

O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro

Fernanda de Carvalho Soares

Mestranda em Direito na UFRN.

Bento Herculano Duarte

Doutor e Mestre pela PUC-SP. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Juiz do Trabalho.

Resumo: O assédio moral consiste em uma violência perversa, caracterizada por ataques repetitivos e cotidianos, visando a destruir a autoestima da vítima. A violência moral tem estado muito presente no ambiente de trabalho com vistas a livrar-se do empregado indesejado, fazendo-o afastar-se do emprego. Também chamado de mobbing, o assédio moral pode ocorrer por meio de ações, omissões, gestos, palavras, escritos, sempre com o intuito de atacar a autoestima da vítima e destruí-la psicologicamente. Pode ser praticado pelo patrão contra um empregado, por um empregado contra um colega de trabalho, ou ainda por um subordinado contra seu superior hierárquico, o que ocorre mais no funcionalismo público. O presente artigo objetiva analisar o assédio moral sob a ótica o ordenamento jurídico pátrio. No Brasil já é possível encontrar diversas leis municipais e estaduais em vigor tratando do assédio moral, coibindo a sua prática no âmbito da Administração Pública, e prevendo penalidades para os assediadores. Além disso, encontram-se em tramitação alguns projetos de lei que buscam combater o assédio moral no ambiente de trabalho, seja transformando-o em crime, seja acrescentando-o às infrações previstas na Lei nº 8.112/90.

Palavras-chave: Assédio moral. Relações de trabalho. Legislação brasileira.

Sumário: 1 Introdução – 2 Definição e características do assédio moral – 3 Legislação brasileira tratando do assédio moral – 4 Conclusões – Referências

1 Introdução

O assédio moral constitui-se em um fenômeno que sempre existiu nas relações sociais, com o qual o homem conviveu silenciosamente até meados da década de 1980. Conhecido por diversas denominações ao redor do mundo, como Mobbing, Bullying, Bossing, Harcèlement Moral, Harassment, Psicoterror etc., tal fenômeno tem chamado a atenção de juristas, legisladores, psicólogos, médicos, e da sociedade em geral, tornando-se cada vez mais frequente no mundo contemporâneo. Configura-se uma violência cruel e degradante, a qual pode acarretar à vítima graves sequelas, tanto físicas quanto psicológicas, como a depressão, e até mesmo, em casos extremos, o suicídio.

O presente trabalho restringir-se-á a estudar a ocorrência do fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, cuja inclusão no mundo jurídico é recente, em

que pese ser um fato que tem ocorrido há séculos, tendo em vista a velha empresa, pautada na competitividade, e centrada no poder diretivo, na hierarquia e na subordinação dos empregados. As empresas modernas elevaram os níveis de competitividade, tanto externos, quanto internos, muitas vezes levando a uma guerra entre os próprios trabalhadores, os quais vivem um clima de competição pela maior produção, temendo o desemprego. O resultado desse ambiente hostil é a ocorrência da violência psicológica no âmbito laboral, das mais variadas formas.

O mobbing pode ocorrer, por exemplo, excluindo-se a vítima do grupo, passando a ser discriminada, hostilizada, inferiorizada, satirizada, ou ainda submetida a pequenos ataques, que, aos poucos, vão destruindo a autoestima, a dignidade e saúde do trabalhador. Há a intenção de maltratar, desprezar, humilhar, desqualificar a vítima, muitas vezes com o intuito de forçá-la a pedir demissão para “enxugar” o quadro de pessoal e diminuir os custos sem ter que pagar as respectivas verbas rescisórias. É uma conduta perversa, a qual desestabiliza a vítima, por meio de uma dominação psicológica por parte do coator, que age reiterada e intencionalmente.

Na atualidade, o assédio moral tem sido utilizado, principalmente, como forma de pressionar os trabalhadores a atingirem metas, o que tem cada vez mais levado a consequências terríveis para os que são submetidos a essa forma de agressão, além de ter gerado um aumento na demanda de ações em que se pleiteia a reparação pelos danos morais decorrente dessa conduta ilícita. Passou-se, então, a encarar o problema com maior relevância, como problema de saúde pública, a qual atinge a dignidade dos trabalhadores, causando-lhes efeitos físicos e psicológicos, além de consequências maléficas para a empresa onde o ato ilícito ocorre, tendo em vista que gera diminuição da capacidade laboral do assediado, além de contribuir para aumentar o nível de estresse interno da empresa, o que também causa diminuição da produtividade. Ademais, a empresa acaba tendo que arcar com o ônus de um processo judicial ocasionado pela conduta maléfica de um ou mais de seus empregados.

As consequências do assédio moral refletem-se não apenas na empresa, mas de forma indireta, no Estado e na sociedade em geral, que arcará com o ônus de manter mais uma pessoa desempregada e muitas vezes incapacitada para a função laborativa, sem falar nas pessoas da família que dependiam diretamente da vítima para manter-se.

Consoante já explanado, o assédio moral não era visto como forma de tortura psicológica, ou como malefício à sociedade, tampouco como ato ilícito passível de acarretar danos morais ao empregado, e a sua consequente reparação por parte do empregador, mas frequentemente era considerado forma idônea utilizada pelas empresas para tentar aumentar a produtividade, utilizando-se do terror psicológico, e prejudicando o ambiente de trabalho e a saúde dos trabalhadores.

Entretanto, a Constituição Federal de 1988 trouxe como um dos seus fundamentos o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, elencando ainda um rol de

direitos sociais dos trabalhadores, que, junto aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, remete-nos a perceber a importância de primar pela dignidade dos trabalhadores, sendo de responsabilidade da empresa o fornecimento de um ambiente sadio para o desenvolvimento da atividade laboral.

Nesse diapasão, condutas que antes eram toleradas em nome da produtividade, como humilhações reiteradas, pressões psicológicas exageradas e contínuas, cobranças de tarefas impossíveis de serem realizadas, atualmente estão sendo seriamente reprimidas pelo Direito e pela sociedade, além de serem consideradas violações ao direito do trabalhador, e não mais como parte do poder diretivo do empregador.

Ademais, a crescente demanda de ações na Justiça do Trabalho envolvendo pedido de reparação por danos morais decorrentes desse ato ilícito, e a conscientização por parte dos empregadores de que um ambiente de trabalho sadio e um empregado saudável favorecem o crescimento da produção e a conseqüente evolução dos lucros, tem levado as empresas a adotarem políticas preventivas educacionais junto a seus próprios empregados. Assim sendo, vê-se a importância de tratar deste tema, de forma a delimitar seus principais pontos, abordando, de forma geral, doutrina, legislação e jurisprudência atual.

Como o tema é bastante recente, considerando que o assunto somente começou a ser discutido no final do século passado, muitos operadores do Direito ainda relutam na compreensão, aceitação e configuração do assédio moral nas relações do trabalho, o que tem gerado bastante discussão, e a publicação de diversos artigos jurídicos tentando definir esse fenômeno. A mídia também tem dado muito enfoque ao assunto, como reflexo da mudança da percepção dos empregados, e dos próprios empregadores, da importância de combater a violência psicológica no trabalho.

A metodologia da pesquisa realizada foi eminentemente descritivo-explicativa, por meio de pesquisa bibliográfica, através da análise de livros, dissertações, monografias, artigos, periódicos, apesar de haver também exposição de alguns casos reais como forma de exemplificação. Foi realizado ainda o estudo de leis estaduais e municipais esparsas que tratam do tema.

O objetivo do artigo foi estudar o assédio moral nas relações de trabalho, e demonstrar como sua ocorrência viola diretamente a dignidade do trabalhador e o meio ambiente do trabalho saudável. Para tanto, será estudado o assédio moral, sua definição e características, sua incidência nas relações de trabalho, suas modalidades, e a legislação brasileira tratando acerca do assédio moral.

