos em seu ambiente de trabalho; desprezar recomendação médica; remover o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas; outorgar de forma proposital tarefas inferiores ou superiores que lhes são competentes; causar danos em seu local do trabalho e até impedir a vítima que consiga uma promoção de cargos.

O Isolamento e recusa de comunicação é encontrado quando ocorre a interrupção da vítima com frequência, a falta de diálogo entre a vítima seus superiores ou até com seus colegas de trabalho; haver apenas comunicação por escrito; efetuar o isolamento da vítima do restante do pessoal do trabalho, ignorar a presença da vítima, proibir que haja qualquer tipo de diálogo seja escrito ou verbal, inclusive até proibir a vítima de falar.

O atentado contra a dignidade é detectado quando acontece às insinuações sarcásticas, quando ocorrem gestos de desprezo para com a vítima, imputam tarefas humilhantes, maldizem sobre a honra, boa fama da vítima e ordem psicológica, menosprezam a vítima de suas origens, nacionalidades, crenças religiosas ou convicções políticas, zombam sobre seu aspecto físico ou até mesmo das suas deficiências física.

A violência verbal, física ou sexual é exemplificada nos atos de ameaças a vítima de violência física, agressões físicas, seguir e espionar a vítima, assediar ou agredir a vítima por meio de gestos obscenos ou propostas, invasão de privacidade da intimidade da vítima ou até danificar o automóvel da vítima.

4.4 SITUAÇÕES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

Existem situações, de forma isolada, que não configuram o assédio moral no âmbito laboral. O primeiro ponto que podemos destacar é que um trabalho ou profissão estressante não se confunde com assédio moral. O desgaste emocional em atividades que requer o cuidado de alguns serviços, como serviços médicos e de segurança, de modo que não existe relação com práticas de assédio moral, e sim a forma específica organizacional para reger toda essa forma de trabalho. O simples conflito entre colegas de trabalho, superiores hierárquicos, não configura o assédio moral.

O assédio é caracterizado pela repetição de gestos, palavras e comportamentos que isoladamente considerados, podem parecer inofensivos. A agressão moral é pontual, mesmo sendo de uma única vez, atinge a dignidade da pessoa. Podendo gerar uma indenização por danos morais, mas não se confunde com o assédio moral.

A violação ao direito à intimidade da vítima, como revista íntima, marcação de tempo que utiliza o banheiro, fuçar e-mails pessoais sem o consentimento do empregado, e todas as possíveis condutas discriminatórias, serão passíveis de indenização por danos morais, se forem praticados isoladamente, não configuram assédio moral no âmbito laboral.

Faz mister ressaltar que alguns atos do empregador como transferências, mudanças de funções, avaliações de desempenho, feedback, cobranças e críticas ao trabalho, se forem cobradas e supervisionadas de forma objetiva e respeitada, apenas

cumprindo a sua função de superior hierárquico, não configuram também o assédio moral.

5 PROJETOS DE LEI REGULAMENTANDO O ASSÉDIO MORAL

A legislação ainda está em fase de elaboração, atualmente existem 80 (oitenta) projetos de lei, em diferentes regiões do País. O legislador brasileiro está tentando regulamentar e punir a prática de assédio moral por meio de uma lei federal, tendo em vista ser de competência legislativa privativa de a União legislar sobre Direito do Trabalho. Conforme dispõe o art.22, I, da Constituição Federal: “Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: “I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho” (BRASIL, 1988).

O Projeto de lei nº 2.369/2001 destaca-se por adotar medidas preventivas, sem alterar a CLT, conforme dispõe sobre o assédio moral no ambiente do trabalho, no qual retrata a proibição do assédio moral nas relações de trabalho.

Ainda conceitua o assédio moral no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que atente sua higidez física ou mental, ou, comprometa a sua carreira profissional.

No caso seria devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressaltando ainda o direito de regresso. O valor dessa indenização tem o mínimo de 10 (dez) vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro no caso de reincidência. Além dessa indenização, incluiria também todos os gastos relativos ao tratamento médico também seriam pagos pelo empregador, caso fosse verificado danos à saúde do trabalhador.¹

Esse projeto obriga que é dever do empregador tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho, inclusive com medidas educativas e disciplinadoras. Caso não sejam adotadas medidas de prevenção ao assédio moral, o empregador estará sujeito ao pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil) reais por empregado, o valor dobrado para caso de reincidência.²

¹ Projeto de lei nº 2.369/2001.

