



SINASEMPU

SINDICATO NACIONAL DOS SERVIDORES
DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

www.sinasempu.org.br

SEDE - SCS, Quadra 01, Bloco K, nº 30, sala 503/504 - Ed. DENASA
Brasília/DF - C.Postal 2301 - CEP: 70398-900 - Fone: 0800 704 28 19



cartilha
sobre **ASSÉDIO
MORAL**



SINASEMPU

O SINASEMPU vem, por meio desta cartilha, esclarecer aos servidores do MPU sobre as questões relativas ao **assédio moral**. Esse assunto é tão antigo quanto o próprio trabalho, mas sua manifestação jamais se deu de forma tão contundente quanto agora. Em razão da tendência atual de humanizar-se mais as **relações de trabalho**, esse assunto vem recebendo um destaque maior na mídia e nos meios de jurídicos.

Em razão da garantia de estabilidade do servidor pelo vínculo funcional estatutário, o assédio moral apresenta contornos especiais no serviço público. Diante disso e em face da difusão dessa espécie de prática, é importante que o servidor público tenha conhecimento sobre o assunto, para poder **defender-se** e até mesmo evitar situações de assédio moral, denunciando-as ao SINASEMPU.



Diretoria Nacional
Gestão "Transparência e Luta"
2005/2007

o que é assédio moral

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

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

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

O assédio moral provoca a degradação do ambiente de trabalho, que passa a comportar atitudes arbitrárias e negativas, causando prejuízos aos trabalhadores.

Compromete, assim, a dignidade e mesmo a identidade do trabalhador, bem como suas relações afetivas e sociais, causando danos à saúde física e mental.

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

assédio moral no trabalho

É a **exposição** dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas** durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéicas de **longa duração**, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, **forçando-o a desistir do emprego**.

Caracteriza-se pela **degradação deliberada das condições de trabalho**, em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o "**pacto da tolerância e do silêncio**" no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e se fragilizando, "perdendo" sua auto-estima.



trabalhador: "autônomo, flexível", capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Tais habilidades o qualificam para a demanda do mercado, que procura a excelência e saúde perfeita. Estar "apto" significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e

miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

A **humilhação** repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um **risco invisível, porém concreto**, nas relações e nas condições de trabalho.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo o levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois, segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do "mal estar na globalização", onde predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

As mais correntes manifestações de assédio moral são:

- recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
- impedimento do trabalhador de expressar-se, sem explicar os motivos;
- despromoção injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão), com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado;
- imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho;
- não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, sendo que os comentários podem invadir, inclusive, o espaço profissional;
- manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
- troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo;
- estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;

- contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;
- comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;
- proibição de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;
- advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (em relação aos homens, em grande parte das vezes, o assédio se manifesta por meio de piadas ou comentários sobre sua virilidade);
- imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar informações necessárias;
- colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.
- As condutas de assédio têm como alvo freqüente as mulheres e os trabalhadores doentes, ou que sofreram acidentes do trabalho, que são discriminados e segregados.

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

- ridicularização do doente e da sua doença;
- controle das idas aos médicos;
- colocação de outra pessoa trabalhando no lugar do trabalhador que vai ao médico, para constrangê-lo em seu retorno, muitas vezes, o substituto é deslocado sem necessidade, apenas marcando a ausência do colega;
- não-fornecimento ou retirada dos instrumentos de trabalho;
- estímulo da discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os em locais diferentes dos demais trabalhadores;
- burocracia na entrega de documentos necessários à realização de perícia médica.

como se manifesta

o assédio ocorre apenas entre superior e subordinado?

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

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

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

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



por que o assédio moral é freqüente no âmbito do serviço público?

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

Muitas repartições públicas tendem a ser ambientes carregados de situações perversas, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros "plantões" de assédio moral. Muitas vezes, por falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas com freqüência por pura perseguição a um determinado indivíduo.

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

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

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



consequências do assédio moral sobre a saúde



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

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

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas, e
- Tentativa de suicídio.

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

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

O que a vítima deve fazer?

- **Resistir:** anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou **representante sindical**.
- Exigir, por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- Procurar o **seu sindicato** e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do sindicato - assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina.
- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da auto-estima, da dignidade, da identidade e da cidadania.



Importante:

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho supere, o seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser "a próxima vítima" e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor!

Lembre-se:

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado; como vimos, ele se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a **degradação deliberada das condições de trabalho** num contexto de desemprego, dessindicalização e aumento da pobreza urbana. A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a auto-estima deve passar pela organização de forma coletiva por meio dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLP), das Comissões de Saúde e procura dos Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST e CEREST), da Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho.

O **basta à humilhação** depende também da informação, da organização e da mobilização dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível na medida em que haja "vigilância constante", objetivando condições de trabalho dignas, baseadas no respeito "ao outro como legítimo outro", no incentivo à criatividade, na cooperação.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

o que fazer

assédio moral pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista)

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

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

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

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

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

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

Assim, a prática do assédio moral contraria vários dos deveres

atribuídos por lei aos servidores públicos e desrespeita proibições que lhes são impostas.

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

Dessa forma, a gravidade da irregularidade cometida determinará a gradação da sanção aplicável.

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

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

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

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



assédio moral pode gerar indenização?

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

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

A indenização por danos materiais pode abranger:

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

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

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

o vínculo trabalhista, quando analisado sob a ótica da vítima do assédio, pode sofrer alguma influência?

Sim, em relação aos trabalhadores celetistas. O assediado pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, requerer que o contrato seja rompido como se ele tivesse sido demitido, pleiteando também as

verbas rescisórias que seriam devidas nessa situação (dentre as quais, o aviso prévio indenizado, a multa do FGTS, etc). Isso porque o assédio pode consistir em fato impeditivo da continuação do vínculo de trabalho.

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

quem pode ser responsabilizado pelo assédio moral?

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

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

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

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

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

quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usada?

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

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

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

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

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

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

pode ocorrer a inversão do ônus da prova, para que o assediador tenha de demonstrar sua inocência?

O ônus da prova pertence a quem fez a alegação, no âmbito civil, trabalhista e administrativo.

A inversão, portanto, **não se sustenta**. O que há de peculiar é apenas a situação da Administração Pública e do empregador no que se refere à responsabilidade civil, na qual é presumida a culpa, devendo ocorrer, entretanto, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos.



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

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

prevenção

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

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO.

O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos porque passou. Os elementos contidos nos autos

conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA A SUA FIXAÇÃO. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 Consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário - o maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro.

(TRT 17ª Região – Processo 1142.2001.6.17.0.9 – Rel. Juiz José Carlos Rizk – DJ de 15/10/2002)

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando a forçar sua demissão ou apressar sua dispensa por meio de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em

assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação, que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.

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

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

O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em

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

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

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

Registre-se a elaboração de cartilhas sobre o tema pelo **Sindicato Nacional dos Servidores do MPU**, onde foram extraídos dados de:

- Site www.assediomoral.org
- **Cartilha sobre Assédio Moral**
Assédio Moral: a microviolência do cotidiano
Uma cartilha voltada para o serviço público
Daiane Rodrigues Spacil, Luciana Inês Rambo e José Luis Wagner