2 Definição e características do assédio moral

O terror psicológico constitui-se numa espécie de violência cruel e degradante que acontece nas relações sociais, em que ocorrem pequenos e repetidos ataques a alguém, de forma insistente, com vistas a desestabilizá-la psicologicamente, por

meio de agressões verbais, desprezo, humilhações, constrangimentos, maus-tratos, dentre outras formas. A vítima sente-se totalmente inferiorizada, rejeitada, menosprezada, destruída em sua autoestima, podendo ocasionar ao agredido, muitas vezes, doenças físicas e psicológicas, e, em casos extremos, o suicídio.

Reginald Felker (2006) esclarece que não se trata de meros desentendimentos ou conflitos que ocorrem cotidianamente, mas de uma conduta deliberada e intencional, em que o agressor visa a destruir a autoestima da vítima, por meio de ataques muitas vezes indiretos, de forma sutil, os quais nem sempre são percebidos de pronto por quem está sendo agredido, tampouco por aqueles que presenciam os ataques. Vale salientar que, para se configurar o assédio moral, faz-se necessário haver repetição das condutas, por um período de tempo razoável, distinguindo-se de condutas isoladas pela característica da reiteração.

O agressor obtém a dominação psicológica da vítima, a qual se submete inconscientemente à situação degradante por acreditar ter dado causa aos atos violentos do perverso agressor. O assediador faz a pessoa tomada como alvo acreditar que não tem competência, ou que não é uma pessoa boa, e por isso é merecedora da violência a que está sendo submetida, tornando-se cúmplice de seu agressor.

O assédio moral ainda é um assunto novo no mundo jurídico, assim como na área médica, tendo em vista que somente foi reconhecido e definido após os anos oitenta do século passado. Marie-France Hirigoyen, psicanalista e vitimóloga francesa, foi uma das pioneiras a tratar do assunto, trazendo uma visão geral do fenômeno, por meio de estudos de casos reais. Segundo Hirigoyen (2002a), pequenos gestos corriqueiros que podem parecer normais, como uma mentira ou manipulação, podem encobrir mais um ataque de um perverso o qual tenta, a todo custo, destruir a vítima psicologicamente, por motivos diversos, como, por exemplo, a necessidade de diminuir alguém para tentar impor-se.

Rodolfo Pamplona Filho (2006, p. 50), em artigo intitulado Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego, define o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”.

Desse conceito, vislumbra-se que o assédio moral pode ocorrer nas diversas situações em que o homem convive: na família, na escola, na política, em corporações militares, e também no trabalho.

2.1 Relação de trabalho – Definição e ocorrência do assédio moral

Este trabalho visa a dissertar acerca da ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho. Entretanto, primeiramente faz-se necessário estudar a definição de relação de trabalho, para os fins de esclarecer em que casos o mobbing pode ocorrer.

Sérgio Pinto Martins (2006, p. 103) define trabalho como “o esforço decorrente da atividade humana visando à produção de uma utilidade”. Constitui na finalidade da atividade econômica, e geralmente tem por objetivo a geração de riquezas.

Dessa forma, a relação de trabalho é toda aquela que envolva uma prestação de atividade humana com finalidade econômica, para obtenção de riquezas. A relação de trabalho engloba a relação de emprego, visto que, para que esta possa se configurar, faz-se necessário haver ainda a subordinação e a não eventualidade na prestação dos serviços, configurando-se numa relação empregatícia, da qual decorrem outros direitos não existentes quando ocorre somente a relação de trabalho, como férias, décimo-terceiro salário etc.

Assim, a relação de trabalho é gênero que compreende a relação de emprego. Sérgio Pinto Martins (2006, p. 92) diz:

[...] na relação de emprego, ocorre um vínculo de natureza privada, enquanto na relação de trabalho pode tanto ocorrer um vínculo de natureza pública (entre o funcionário público e o militar e o Estado), como de natureza privada (entre o trabalhador autônomo e os eventuais com o tomador de serviço).

Da análise da definição acima, conclui-se que a relação de trabalho pode ocorrer tanto no âmbito das empresas privadas, quanto em empresas públicas.

Na relação de trabalho estão inseridas as prestações de serviços, desde que realizadas por pessoa física, assim como os profissionais autônomos, os trabalhadores eventuais, dentre outras categorias não alcançadas pela definição de relação de emprego.

Esclarecida a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, lembrando que esta resta englobada naquela, passaremos a analisar a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho, havendo a relação de emprego ou não, ou seja, pode ocorrer havendo vínculo empregatício ou mera prestação de serviços.

A violência psicológica na empresa decorre do desejo de poder aliado à perversidade do agressor. Ela ocorre tanto em empresas privadas, quanto em instituições públicas, sendo que nessas últimas é que ocorreram as primeiras denúncias pelas vítimas. Em que pese ser mais fácil a identificação do assédio moral no ambiente de trabalho, por suas condutas estereotipadas, os efeitos dessa conduta não são menos destrutivas à saúde física e psicológica do assediado.

O termo *mobbing* vem do verbo em inglês *to mob*, o qual significa assediar, atacar, agredir. Dessa forma, o *mobbing* caracteriza-se por uma degradação do ambiente de trabalho, por meio de condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados, entre colegas, ou ainda de um subordinado sobre seu superior hierárquico, sendo esta uma forma menos comum do terror psicológico. Pode ocorrer através de atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos ou comportamentos que possam

acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (FELKER, 2006).

A legislação francesa definiu o assédio moral como “atos repetidos que tenham por objeto ou efeito a degradação das condições de trabalho suscetíveis de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional”.

No Brasil, ainda não há uma legislação unificada tratando do tema, entretanto encontramos leis esparsas municipais e estaduais, as quais definem e coíbem o assédio moral. Contudo, tais leis ainda estão restritas ao âmbito da Administração Pública direta e indireta. Este assunto será mais desenvolvido no capítulo reservado à legislação e jurisprudência brasileira envolvendo assédio moral.

É uma prática muito grave causada principalmente pela forma como as relações de poder se dão dentro das empresas e pela exigência do mercado de trabalho em épocas neoliberais — em que ser competitivo e tratar o colega ao lado como adversário virou coisa corriqueira.

Hirigoyen (2002a, p. 17) define o assédio moral no trabalho como “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”.

Estudando o conceito acima, podemos extrair os principais elementos identificadores do assédio moral na empresa. Primeiramente, o assédio moral decorre de uma conduta abusiva, ou seja, o empregador extrapola os limites de seu poder diretivo, tratando o trabalhador com rigor excessivo, gritos, humilhações, desprezo etc.

Também deve a conduta estar pautada na repetição. O assédio moral é caracterizado pelas humilhações contínuas, e não por episódios isolados. É a repetição dos vexames, das humilhações, que torna o psicoterror destruidor. Além disso, essas ações devem atentar contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa, ou seja, como consequência do terror psicológico, vê-se a destruição da autoestima do assediado, sua ridicularização, humilhação, satirização etc.

Nesse mesmo sentido, a violência decorrente do assédio moral ameaça o emprego da vítima, vez que ela se sente constrangida a demitir-se, ou termina por pedir afastamento para tratamento de saúde. Ademais, o mobbing degrada e hostiliza o ambiente de trabalho, pois aqueles que não estão sofrendo o assédio terminam sendo cúmplices do agressor, por medo de também virem a sofrer retaliações e serem demitidos.

O assédio moral pode decorrer de qualquer conduta abusiva, seja por meio de comportamentos, gestos, palavras, atos, escritos, os quais possam trazer dano à personalidade, integridade física ou psíquica, ou ponha em perigo o emprego ou ambiente de trabalho. Como consequência, pode gerar uma diminuição na produtividade, devido aos danos psicológicos ao assediado, o que pode acarretar também um

aumento nas faltas ao trabalho, tendo em vista que, para a vítima, trabalhar passa a significar uma tortura.