² Projeto de lei nº 2.369/2001.

Já o assédio moral praticado pelo empregado, mesmo após ter sido orientado sobre a sua proibição, ensejaria sanção disciplinadora pelo empregador.

Para aplicação de sanção disciplinadora deve ser considerada a gravidade do ato praticado e sua reincidência, sujeitando o empregado à suspensão e, caso não seja verificada alteração no seu comportamento após orientação do empregador, à rescisão do contrato de trabalho por falta grave, seguindo os termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).³

Posteriormente o PL n. 2.369/2001, recebeu emendas parlamentares para que o valor da indenização por assédio moral fosse arbitrado pelo juiz competente, que fixaria de acordo com as particularidades de cada caso concreto, com gravidade do ocorrido e de acordo com o estado financeiro do autor.

Foi acrescida também a regra de sobre as medidas de prevenção ao assédio moral, que ao ser verificado, o empregador estaria sujeito ao pagamento de multa arbitrada pelo magistrado, mediante as particularidades de cada caso concreto.

Apenso ao PL n. 2.369/2001, foi proposto para regulamentar o assédio moral por meio das alterações nas hipóteses de justa causa praticadas pelo empregador e previstos na CLT, especificamente o art.483 da CLT, incluindo três alíneas (h, i e j), nos seguintes termos:

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

h) praticar o empregador ou permitir aos seus prepostos, o assédio moral contra ele, através de gesto ou palavra, que venha a atingir a autoestima e a segurança da pessoa, fazendo-a duvidar de sua competência e capacidade laboral, prejudicando sua saúde, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do empregado;

i) na caracterização do assédio moral do trabalhador, poderá o empregado pleitear rescisão de seu contrato e pagamento das respectivas verbas indenizatórias;

j) para os casos em que se caracterize o assédio moral por razão de gênero, raça ou etnia, bem como por idade, poderá o empregado ou empregada pleitear recebimento em dobro das parcelas rescisórias a que fizer jus (BRASIL, 2001).

Enfatizamos que o mencionado artigo trata dos casos em que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleiteando indenização, que

³ Projeto de lei nº 2.369/2001

necessário alterações que esse projeto de lei possui, é totalmente inovador, por tratar de um tema novo que seria de grande relevância para modificar as relações de trabalho.

Com as transformações elencadas no Direito do Trabalho, podemos considerar que sempre estarão respeitando seus princípios basilares.

Verificamos que o princípio protetor, é o foco central do legislador, que mantém intencionalmente o equilíbrio das relações entre empregado e empregador, protegendo a parte mais fraca da mais forte. É notório que o mencionado projeto, está em consonância com o princípio da imperatividade das normas trabalhista e irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas.

Não existindo inconstitucionalidade, nas futuras alíneas inseridas no artigo em comento, não há qualquer conflito com o que preceitua a Constituição.

O projeto de lei em comento busca modificações na atualidade sistema de proteção ao trabalhador. O tema abordado do assédio moral que é uma prática cada vez mais no âmbito laboral, trazendo profundos, e por muitas vezes irreversíveis, gerando danos e transtornos psicológicos às vítimas, é de grande relevância a coação desses atos. Os assediadores devem ser punidos, por todas as violências psicológicas e práticas humilhantes que só atrapalham e diminuem a produtividade de duas vítimas. Que todo esse assédio, não passa de uma agressão e desrespeito a dignidade da pessoa humana, que luta diariamente para se fixar em um trabalho e se dignificar com seu labor. Trabalhar é condição essencial, não somente pela manutenção financeira, mas pela dignificação da vida.

E essas condutas repressivas e discriminatórias é uma falta de caráter dos assediadores, não há nada que justifique tal conduta.

É dever do Estado, portanto, coibir o assédio moral. Deixar-se inerte quanto a estas práticas abusivas seria o completo descumprimento da obrigação estatal de proteger os mais fracos que são as vítimas, os trabalhadores. Enquanto não existir punição para os assediadores, os casos de assédio moral só aumentarão, ocasionando mais vítimas com transtornos psicológicos, humilhações e abalos emocionais.

6 CONCEITO JURISPRUDENCIAL DO ASSÉDIO MORAL

Apesar de ser um tema que não houve ainda regulamentação, é possível presenciar algumas sentenças e acórdãos trabalhistas, sendo reconhecido o pleito das vítimas desse tipo de assédio.

Os fatos mais recorrentes são a inação compulsória, humilhações verbais por parte de superiores, coações psicológicas com a finalidade de adesão do empregado ao pedido de demissão voluntária ou à demissão, atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo ou com o tempo em que são exigidas, divulgação de comentários maliciosos visando a subestimar esforços, gerando violência psicológica do trabalhador. A regularidade dos atos punitivos deve se prolongar no tempo.

A participação do Tribunal Superior do Trabalho na formação de jurisprudência sobre a matéria ainda é tímida. Destacam-se os entendimentos que estão no anexo 01. Bem como se encontram os julgados dos tribunais Regionais Federais no anexo 02, que veremos adiante.

O Brasil ainda não possui uma legislação federal sobre assédio moral. Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais Federais, já reconhecem o problema e já vêm condenando muitas empresas por práticas abusivas relativas ao assunto, conforme decisões expostas anteriormente.

Os resultados dos processos que envolvem em pauta o assédio moral, quando são favoráveis ao empregado, geram três tipos de reparação ao trabalhador. A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese semelhante à justa causa, só que em favor do empregado, que se demite, mas mantém o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como uma demissão comum sem justa causa. A segunda é a indenização por danos morais em razão de assédio moral, que, na esfera trabalhista, visa à proteção da dignidade do trabalhador. A terceira é a indenização por danos materiais, nos casos em que existir os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador sejam graves a ponto de gerar gastos com remédios e tratamentos.

Apesar do assunto está sempre está em evidência na esfera trabalhista, é cada vez mais comum o pagamento de indenização por danos morais em razão de assédio moral praticado contra a seus empregados.

Segundo Sebastião Vieira Caixeta alerta para dados concretos acerca do assédio moral no Brasil: “Estima-se que, no Brasil, pelo menos 40% (quarenta por cento) dos trabalhadores sofrem violência moral. Muitos são os exemplos de assédio moral nas relações de trabalho. São comuns as instruções confusas e imprecisas, a

exigência de trabalhos urgentes sem necessidade, as críticas em público, a transferência de setor com o intuito de humilhar, a privação de trabalho, a depreciação das tarefas feitas, a marcação de tempo e de vezes para ir ao banheiro, a exigência de desempenho acima da qualificação, a submissão a tarefas inferiores à função desempenhada, a exigência de trabalhos complexos em tempo insuficiente, o desrespeito ou a imposição de crenças religiosas, filosóficas ou políticas. Esse quadro é totalmente contrário ao direito. O ordenamento jurídico brasileiro funda-se na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, que são fundamentos da República Federativa do Brasil. Constitui-se objetivo fundamental do país a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Segundo a Jurista Alice Monteiro de Barros, ao julgar o RO 01179-2005-014-03-00-1, conceitua assédio moral como:

O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante um tempo prolongado, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima (JUSBRASIL, 2006).

Embora o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente nesse decênio foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, gerando desagradáveis sintomas, constrangimentos, humilhações, devido aos desgastes psicológicos que provoca. Sendo perceptível que o assédio moral no trabalho decorre do abuso prolongado no exercício do poder diretivo pelo empregador nas relações entre as partes, por trazer enormes transtornos ao ambiente de labor e aflição à vítima, afetando diretamente a esfera pessoal do trabalhador no âmbito laboral, gerando, nada mais justo dano moral que é passível de reparação na justiça do trabalho.

8 CONCLUSÃO

À luz do exposto, percebe-se que o presente artigo explanou que em nosso cenário econômico empresarial, a prática do assédio moral vem sendo utilizada, de

uma forma mais maquiada e mais abusiva, pois devido a tanta humilhação e terror psicológico os trabalhadores são obrigados a produzir mais e ficarem inertes a tantas irregularidades das empresas e seus representantes.