Entretanto, a violência moral frequentemente é utilizada pelas empresas com o intuito de aumentar a produtividade e a geração de lucros, por meio de pressão imposta aos funcionários para consecução de metas preestabelecidas. O empregado assediado sente-se incapaz, e se torna cúmplice do empregador perverso, na medida em que se esforça cada vez mais para tentar alcançar a produtividade exigida. É a chamada “administração por estresse”, bastante utilizada pelas empresas de tele-marketing, algumas das quais cronometram, inclusive, o tempo que o funcionário pode utilizar o banheiro.

O terror psicológico na empresa pode estar também relacionado a algum tipo de discriminação, como, por exemplo, contra homossexuais, mulheres, ou pessoas que tenham o pensamento destoante do grupo, no intuito de fazê-los pedir demissão. Da mesma forma, é comum a ocorrência de assédio moral contra trabalhadores que gozem de alguma forma de estabilidade, como as gestantes, ou os que sofreram acidente de trabalho, assim como os que voltaram de algum tipo de afastamento por licença. No caso de funcionários com alto nível de graduação, o assédio pode ocorrer em decorrência de os outros colegas ou o superior considerá-lo uma ameaça, por possuir melhor qualificação. Esse tipo de assédio é mais comum em repartições públicas, onde geralmente os cargos de nível hierárquico mais elevado são ocupados por indicações políticas e não por concurso.

O assédio moral pode também ser fruto da inveja, do ciúme e da rivalidade entre pessoas no mesmo ambiente de trabalho. Seja qual for o motivo, o assédio é uma arma utilizada para tentar livrar-se de pessoas indesejáveis para o assediador.

A narrativa abaixo, retirada do livro *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (HIRIGOYEN, 2002b, p. 40-41), descreve um caso de assédio moral na empresa de um superior hierárquico sobre uma subordinada, decorrente do sentimento de inveja que aquele sentia por esta. Vejamos:

Mônica, 50 anos, é diretora regional de uma grande empresa. Depois de uma fusão, um superior mais jovem, vindo de um segmento diverso, é-lhe imposto. Enquanto ela detém um excelente padrão de vida, o marido tem um cargo elevado e os filhos vão muito bem, seu superior está em crise conjugal pela terceira vez, e seus filhos têm um mau desempenho escolar. Durante uma reunião, o diretor-geral faz um elogio a Mônica diante de todos os diretores. Reconhece que ela é criativa, inteligente, enfim, uma boa profissional. A partir daí, ela tem a impressão de ser todos os dias massacrada por seu superior hierárquico: ele examina minuciosamente suas notas de despesa, faz-lhe propostas vexatórias, seu trabalho é colocado em dúvida diante de clientes, e se recusa a atendê-la ao telefone. Para ela, não há dúvida que seu superior hierárquico, ansioso por se encontrar em uma posição nova que não conhece, tem necessidade de se livrar de quem tem ciúme e teme a rivalidade.

O caso acima retrata claramente uma situação de assédio moral decorrente da inveja sentida por um superior hierárquico de sua subordinada, a qual era uma profissional exemplar, com uma ótima vida pessoal. Passou então a ser perseguida pelo chefe no ambiente de trabalho, por meio de humilhações e constrangimentos, muitas vezes em público, na tentativa de livrar-se da profissional qualificada, pois o agressor não suportava ver a subordinada em condição melhor que a dele, sentindo-se, assim, ameaçado.

As formas de agressão utilizadas pelo perverso para atacar a vítima variam de acordo com o contexto sociocultural e profissional. Nos cargos de nível hierárquico mais elevado, as agressões tornam-se mais difíceis de serem identificadas, uma vez que são mais sutis, perversas e sofisticadas. Por outro lado, nos setores de produção, a violência toma contornos mais definidos, sendo mais direta, verbal ou até mesmo física. Em todos os casos, o assédio moral pode se dar de diversas maneiras, sempre de forma a ferir a dignidade e a autoestima do trabalhador.

Uma das formas mais comuns utilizadas pelos agressores é deixar a vítima sem nenhuma atribuição, negar-lhe trabalho, fazendo-a passar o tempo todo no trabalho sem nada para fazer, e ainda utilizar esse fato contra o agredido, alegando que é inútil e improdutivo. Pode também a vítima receber tarefas que estão aquém de suas atribuições e de seu cargo, ou ainda receber tarefas além de sua capacidade, ou metas impossíveis de serem cumpridas, para fazê-la sentir incompetente, e acabar com seu amor-próprio, e com sua imagem diante de seus colegas de trabalho.

A vítima recebe atribuições que estão em desacordo com a sua função, ou recebe instruções confusas de como executar uma tarefa. Estabelecem-lhe horários que não podem ser cumpridos, monitoram o tempo que levam para comer ou até para ir ao banheiro.

O rigor excessivo no trato diário por parte do superior hierárquico é conduta marcante no assédio moral, assim como a atribuição de serviços vexatórios, perigosos, ou superiores às forças e à capacidade do empregado. Dessa maneira, a vítima é levada a acreditar que não tem competência, e que não está apta para o trabalho, fazendo-a sentir-se culpada, transformando-a em cúmplice de seu algoz.

Um exemplo de assédio moral por rigor excessivo é de uma bancária de Santa Catarina, a qual ajuizou Reclamação Trabalhista cobrando horas extras e indenização por danos morais em decorrência do assédio moral sofrido. A gerente de um banco particular era obrigada a trabalhar 12 horas por dia, com intervalo de 35 minutos; exigia-se dela metas abusivas, com número mínimo de abertura de novas contas, saldo médio na agência, volume obrigatório de aplicações financeiras, além de viagens para captar clientes. A Vara do Trabalho de Concórdia condenou o banco a pagar uma indenização no valor de R\$330 mil reais, além do valor pelas horas extras de trabalho (LUTA..., 2006).

A violência moral pode ainda se dar através do isolamento. O assediado é mantido sem contato com o restante dos empregados, sem qualquer tipo de comunicação

com os colegas. Essa conduta era bastante empregada por uma empresa multinacional do ramo de automóveis, a FIAT, assim como outras empresas o faziam, colocando os empregados que haviam sido reintegrados por meio de decisões judiciais em uma sala apartada, chamada de “geladeira”. Os trabalhadores que nela ficavam eram vítimas de piadas e chacotas por parte do restante dos empregados.

A empresa ainda pode utilizar-se da comunicação escrita, verbal ou não verbal para humilhar os trabalhadores. Por exemplo, afixa no mural da empresa uma lista com os nomes dos empregados com menor produtividade, ou ainda envia bilhetes com injúrias e ofensas, ou advertências por escrito sem haver nenhum motivo aparente para tal atitude. Pode ainda a empresa enviar comunicação ameaçando demitir aqueles que não alcançarem a produtividade desejada. Também ocorre por meio de ameaças verbais, críticas em público, divulgação de problemas pessoais, fofocas etc.

O assediador utiliza-se de ameaças constantes de despedidas, põe em dúvida a capacidade do trabalhador, trata habitualmente os subordinados de forma rude e grosseira, tece comentários maldosos e injuriosos sobre a condição social, cor, raça ou preferência sexual do trabalhador.

O desprezo é outra forma comum de assediar o trabalhador. O assediador passa a ignorar a existência da vítima, fala dela na sua frente como se não lhe visse, os demais empregados recebem ordens para não dirigir a palavra à vítima.

Induzir ao erro também é um meio eficaz de desqualificar o assediado, pois visa não somente a criticar e rebaixá-lo, mas a fazê-lo ter uma imagem negativa de si mesmo, destruindo sua autoestima.

O assédio moral é igualmente imposto contra os empregados que moveram ações trabalhistas contra o empregador, o qual passa a persegui-los de forma constante, com rebaixamento de função, preterição de promoções, redução da jornada de trabalho etc.

O empregador perverso pode, de igual forma, castigar o trabalhador impondo-lhe condições inadequadas de trabalho, como salas mal iluminadas, pouco espaço físico. Além disso, é comum a empresa assediar o trabalhador que retoma o emprego após férias ou licença prolongada, transferindo-o de local de trabalho ou de função.