O assédio moral expõe todo o trabalhador a situações de humilhações e vexatórias, causando grandes transtornos. Ocorrendo o assédio moral, tal ato, afronta diretamente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, devendo ser tutelado a dignidade humana entre os envolvidos, devendo ser protegidos pelo Estado e pelos sindicatos responsáveis.

O conceito do assédio moral deve ser de conhecimento dos empregados, pois muitas vezes os empregadores confundem o poder diretivo e disciplinar com abuso de poder, e os empregados não são obrigados a tolerar situações que vão além de suas obrigações. O que acontece de fato é que infelizmente os empregados não sabem que estão sendo vítimas de assédio moral, normalmente pensam que faz parte de sua atividade tolerar situações humilhantes.

Ocorre que vários projetos de lei, já foram apresentados, é de grande importância a aprovação das leis que venha tutelar o assédio moral, impondo limites e proteção ao trabalhador, que são hipossuficientes em relação à classe empresarial no ambiente do trabalho.

O próprio trabalhador pode se proteger contra o assédio moral, no seu ambiente de trabalho, buscando informações e conhecimentos para tais abusos. De modo que podem buscar seus direitos através de processos de indenizações pelo dano pessoal sofrido, nas esferas da Jurisdição Trabalhista.

A prevenção seria uma medida eficaz desde que fosse criada uma lei específica que trouxesse ações preventivas e contenciosas no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Quando ocorre a relação de assédio moral no ambiente de trabalho, esta prejudica não somente o trabalhador, que é sua principal vítima, mas também toda esfera pessoal. Agregando ainda as campanhas que o Governo poderia fazer, de caráter pedagógico e punitivo, para dirimir a lacuna sobre o assédio moral.

Não esquecendo também que há consequência de ordem econômica para as empresas. É preciso existir uma cultura educacional de prevenção na relação de trabalho e punir toda e qualquer forma de coação moral, sendo que o assédio moral afeta a alma do ser humano. De modo que o assédio moral deve ser efetivamente extinto do ambiente de trabalho, pois além de trazer consequências para a saúde

física e psíquica do trabalhador, prejudica a toda a comunidade de um modo geral e também o próprio sistema previdenciário com os altos índices de afastamento do trabalhador.

O que podemos perceber é que somente após a aprovação de projeto de lei que venha resguardar os trabalhadores do assédio no ambiente do trabalho, seja a única maneira de coagir essas práticas, acredito que os valores das multas devem ser revistos e valorados para que sejam efetivamente aplicadas gerando grande desconforto e a aplicação das penalidades serem de grande importância que onerem

Entretanto sabemos que existem vários fatores que impedem a formulação de leis, aprovação dos projetos, pois o assédio moral demonstra muita subjetividade em questão, no qual dificulta um pouco as definições em ações concernentes ao assédio moral. Nos casos da esfera Judicial, o assédio moral somente poderá ser caracterizado se for apresentado provas materiais e testemunhas na maioria dos casos.

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

É de suma importância a sociedade ser merecedora de uma mobilização contra prevenção do assédio moral, com a finalidade de minimizar violência emocional, situações vexatórias, humilhações, feridas difíceis de cicatrizar e todas as ações que degradam as condições de trabalho.

Concluimos e enfatizamos a necessidade de criação das leis específicas para a proteção da integridade física e mental do trabalhador em relação ao assédio moral, com a finalidade de banir e condenar penalmente os assediadores que praticam os atos de assédio moral.

ANEXO 01

QUANTUM. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL NÃO EXCESSIVO. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.

As reclamadas foram condenadas ao pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista que ficou demonstrado, por meio de prova testemunhal, que a reclamante sofreu assédio moral no ambiente de trabalho. Em relação ao montante da indenização majorado pelo Regional em 100 vezes o último salário da reclamante (R\$ 60.800,00), não merece reforma a decisão. Ressalta-se que o valor da indenização por dano moral a ser

arbitrado não é mensurável monetariamente de forma objetiva ou previamente tarifada, em virtude de não ter dimensão econômica ou patrimonial, tendo sido adotado no Brasil o sistema aberto, em que se atribui ao juiz a competência para fixar o quantum, de forma subjetiva, levando-se em consideração a situação econômica do ofensor, o risco criado, a gravidade e a repercussão da ofensa, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo, entre outros. O julgador deve ainda observar a finalidade pedagógica da medida e a razoabilidade do valor fixado de indenização. Assim, considerando os valores de indenização comumente arbitrados nesta Corte superior, não se revela desproporcional a quantia arbitrada pelo Tribunal Regional. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INEXISTÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. É incabível o deferimento de honorários advocatícios à parte não assistida por seu sindicato, consoante o disposto no item I da Súmula nº 219 do TST, in verbis: 'Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família'. Recurso de revista conhecido e provido. (JUSBRASIL, 2015g).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA OPÇÃO SEXUAL.

A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir a juridicidade da decisão de prelibação do recurso de revista, à míngua da demonstração de pressuposto intrínseco previsto no art. 896 da CLT. Na hipótese, quanto ao alegado assédio moral pela excessiva cobrança de metas e discriminação quanto à opção sexual, a Corte Regional, valorando fatos e provas, firmou convicção de que não restou caracterizada a ocorrência de assédio moral, consistente na exposição do reclamante a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Nessa perspectiva, a argumentação recursal de que restou configurada a prática de assédio moral no trabalho remete à revisão do acervo fático-probatório, procedimento vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária pela Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento, no particular (JUSBRASIL, 2015d).

RECURSO DE REVISTA. MAQUINISTA FERROVIÁRIO. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIRO. AUSÊNCIA DE ÁGUA POTÁVEL E AMBIENTE SALUBRE PARA ALIMENTAÇÃO. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO . ABUSO NÃO CONFIGURADO. Na hipótese, o Tribunal Regional firmou seu convencimento de que não restou configurada a prática de assédio moral no trabalho, à míngua de demonstração das condutas danosas imputadas à empregadora. Nesse contexto, as assertivas lançadas no recurso são contrapostas ao quadro fático revelado no acórdão regional e, portanto, insuscetíveis de reexame na via extraordinária, ante o óbice contido na Súmula nº 126 deste Tribunal Superior. Recurso de revista de que não se conhece (JUSBRASIL, 2015f).

RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. RIGOR EXCESSIVO DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO. Trata-se de hipótese na qual o Tribunal de origem, valorando fatos e provas, firmou convicção acerca da caracterização da responsabilidade civil subjetiva capaz de ensejar a reparação por danos, porquanto comprovado o assédio moral, consubstanciado no rigor excessivo do seu superior hierárquico; bem como o abalo moral, decorrente da imposição de realizar transporte de numerário, função para a qual o reclamante não foi contratado e treinado, sem oferecer

a devida segurança, expondo-o a risco de vida. A argumentação da reclamada de que não restaram configurados o assédio moral, o ato ilícito e o nexo causal remete à revisão do acervo fático-probatório, procedimento vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária pela Súmula nº 126 do TST. A propósito, esta Corte Superior vem firmando o entendimento de que a conduta do empregador de exigir do empregado o transporte de numerário, atividade para a qual não foi contratado e treinado, com a indevida exposição à situação de risco, enseja o pagamento de indenização por dano moral. Recurso de revista de que não se conhece, no particular. MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. INAPLICABILIDADE NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. Consoante entendimento sedimentado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior, a multa prevista no art. 475-J do CPC, que se refere ao cumprimento da sentença civil, não é aplicável ao processo do trabalho, haja vista a incompatibilidade com as disposições dos arts. 769 e 889 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido, nesse particular (JUSBRASIL, 2015a).

ANEXO 02

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DEVER DE REPARAR. Assédio moral, "bullying" ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. Todavia, para se imputar ao empregador o dever de reparar o dano sofrido pelo empregado (que se caracteriza pelo próprio evento), a conduta culposa ou dolosa deve ser comprovada, de forma insofismável, pelo empregado (art. 186 do Código Civil) (JUSBRASIL, 2015c).

INDENIZAÇÃO - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR - PERTINÊNCIA. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (JUSBRASIL, 2015a).

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. MONTANTE INDENIZATÓRIO. A autora laborou para ré por menos de dois anos e, apesar dos constrangimentos passados, não demonstrou repercussão psicológica de magnitude capaz de prejudicar a sua afirmação profissional dentro ou fora dos muros da empresa. Não se quer aqui contemporizar com condutas da espécie, mas viabilizar indenizações adequadas para cada caso. Logo, ei por bem reformar a sentença para reduzir o importe indenizatório para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) (JUSBRASIL, 2015b).