Há também empresas que expõem os trabalhadores a situações vexatórias e humilhantes, como o caso de uma grande empresa do ramo de cervejaria, a AMBEV, a qual punia os empregados que não cumpriam metas de venda estabelecidas expondo-os ao ridículo, como os forçando a fazer flexões, dançar coreografias eróticas, vestir camisetas com dizeres chulos, fazer os empregados passarem por um corredor polonês, dentre outras situações absurdas. A Justiça do Trabalho norte-rio-grandense reconheceu a ocorrência do assédio moral, por meio de uma ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, condenando a empresa a pagar R\$1 milhão de reais por danos morais coletivos (RIO GRANDE DO NORTE, 2006).

É importante esclarecer o que não se configura assédio moral. Consoante já foi afirmado anteriormente, meros desentendimentos cotidianos no ambiente de trabalho não são suficientes para configurar o assédio moral, tampouco acontecimentos isolados, decorrentes de alguma imposição pontual ou de um mal-entendido. Outrossim, não constitui assédio moral as disposições individuais ou coletivas oriundas do poder diretivo do empregador, desde que não firam a honra, a intimidade e a dignidade do empregado. O poder de direção do empregador não pode violar os direitos da personalidade do trabalhador (FELKER, 2006).

Vale salientar que, em que pese saber-se que o mobbing concretiza-se por meio de atos reiterados, excepcionalmente, há situações em que um só ato pode chegar a configurar uma situação de assédio moral, quando houver a intenção manifesta e inequívoca do empregador de humilhar o trabalhador, e de atentar contra sua dignidade.

2.2 Modalidades do assédio moral no trabalho

O terror psicológico pode ser classificado de acordo com a posição do agressor em face de seu assediado, de forma que se pode observar a ocorrência do assédio moral vertical, horizontal ou ascendente, conforme descrição abaixo.

2.2.1 Assédio moral vertical

O mobbing vertical é o mais frequente tipo de terror psicológico no trabalho, e ocorre quando a violência moral é praticada por um superior hierárquico contra um subordinado. Não importa o grau de subordinação, vez que é considerada a sujeição do empregado, o qual tem medo de perder o emprego.

Esse tipo de assédio é bastante comum no contexto atual, de competitividade, desemprego, dificuldade de manter o emprego, de forma que o empregado é levado a acreditar que deve sujeitar-se a tudo para não perder o emprego. A empresa em que ocorre esse tipo de violência não interfere porque lhe convém que os empregados sejam dirigidos dessa forma, ou porque não veem importância em um superior dirigir seus subordinados de maneira tirânica ou perversa (HIRIGOYEN, 2002a).

Hirigoyen (2002a) explica que o assédio moral de um superior hierárquico contra um subordinado pode ser simplesmente um caso de abuso de poder, de um chefe que, por medo de perder o controle, se prevalece de sua situação de superioridade para perseguir seus subordinados; ou pode ser, de igual forma, uma manobra perversa de um indivíduo que, para enaltecer-se, tem necessidade de diminuir os demais.

O chefe pode agir diretamente contra a vítima, ou pode utilizar-se da cumplicidade dos colegas de trabalho, e por meio destes, atacar o assediado, o que só se torna possível porque, geralmente, o grupo fica do lado do agressor, por creditar a responsabilidade à vítima, consoante já fora explanado no item anterior.

No mobbing estratégico, a empresa utiliza-se do assédio moral como estratégia para fazer com que o empregado demita-se, para livrar-se de pessoas indesejáveis, incômodas. Dessa forma, o empregador livra-se também de alguns encargos trabalhistas que teria caso tivesse que demitir o empregado.

Esse tipo de assédio foi amplamente utilizado no final do século passado, quando as empresas, em busca da modernização e de alcançar um novo modelo de produção, passaram a eliminar os funcionários que não se enquadravam no perfil desejado por elas.

Um exemplo de mobbing estratégico foi o praticado por muitos bancos quando, para “enxugarem” o quadro de pessoal, passaram a pressionar os funcionários a atingirem metas absurdas e a sobrecarregá-los com excesso de trabalho e jornadas extenuantes. Passaram ainda a pressionar alguns funcionários a aderirem a planos de demissão voluntária (PDV), como o caso de uma bancária do Banespa, a qual foi forçada a aderir a um desses planos, consoante depoimento a seguir transcrito: “O gerente sabia que eu tinha LER, mas me ‘aconselhou’ a aderir ao PDV. Disse que era melhor eu sair espontaneamente porque tinha receio de me dar uma má notícia posteriormente” (GRAMMONT, 2006, p. 41).

Esse tipo de mobbing ocorre com mais frequência durante os processos de fusão ou de incorporação de empresas, em que se busca eliminar os quadros antigos de funcionários, forçando-os a pedir demissão, conforme ensinamento de Márcia Novaes Guedes (2004).

Nesse mesmo diapasão, com o intuito de guardar segredos industriais, muitas empresas utilizavam-se do modelo “geladeira”, em que os empregados indesejáveis eram confinados em sala sem comunicação, e sem nenhum tipo de tarefa a realizar.

2.2.2 Assédio moral horizontal

Nesse tipo de assédio moral, a violência é desencadeada pelos próprios colegas de trabalho. Tal conduta pode ocorrer devido à competitividade, à inveja, pelo fato de a vítima possuir mais qualificações que os demais, por ciúmes, por ter a vítima a preferência do chefe, ou ainda por preconceito racial, xenofobia, motivos políticos, religiosos, preferência sexual. Esse tipo de perseguição pode dar-se em decorrência apenas de a vítima ser diferente dos demais, possuir um comportamento diferente. Entretanto, os casos mais comuns do mobbing horizontal são os preconceitos raciais, étnicos e em decorrência da opção sexual.

O assédio moral horizontal pode ocorrer tanto de forma individual, quando a pessoa escolhida é alvo de apenas um dos colegas, ou, o que é mais grave, de forma coletiva, tornando-se a vítima o bode expiatório do grupo.

Como exemplo de assédio moral horizontal decorrente da intolerância do grupo com o comportamento diferente de um dos colegas, tem-se o seguinte caso citado por Márcia Novaes Guedes (2004, p. 39):

A vítima, um jovem muito tímido, casado e fascinado por literatura, cinema e obras de arte, é admitido numa grande fábrica, mas não se enquadra nos costumes do meio operário. Diferente dos demais colegas, não lhe agrada fazer horas extraordinárias [...]; cora diante das piadas e palavras de baixo calão e brincadeiras de duplo sentido; recusa os convites para a cervejinha no bar da esquina no final do turno de trabalho e não sabe jogar carteadado. A intolerância do grupo foi implacável e a violência desencadeada, de modo sorrateiro [...] foi evoluindo a ponto de tornar a vida do operário um infernal pesadelo. A crônica termina com sua licença para tratamento psicológico depois da solidária intervenção da esposa.

No Brasil, é muito comum o preconceito contra nordestinos que migram para o sudeste ou sul para trabalhar ou estudar. Mesmo em pessoas com elevado nível de qualificação, a intolerância está presente, até mesmo em Universidades, como o caso de um pesquisador nordestino, candidato a um mestrado em uma Universidade do Sul do país, o qual foi obrigado a transferir-se para outra Universidade devido à perseguição de uma dirigente do Departamento.

Os grupos têm dificuldade em conviver com as diferenças, assim como as empresas demonstram-se incapazes de fazer respeitar os direitos individuais diante de uma situação de assédio moral. O que as empresas fazem é ignorar o problema, deixando que os trabalhadores resolvam entre si, como se não fosse de sua responsabilidade manter um ambiente de trabalho saudável, tornando-se cúmplice dos assediadores. O apoio dos superiores ou a incapacidade deles de lidar com o problema somente pioram as agressões. Sem ter a quem recorrer, ou a quem pedir ajuda, a vítima torna-se cada vez mais presa à situação de violência moral.

2.2.3 Assédio moral ascendente

Um caso bem mais raro de assédio moral no trabalho é o de um superior agredido por seus subordinados. Os motivos para a ocorrência das agressões podem ser, por exemplo, se o chefe é uma pessoa nova, vinda de fora, com métodos diferentes dos tradicionalmente utilizados na empresa, os quais não são aprovados pelo grupo. Pode ocorrer ainda em razão de uma promoção de um colega, sem que o restante do pessoal tenha sido consultado.

A violência de subordinados contra superiores pode dar-se ainda quando um colega é promovido a um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar.

As formas utilizadas pelos trabalhadores para hostilizar um superior hierárquico podem dar-se por insubordinações, desrespeito, sabotagens no trabalho, não observação das ordens passadas pelo superior, extravio de arquivos e correspondências, deboches etc.

Em que pese ser mais rara, esse tipo de violência traz consequências não menos devastadoras para a vítima, a qual se vê pressionada também por seus superiores, com os quais não consegue qualquer apoio. Ao tentar explicar-lhes o que está acontecendo, é repreendida, pois lhe incutem a culpa por não saber impor autoridade sobre seus subordinados. O resultado quase sempre é desastroso, com a vítima perdendo o cargo e sendo encaminhada a uma função de menor importância, ou ainda a vítima perde o emprego, tendo posteriormente dificuldade de inserir-se novamente no mercado de trabalho.

Márcia Novaes Guedes (2004, p. 41) descreve um caso de mobbing ascendente no mundo jurídico:

Uma jovem bacharela em direito, funcionária de um Tribunal, foi nomeada para ocupar o cargo de Diretora de Secretaria numa Vara do interior. Ao chegar ao fórum, foi recebida com hostilidade pelo corpo de funcionários, cuja média de idade girava em torno dos 40 anos. Paulatinamente, foi percebendo que suas determinações para o serviço não eram observadas, e as hostilidades foram evoluindo para atitudes de franco desrespeito e deboche por parte de alguns funcionários. Apesar do estresse e da insônia que passou a sofrer, a determinação da jovem diretora, sua capacidade e autocontrole, bem como o apoio irrestrito do juiz foram decisivos para que preservasse seu cargo e autoridade. Não obstante a insignificância estatística do mobbing ascendente, a crueldade da violência praticada não é menor do que aquela verificada nos demais tipos.

No exemplo acima mostrado, fica clara a ocorrência do assédio moral ascendente praticado pelos subordinados contra sua superior hierárquica, devido à intolerância na diferença de idade entre a diretora e os funcionários. No entanto, diferente do que ocorre na maioria dos casos, a assediada teve apoio de seu superior, e conseguiu reverter o quadro de violência psicológica pelo qual vinha submetendo-se.

3 Legislação brasileira tratando do assédio moral

A Constituição Federal eleva a dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil e como finalidade da ordem econômica. Assim é o que se vê no art. 1º a seguir transcrito:

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: [...]

III - a dignidade da pessoa humana;

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

Mais adiante, já no caput dos arts. 170 e 193, a Carta Magna destaca o valor do trabalho, como demonstrado respectivamente:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

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

Embora seja clara a preocupação do legislador com a manutenção da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da valorização do trabalho humano, esses dois princípios são constantemente violados nas relações de trabalho, atualmente, com grande destaque, pelo processo destruidor do assédio moral.

Ingo Wolfgang Sarlet (2012, p. 37) conceitua dignidade da pessoa humana como “a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 e responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”.

Fácil perceber que o princípio da dignidade da pessoa humana é o maior entre todos os princípios, o que leva ao raciocínio de que todos os direitos e liberdades fundamentais nascem do princípio da dignidade da pessoa humana. Mais ainda, a própria ordem econômica deve ter por fim assegurar a dignidade humana. A exposição do trabalhador a condutas abusivas, pressões psicológicas desumanas e condições de trabalho precárias, representa, com clareza, violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, o que fundamenta a tutela jurídica do assédio moral.

Nessa esteira, conclui-se que, tanto o empregado agressor, como a empresa que permite a prática do assédio moral devem ser responsabilizados pelos prejuízos acarretados à vítima. O terror psicossocial constitui evidente violação à dignidade do trabalhador, com graves consequências à sua moral e à sua saúde, comprometendo dessa forma o estado ideal de vida digna, que deve ser buscado e respeitado por todos e pelo Estado.

Note-se que o princípio da dignidade humana preconiza hoje, não só o bem-estar econômico do trabalhador, mas principalmente a sua satisfação no ambiente de trabalho, que, para tanto, deve ser saudável.

Quanto à tutela jurídica do meio ambiente de trabalho, de forma geral ou mediata, aplica-se o art. 225, da Constituição. Uma dimensão imediata e específica dessa tutela pode ser extraída dos arts. 196, usque 200, nos arts. 154 a 201 da CLT e, ainda, nas normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Vê-se, pois, que o direito ao meio ambiente adequado como direito humano engloba o meio ambiente do trabalho saudável, que consiste, por fim, na proteção da própria vida.

O presente estudo demonstra, sem sombra de dúvida, que o assédio moral é uma triste realidade no mundo globalizado, contando inclusive com diversos registros perante o judiciário trabalhista, e ainda, constituindo tema de discussões, artigos, livros, teses, além de objeto de estudo em diversos países.

Todavia, a legislação positivada brasileira é muito insipiente no que pertine à definição e critérios que levem à configuração do assédio moral e ainda que efetivamente venham a criar penas ante a sua prática. Não há uma legislação unificada com vistas a combater a violência moral nas empresas, ou seja, inexistente lei federal que trate o tema.

A positivação desses instrumentos de repressão somente é encontrada de forma tímida nas leis estaduais e municipais esparsas, e ainda nestes casos restritas ao funcionalismo público, nada mencionando acerca da ocorrência do assédio moral nas empresas privadas.

O município pioneiro a editar uma lei dispendo expressamente acerca do assédio moral nas dependências do local de trabalho foi o de Iracemópolis, no interior de São Paulo. A Lei Municipal nº 1.163, de 24 de abril de 2000, dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública municipal direta por servidores públicos municipais.

A referida Lei traz, no parágrafo único do art. 1º, uma definição do que é assédio moral:

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços. (IRACEMÓPOLIS, 2000, web, grifos nossos)

Consoante se depreende do dispositivo acima, a lei municipal utiliza um critério bastante abrangente para definir o assédio moral, deixando claro que este pode ocorrer por meio de ação, gesto ou palavra, desde que estes atinjam a autoestima e a segurança do indivíduo, e impliquem em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício.

Além disso, cita algumas formas de como pode ocorrer o assédio, entretanto, não constituindo um rol taxativo, de maneira que deixa espaço para a possibilidade de se verificar a ocorrência do assédio moral por outras formas não citadas na lei.

Reginald Felker (2006, p. 190) atenta para a falta de técnica do legislador ao citar “vínculo empregatício do funcionário”, vez que “funcionário” não possui vínculo

empregatício, mas uma relação jurídica de ordem administrativa, exercendo não um emprego, mas um cargo ou função. Esclarece ainda que quem possui vínculo empregatício é servidor celetista, que tecnicamente não é funcionário público.

Como penalidade para os que praticarem a violência moral, a lei municipal institui as penas de advertência, suspensão, vinculada à participação em curso de comportamento profissional, e demissão. A punição será aplicada de forma progressiva, de acordo com a reincidência e a gravidade da ação, consoante art. 3º da norma em estudo.

De forma semelhante, o Município de São Paulo tratou da ocorrência do assédio moral no âmbito da Administração Pública municipal. A Lei Municipal nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, traz a mesma definição do assédio moral dada pela Lei do Município de Iracemópolis, entretanto inovando no que concerne às penalidades. A Lei do Município de São Paulo estabeleceu como punição aos funcionários assediadores as seguintes: curso de aprimoramento profissional, suspensão, multa e demissão.