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: o risco invisível no mundo do trabalho. Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html>. Acesso em: 17 set. 2015.

BENAVIDES, Ana Maria. O Estado da arte do burnout no Brasil. In.: **Seminário internacional sobre estresse e burnout no Brasil**. Curitiba, 30 e 31 ago. 2002.

BRASIL. Câmara dos Deputados Federal. **PL n. 2369/2001**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/175690.pdf>> Acesso em 20 de Ago. 2015.

BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988. **D.O.U.** 191-A de 5 out. 1988, p. 1 Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 7 jul. 2016.

CAIXETA, Sebastião Vieira. Assédio Moral. **Correio Brasiliense**, 25 jul. 2005.

DELGADO, Gabriela Neves, **direito fundamental do trabalho digno**. São Paulo: LTR, 2006.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assedio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral, a violência perversa do cotidiano**, Bertrand no Brasil. Rio Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JUSBRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 15. **Recurso Ordinário**: RO 10004320105030077. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21609579/recurso-ordinario-ro-1226-sp-001226-2012-trt-15>>. Acesso em: 30 ago. 2015a.

JUSBRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 17. **Recurso Ordinário**: RO 1020005020085070011-ce-0102000-5020085070011 Disponível em: <<http://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20435633/recurso-ordinario-ro-1020005020085070011-ce-0102000-5020085070011>>. Acesso em: 30 ago. 2015b.

JUSBRASIL. Jurisprudência. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 3. **Recurso Ordinário**: RO 181201405103004-0000181-4820145030051 Disponível em: <<http://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128295638/recurso-ordinario-trabalhista-ro-181201405103004-0000181-4820145030051>>. Acesso em: 30 ago. 2015c.

JUSBRASIL. Jurisprudência. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**: RR 565002120095050030. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/221657465/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-565002120095050030>>. Acesso em: 30 ago. 2015d.

JUSBRASIL. Jurisprudência. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista**: RR 10004320105030077 Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234217882/recurso-de-revista-rr-10004320105030077>>. Acesso em: 30 ago. 2015e.

JUSBRASIL. Jurisprudência. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista**: RR 1174000520075030059. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/190567722/recurso-de-revista-rr-1174000520075030059>>. Acesso em: 30 ago. 2015f.

JUSBRASIL. Jurisprudência. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista**: RR 22634420115150109. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172149082/recurso-de-revista-rr22634420115150109>>. Acesso em: 30 ago. 2015g.

JUSBRASIL. Justiça do Trabalho condena Walmart por fazer ex-diretor rebolar. (TRT 2ª região, 3ª vara do Trabalho de Barueri – Sentença – Processo: 02782001920095020203- Data de Inclusão: 07/02/2011). **Notícias**. Disponível em: <<http://sinjuspar.jusbrasil.com.br/noticias/3117585/justica-do-trabalho-condena-walmart-por-fazer-ex-diretor-rebolar>>. Acesso em: 10 ago. 2015h.

JUSBRASIL. Um basta á humilhação na Samsung. (TRT 2ª região, 8ª vara do Trabalho de Campinas. Liminar. **Notícias**. Disponível em <<http://espacovital.jusbrasil.com.br/noticias/2507043/um-basta-a-humilhacao-na-samsung>>. Acesso em: 10 ago. 2015i.

JUSBRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 111**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=011958111@ref&chspec=01>>. Acesso em: 8 ago. 2015j.

JUSBASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 21. TRT 21a. R – RO 01034-2005 (AC 61415) – J. 15.08.2006 – P. 22.08.2006 no **DJE/RN**. Disponível em <<http://www.trt21.jus.br/ASP/NOTICIA/NOTICIA.ASP?cod=10169>>. Acesso em: 20 Ago. 2015.

JUSBASIL. **Tribunal regional do trabalho da 3ª região**. Proc. 01179-2005-014-03-00-1 RO, Rel. Alice Monteiro de Barros, 7a T., dec. unân., TRT 3a R., publ. 23-02-06 – **DJMG**. Disponível em: <<http://trt3.gov.br>>. Acesso em: 29 Ago. 2015.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Ltr, 2003.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.