A novidade trazida pela lei paulista refere-se à aplicação de multa, tendo como valor mínimo o de 20 UFM (Unidades Fiscais do Município) e máximo o da metade dos rendimentos do servidor infrator. Ao que parece, o legislador municipal foi tímido ao estabelecer o valor da multa, tendo em vista que, dependendo da forma, da gravidade da ação praticada e do valor da remuneração do servidor assediador, a multa a ser estabelecida pode restar irrisória, da mesma forma que as indenizações por danos morais têm sido concedidas em nossos tribunais. Ademais, o valor da multa não será revertido em favor do assediado, mas de programas de aprimoramento profissional do servidor, consoante art. 4º.

Assim como a Lei de Iracemópolis, a Lei do Município de São Paulo estabelece o prazo de 60 dias para a sua regulamentação pelo Poder Executivo, mas somente em 31 de julho de 2003 foi editado um Decreto Municipal nº 43.558, regulamentando-a, e determinando a afixação do texto legal em todos os órgãos da Administração municipal.

Ainda no Estado de São Paulo, o Município de Americana promulgou, em 07 de junho de 2002, a Lei Municipal nº 3.671, definindo o assédio moral na Administração Pública municipal direta e indireta, nos mesmos termos da Lei de Iracemópolis. E, da mesma forma que a Lei Municipal de São Paulo, fixa patamares mínimo e máximo do valor da multa, a ser convertido em favor de um fundo para programas de aprimoramento profissional de servidores.

Em seguida, a primeira legislação estadual a tratar do assédio moral foi a editada pelo Estado do Rio de Janeiro, que regulou, de forma mais detalhada, a definição e a punição do assédio moral na Administração Pública estadual, por meio da Lei Estadual nº 3.921, de 22 de agosto de 2002.

Essa lei possui um maior âmbito de incidência, na medida em que abrange não apenas a Administração Pública direta, mas engloba expressamente, além dos

órgãos da Administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público.

Em seu art. 1º, veda “o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho”, no entanto peca ao referir-se apenas ao assédio moral vertical descendente, ou seja, aquele praticado por um superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado. Tal dispositivo deixou de fora os casos de assédio horizontal (cometido por empregado de mesmo nível hierárquico) e assédio ascendente (cometido por subordinado contra superior hierárquico). A definição do assédio moral trazido no art. 2º confirma esse posicionamento:

Artigo 2º Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, gesto ou palavra, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido. (RIO DE JANEIRO, 2002, web, grifos nossos)

Em seguida, o parágrafo único enumera algumas situações em que se configura a ocorrência do assédio moral, sem, no entanto, estabelecer um rol taxativo.

No que concerne às punições, a lei do Estado do Rio de Janeiro também estabeleceu a advertência, a suspensão e a demissão do assediador, prevendo ainda a conversão de suspensão em multa, sem, todavia, criar limites para a sua fixação.

O diploma legal ainda protege aqueles que tenham testemunhado a prática do assédio moral, vedando, no parágrafo segundo do art. 5º, qualquer tipo de sanção ou constrangimento às testemunhas do ato ilícito.

Por fim, estabelece a obrigatoriedade da adoção, por parte dos órgãos ou entidades da Administração Pública estadual, concessionárias ou permissionárias, de medidas preventivas do assédio moral no trabalho, enumerando algumas medidas a serem adotadas, conforme se depreende a seguir:

Artigo 7º Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único. Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

- a) considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;
- b) dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- c) assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;
- d) garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional;

II - na medida do possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e

III - nas condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes. (RIO DE JANEIRO, 2002, web)

O Município de Campinas-SP editou lei tratando do assédio moral, em termos semelhantes às dos demais municípios paulistas. A Lei Municipal nº 11.409/2002 define o assédio moral, em seu art. 2º, como:

Artigo 2º Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima ou autodeterminação do servidor. (CAMPINAS, 2002, web)

A definição trazida por esse diploma legal não restringe a sua abrangência à prática do assédio moral por um superior hierárquico contra um subordinado, mas deixa claro que o assédio pode vir a ser praticado por qualquer agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa, desde que a ação tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima ou a autodeterminação do servidor.

No tocante às penalidades, também estabelece as mesmas penas previstas nos demais diplomas legais, sem fixar limites para instituição da multa.

A lei repete ainda os dispositivos da lei estadual do Rio de Janeiro no que concerne à proteção às testemunhas, e à adoção de medidas preventivas do assédio moral.

De maneira geral, as legislações estaduais e municipais posteriormente aprovadas repetem as disposições das primeiras leis editadas, sem diferenças significativas. Em regra, as leis aprovadas preveem, como punição, advertência escrita, suspensão, multa (revertida em favor de programas de aperfeiçoamento profissional) e demissão. Também se tem estipulado a participação em um curso de aprimoramento profissional. Estabelecem ainda a forma de procedimento de apuração da prática do assédio moral por iniciativa da parte ofendida, por queixa ou representação ao superior hierárquico que tenha conhecimento da prática do assédio moral.

Em que pese a Lei nº 3.921/2002, do Estado do Rio de Janeiro, ser a única legislação estadual já aprovada acerca do assédio moral, no que toca à legislação municipal, encontram-se outras leis já aprovadas e vigentes tratando do tema, como: a Lei nº 3.243, de 15 de maio de 2001, do Município de Cascavel-PR; a Lei nº 358, de 19 de julho de 2001, do Município de Guarulhos-SP; a Lei nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001, do Município de Jaboticabal-SP; a Lei nº 511, de 04 de abril de 2003, do município de São Gabriel do Oeste-MS, e a Lei Municipal nº 1.078/2001, de Sidrolândia-MS.

Percebe-se uma predominância da edição de leis municipais no Estado de São Paulo, pelo menos no período em que se iniciou o processo de edição legislativa definindo e punindo o assédio moral. Tal deve ter ocorrido devido à concentração de empresas naquele Estado, mormente no que diz respeito a grandes indústrias automobilísticas, onde o fenômeno foi bastante detectado. Esse Estado deu lugar à primeira pesquisa sobre assédio moral no Brasil, realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto.

Em Natal também há uma lei municipal dispondo sobre a prática do assédio moral na Administração Pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional. Entretanto, a Lei Municipal nº 189/02, de 23 de fevereiro de 2002, está restrita aos casos praticados por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança, consoante se vê no artigo 1º abaixo transcrito:

Artigo 1º Ficam os servidores públicos municipais de Natal, de qualquer dos poderes constituídos, nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral nas dependências dos locais do trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais:

I. Advertência Escrita:

II. Suspensão, cumulativamente com:

a. Obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;
Multa.

III. Exoneração. (NATAL, 2002, web, grifos nossos)

Em Porto Alegre, aprovou-se a Lei Complementar nº 498, de 19 de dezembro de 2003, alterando o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre, nele inserindo a proibição do assédio moral e as respectivas sanções administrativas. Precedido de uma longa justificativa, que leva em consideração eventos históricos, o contexto socioeconômico atual, as pesquisas recentes no assunto, as leis preexistentes e o direito estrangeiro, o Projeto de Lei Complementar originalmente transformava o assédio moral em infração administrativa e estabelecia também que o funcionário poderia responder, cumulativamente, em ações cíveis ou penais próprias, desde que houvesse amparo legal.

Em muitos Estados e Municípios podem-se encontrar projetos de lei em tramitação versando sobre a ocorrência o assédio moral no trabalho, o que reflete a atual preocupação do Estado de combater esse fenômeno, face à conscientização das consequências malélicas para a vítima, para a sociedade e para o Estado, consoante explanado no capítulo anterior. Contudo, da mesma forma que as demais leis municipais já aprovadas, correspondem a projetos de lei municipais vedando a prática do assédio moral na Administração Pública municipal, direta e indireta, nada versando acerca da sua ocorrência em empresas privadas.

Interessante notar que a maioria dos projetos de lei municipais em tramitação encontra-se no Estado de São Paulo, e são de autoria de vereadores de esquerda, como o projeto de autoria da vereadora petista Maria Izélia no Município de São José dos Campos – SP.

Em que pese a predominância de leis municipais no Estado de São Paulo acerca do tema, o Estado ainda não possui uma legislação estadual vedando a prática do assédio moral, apesar de ter sido aprovado pela Assembleia Legislativa, em 11 de setembro de 2002, o Projeto de Lei nº 0422/2001, de autoria do deputado estadual petista Antônio Mentor. O projeto foi posteriormente vetado pelo Governador do Estado de São Paulo, Geraldo Alckmin, em 08 de novembro de 2002.

Trazendo disposições semelhantes às demais leis já vigentes que coíbem a prática do terror psicológico, o referido projeto trazia a seguinte definição de assédio moral:

Artigo 1º Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes. (SÃO PAULO, 2001, web)

Infelizmente, o veto do Governador paulista constitui um retrocesso em termos de tutela dos direitos dos trabalhadores, principalmente quando o autor do veto é médico, e deveria preocupar-se ainda mais com a saúde dos trabalhadores, a qual influencia, direta ou indiretamente, nas condições socioeconômicas da população de todo o Estado.

O Projeto de Lei nº 12.819/2002, do Estado da Bahia, traz algumas disposições inéditas acerca do procedimento de apuração da prática do assédio moral. No art. 3º, estabelece o prazo prescricional de 24 meses para instauração da ação disciplinar, contados da data da ocorrência do fato. Ademais, dá à vítima o direito de requerer remoção temporária ou definitiva. Traz ainda a responsabilidade solidária do chefe imediato, “se houver reincidência de práticas ofensivas e violência moral”, sem a adoção das medidas preventivas necessárias. Além disso, prevê a obrigação do ofensor condenado de retratar-se publicamente por escrito.

O Projeto de Lei da Bahia, de autoria de diversos deputados petistas e uma deputada do PCdoB, estabelece ainda a responsabilidade do Estado quanto ao custeio do tratamento do servidor que adoecer em decorrência do assédio moral sofrido, e o pagamento de indenização à vítima, se ficar provada a omissão do chefe hierárquico. Por fim, o projeto prevê a criação do Código de Ética no Serviço Público Estadual, o qual deverá ser amplamente divulgado, por meio de campanhas, cartazes, cartilhas etc.

Ao que parece, o projeto baiano revela uma maior preocupação com a vítima do assédio, além da punição do ofensor. Para tanto, vê-se a previsão de indenização à vítima, tratamento médico custeado pelo Estado, possibilidade de remoção da vítima, retratação pública do ofensor, além de readmissão do servidor que tenha sido injustamente demitido, posto que comprovadamente vítima do assédio moral.

Além do projeto de lei baiano, podem-se citar ainda os seguintes Estados da Federação em que há projetos de lei estaduais em tramitação tratando acerca do assédio moral: Ceará, Espírito Santo, Pernambuco e Rio Grande do Sul. Tais projetos contêm disposições similares às das leis municipais aprovadas.

No que concerne ao âmbito federal, existem alguns projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional versando sobre a prática do assédio moral. O Projeto de Lei Federal nº 4.742/2001, de iniciativa do deputado federal pelo PL-PE Marcos de Jesus, introduz o art. 146-A no Código Penal, tipificando como crime o assédio moral no trabalho. O referido artigo teria a seguinte redação:

Art. 146-A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa. (BRASIL, 2001a, web)

Já o Projeto de Lei Federal nº 5.971/2001, de coordenação do deputado federal Inácio Arruda do PCdoB (CE), acrescenta ao Código Penal dispositivo versando sobre “coação moral no trabalho”:

COAÇÃO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 203-A. Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa. (BRASIL, 2001b, web)

Esses projetos que visam a tipificar penalmente o assédio moral (ou coação moral) no ambiente de trabalho têm uma grande vantagem em relação aos demais projetos de lei: abrangem não apenas o assédio cometido no âmbito da Administração Pública, mas também em empresas privadas, pois não há restrição nesse sentido.

Entretanto, pecam no que concerne à omissão do assédio moral horizontal e do ascendente.

Seguindo outra vertente, o Projeto de Lei nº 4.591/2001 (BRASIL, 2001c), de iniciativa da deputada federal pelo PMDB-ES Rita Camata, visa a modificar a Lei nº 8.112/90, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União. Esse projeto estabelece a proibição da prática do assédio moral pelos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, estabelecendo punições aos ofensores. Da mesma forma das leis vigentes, somente abrange o casos ocorridos no serviço público, e também está atrelado à ideia de subordinação da vítima em relação ao ofensor.

No mesmo sentido, vê-se o Projeto de Lei Federal nº 5.972/2001, que altera a Lei nº 8.112/90, no art. 117, acrescentando entre as proibições a que estão sujeitos os servidores a seguinte:

Art. 117. [...]

XX - coagir moralmente subordinado, através 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.(BRASIL, 2001d, web).

De outra forma dispõe o Projeto de Lei Federal nº 6.161/2002 (BRASIL, 2002), o qual altera a Lei nº 8.666/93, instituindo o Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego. Acrescenta, como requisito para habilitação dos interessados em licitações públicas, a comprovação de que não há registros de condenação por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos.

Ainda pode-se citar o Projeto de Lei Federal nº 5.970/2001, que altera o art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo, dentre as causas de rescisão indireta, a prática da coação moral, nos seguintes termos:

Art. 483. [...]

g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções. (BRASIL, 2001e, web).

Nesse caso, o trabalhador pode considerar rescindido o contrato de trabalho com o empregador e pleitear as devidas indenizações, permanecendo ou não no serviço até o final do processo.

Contudo, a atuação do Poder Judiciário tem sido extremamente relevante para o combate dessa prática violenta e degradante no ambiente de trabalho. Os tribunais e juízes vêm utilizando-se dos princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa

humana e do meio ambiente do trabalho saudável, bem como das normas ínsitas na Consolidação das Leis do Trabalho, para prestarem a tutela jurídica efetiva ao fenômeno do assédio moral, enquanto o ordenamento jurídico pátrio for órfão de um diploma de tutela específica.

4 Conclusões

O assédio moral é um fenômeno com o qual a humanidade convive desde os tempos mais remotos, entretanto somente em meados da década de oitenta do século passado passou a ser encarado como problema social e ato ilícito que deve ser combatido, tendo em vista as consequências maléficas decorrentes de sua conduta.

Também conhecido por terror psicológico, o assédio moral ocorre nos diversos níveis de relações sociais em que o homem faz parte, ou seja, na família, na escola, no trabalho etc. A violência moral no trabalho tem sido objeto de grande preocupação por parte dos juristas, das empresas, da imprensa, dos médicos e da sociedade em geral.

Esse fenômeno caracteriza-se por uma violência cruel e degradante, materializada em ataques à autoestima e à dignidade do trabalhador, por meio de humilhações, abusos, situações vexatórias, ataques, de forma repetida e por um determinado período de tempo, com o intuito de ferir a psique do trabalhador e afastá-lo de seu emprego.

O assédio moral pode ocorrer das mais variadas formas, através de gestos, palavras escritos e verbais, atos comissivos ou omissivos, com vistas a atingir a esfera íntima da vítima. O assediador degrada o ambiente de trabalho, fazendo com que a vítima peça demissão ou afaste-se do emprego.

O terror psicológico no trabalho pode ser praticado por um superior hierárquico contra seu subordinado, caracterizando a forma mais comum, o assédio moral vertical. Pode também ocorrer entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, por motivo de inveja ou ciúme, por exemplo, constituindo o assédio horizontal. Por fim, pode ainda existir o assédio de um subordinado contra um superior, o chamado assédio moral ascendente, modalidade mais rara, entretanto tão lesiva quanto às demais, sendo mais comum no serviço público.

Diversas são as áreas do conhecimento que estudam o fenômeno do assédio moral, dentre as quais destacamos a Psicanálise, o Direito e a Medicina do Trabalho, visando a tipificá-lo como crime e coibir abusos nas relações trabalhistas.

A globalização e as consequentes alterações das relações de trabalho têm transformado o ambiente de trabalho em lugares extremamente competitivos e menos humanos. A pressão e a necessidade constantes pelo aumento da produtividade afetam diretamente o meio de trabalho digno e saudável.

O assédio moral é um fato bastante discutido e presente no cotidiano das empresas, da sociedade e da Justiça do Trabalho, constituindo tema de discussões, artigos, livros, além de diversas palestras, com o fito de esclarecer a população e divulgar o máximo possível a existência e a ilicitude de tal fenômeno.

Sindicatos, associações, médicos do trabalho têm feito um trabalho de divulgação do assunto, tentando informar aos trabalhadores dos seus direitos ante a ocorrência do assédio moral, assim como mostrando formas de combater e de reagir à violência psicológica no ambiente de trabalho.

Da mesma forma, algumas empresas também têm se mostrado preocupadas com o tema, cientes dos prejuízos que o assédio moral acarreta não apenas na vítima, mas no próprio ambiente de trabalho. Essas empresas têm estabelecido regras internas de conduta, e adotado campanhas de prevenção e combate ao assédio moral, orientando os chefes a terem uma postura mais humana com seus subordinados, buscando o bem-estar do empregado, pois chegaram à conclusão de que empregados felizes trabalham mais e melhor.

Entretanto, a legislação pátria ainda é muito escassa quando se trata de definir o assédio moral e instituir penas ante a sua prática. Não há uma legislação unificada com vistas a combater a violência moral nas empresas. Somente é possível encontrar leis estaduais e municipais esparsas, e ainda assim abrangendo somente o funcionalismo público, nada mencionando acerca da ocorrência do assédio moral nas empresas privadas.

É necessário que as empresas adotem políticas preventivas no ambiente de trabalho, no sentido de coibir a ocorrência da prática do assédio moral, tanto por parte dos superiores hierárquicos, quanto dos subordinados, por meio de campanhas educativas, e políticas de gestão que privilegiem a saúde do trabalhador e a promoção de um ambiente de trabalho saudável, considerando as consequências malélicas advindas de tal ato ilícito, uma vez que a empresa terá que arcar com o ônus de um processo judicial, com o pagamento de indenização por danos morais, além das consequências para o Estado e a sociedade, haja vista que o assédio pode ocasionar o adoecimento da vítima, que terá que ficar afastada de suas atividades, em percepção de benefício previdenciário, às custas do Estado.

Ademais, o empregador deve ter em mente que o trabalhador que labora satisfeito, em um ambiente de trabalho saudável, produz mais e melhor do que aquele submetido à pressão psicológica e tratamento degradante, de forma que o assédio moral não é modo mais adequado de atingir a máxima produtividade almejada.

Bullying in Brazilian Legal System

Abstract: Bullying consists of a perverse violence, characterized by repetitive and daily attacks, aiming to destroy the self-esteem of the victim. The moral violence has been very present in the workplace in order to get rid of unwanted employee, making him move away from the job. Also called mobbing, bullying can occur through actions, omissions, gestures, words, writings, always with the aim of attacking the victim's self-esteem and destroy her psychologically. It can be practiced by the employer against an employee, by an employee against a co-worker, or by a subordinate against his superior, which occurs more in the civil service. This article aims to analyze the bullying from the perspective the national legal system. In Brazil it is possible to find various city and state laws in place dealing with bullying, coercing their practice within

the public administration, and providing penalties for stalkers. In addition, there are some in the pipeline bills that seek to combat bullying in the workplace, whether turning it into a crime, either by adding it to the offenses covered by Law no. 8.112/90.

Key words: Bullying. Labor Relations. Brazilian Legislation.

Referências

AMERICANA (Município). Lei Ordinária nº 3.671, de 07 de junho de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da Administração Pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. Diário Oficial do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPamericana.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

BRASIL. Projeto de Lei Ordinária nº 150, de 18 de março de 1999. Dispõe sobre danos morais e sua reparação. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/sf/atividade/Materia/Detalhes_CD.asp?p_cod_mate=1459&p_tipo_cod_mat=SF>. Acesso em: 10 maio 2013.

BRASIL. Projeto de Lei Ordinária nº 4.591, de 2001. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-Camata.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

BRASIL. Projeto de Lei Ordinária nº 4.742, de 23 de maio de 2001. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-Marcos.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

BRASIL. Projeto de Lei Ordinária nº 5.970, de 2001. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42147>>. Acesso em: 10 maio 2013.

BRASIL. Projeto de Lei Ordinária nº 5.971, de 2001. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-InacioA.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

BRASIL. Projeto de Lei Ordinária nº 5.972, de 2001. Altera 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”. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-InacioC.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

CAMPINAS (Município). Lei Ordinária nº 11.409, de 04 de novembro de 2002. Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública municipal direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas. Diário Oficial do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPcampinas.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

CASCADEL (Município). Lei Ordinária nº 3.243, de 15 de maio de 2001. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança. Diário Oficial do Estado do Paraná. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/PRcascavel.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

FELKER, Reginald. O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

GRAMMONT, Luciana Bento Regina. O inimigo mora ao lado. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/noticias/NO_02.php>. Acesso em: 10 maio 2013.

GUARULHOS (Município). Lei Ordinária nº 358 de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. Diário Oficial do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPguarulhos.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. 2003. Monografia. III Concurso de Monografias Amatra II, São Paulo, 2003. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php>. Acesso em: 07 maio 2013.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002a.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002b.

IRACEMÓPOLIS (Município). Lei Ordinária nº 1.163, de 24 de abril de 2000. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Diário Oficial do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPiracemapolis.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

JABOTICABAL (Município). Lei Ordinária nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança. Diário Oficial do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPjabolicabal.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

LUTA BANCÁRIA. Sindicato dos Bancários do RN. 25 out. 2006. Jornal Semanal, Natal, ano 21, n. 33, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NATAL (Município). Lei Ordinária nº 189, de 23 de fevereiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança. Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/RNnatal.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Dano Moral e Justiça do Trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 51, out. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2080>>. Acesso em: 09 maio 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em: 1º maio 2013.

PORTO ALEGRE (Município). Lei Complementar nº 498, de 19 de dezembro de 2003. Acrescenta o inciso XXV ao art. 197 e o inciso III ao art. 206, altera o inciso X do art. 207 e acrescenta o art. 207-A à Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985, que estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre. Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/RSportoalegre.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei Ordinária nº 3.921, de 23 de agosto de 2002. 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, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/RJ.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

RIO GRANDE DO NORTE. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Assédio Moral. Ocorrência. Indenização. Cabimento. Comprovado o cometimento, pelo empregador, de atos de constrangimento a seus empregados, consistentes na submissão destes a situação vexatória, com utilização de camisetas, pelos vendedores, com apelidos jocosos, além de “brincadeiras” humilhantes, está patente o assédio moral autorizador do deferimento de indenização por danos morais. Recurso Ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6. Ministério Público do Trabalho contra Companhia de Bebidas das Américas – AMBEV. Relatora Juíza Joseane Dantas dos Santos. DJ-RN, 22 ago. 2006. Disponível em: <<http://conjur.estadao.com.br/static/text/47621,1>>. Acesso em: 08 maio 2013.

SÃO GABRIEL DO OESTE (Município). Lei Ordinária nº 511, de 04 de abril de 2003. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração pública do Município de São Gabriel do Oeste e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Mato Grosso do Sul. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/MSsgabriel.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

SÃO PAULO (Estado). Projeto de Lei Ordinária nº 422, de 09 de julho de 2001. Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Diário Oficial do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/SP.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

SÃO PAULO (Município). Lei Ordinária nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. Diário Oficial do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPsaopaulo.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO. Curso de direito constitucional. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

SIDROLÂNDIA (Município). Lei Ordinária nº 1.078, de 05 de novembro de 2001. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da administração municipal e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Mato Grosso do Sul. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/MSsidrolandia.php>>. Acesso em: 10 maio 2013.

SILVA. José Afonso da. Direito ambiental constitucional. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.
