CARTILHA INFORMATIVA

ASSÉDIO MORAL

no mundo do trabalho

Wagner
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Essa cartilha poderá ser visualizada em nossa home page: **www.wagner.adv.br**

Todos os direitos reservados.
Esse trabalho poderá ser transmitido na íntegra, desde que citados os autores.
São vedadas a venda, a reprodução parcial e a tradução, sem autorização prévia por escrito.

Projeto Gráfico: Zaveo Design Estratégico
www.zaveo.com.br

Diagramação e Ilustrações: Mateus Kelm Rocha.

CARTILHA INFORMATIVA

ASSÉDIO MORAL

no mundo do trabalho

Santa Maria, RS, 2020

Daiane Rodrigues Spacil[1]
Luciana Inês Rambo
José Luis Wagner

[1] Ex-integrante do Escritório Wagner Advogados Associados.

ÍNDICE

PÁGINA

Apresentação	9
Breve histórico	9
O que é o assédio moral?	10
Como ele se manifesta?	10
Qualquer conflito no ambiente de trabalho ou aplicação de penalidade ao trabalhador pode configurar assédio?	12
O assédio moral pode ocorrer no contexto do trabalho remoto ou Home Office?	12
O assédio ocorre apenas entre superior e subordinado?	13
Por que o assédio moral é frequente no âmbito do serviço público?	13
Quais as consequências do assédio moral sobre a saúde?	14
Há proteção legal para as vítimas?	14

ÍNDICE

PÁGINA

O que fazer diante do problema? 15

Assédio moral pode gerar indenização? 15

Assédio moral pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista)? 15

O vínculo trabalhista, quando analisado sob a ótica da vítima do assédio, pode sofrer alguma influência? 17

Quem pode ser responsabilizado pelo assédio moral? 17

Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usado? 17

Pode ocorrer a inversão do ônus da prova para que o assediador tenha que demonstrar sua inocência? 18

Como prevenir o problema? 18

Já existem decisões judiciais sobre o assunto? 19

Considerações finais 20

Apresentação

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

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

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

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

Por tais motivos, o **Escritório Wagner Advogados Associados** elaborou a presente cartilha[3], com a finalidade de contribuir para o esclarecimento dos servidores e da sociedade em geral quanto às questões relativas ao assédio moral.

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

[3] Registre-se a elaboração de cartilhas sobre o tema pela Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ-CUT) e pela Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal, que foram utilizadas como subsídio para a presente.

Breve histórico

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

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

No Brasil, atualmente existem leis e projetos de lei em tramitação no âmbito federal e estadual[4], uma vez que a violência no ambiente de trabalho está se tornando cada vez mais ostensiva. Existem, também, algumas leis e projetos de lei municipais sobre o assunto[5]. Essa manifestação do Legislativo demonstra a disposição inequívoca de se coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.

[4] No âmbito federal, vislumbram-se iniciativas legislativas cuja finalidade é a de coibir a prática do assédio moral. É o caso do Projeto de Lei Federal n.º 4.742/2001 (atual PL nº 1521/2019 – Senado Federal), que pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, tornando crime o assédio moral no trabalho.
Na esfera estadual existe, exemplificativamente, legislação contra o assédio moral no Estado do Rio de Janeiro (Lei n.º 3.921, de 23.08.2002).

[5] Exemplos de leis existentes sobre o tema no âmbito municipal: Lei contra assédio moral de Americana - SP (Lei nº 3.671, de 07/06/2002); Lei contra assédio moral de Campinas - SP – Lei nº 11.409, de 04/11/2002 - (aprovada em outubro de 2002); Lei contra assédio moral de Cascavel - PR – Lei nº3.243, de 15/05/2001; Lei contra assédio moral de Guarulhos - SP – Lei nº 358/02; Lei contra assédio moral de Iracemápolis - SP (primeira lei brasileira que protege o cidadão contra assédio moral; Lei nº 1.163, de 24/04/2000); Decreto de regulamentação da lei de Iracemápolis - SP (Dec. 1.134, de 20/04/2001, aprovado em 30 de abril de 2001); Lei contra assédio moral de Jaboticabal - SP (Lei nº 2.982, de 17/12/2001); Lei contra assédio moral de São Gabriel do Oeste - MS (Lei nº 511, de 04/04/2003, aprovada em abril de 2003); Lei contra assédio moral de São Paulo - SP (lei nº 13.288, de 10/01/2002; Lei contra assédio moral de Sidrolândia - MS (Lei nº 1078/2001, aprovada em 5 de novembro de 2001); Lei contra o assédio moral de Santa Maria – RS (Lei nº 4.552/2202, aprovada em 18 de abril de 2002).

O que é o assédio moral?

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

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

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

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

Conforme definição de Marie-France Hirigoyen, por assédio em local de trabalho tem-se que entender *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*[6].

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

Como ele se manifesta?

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

- Recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail ou bilhetes;

- Segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;

- Impedimento de o trabalhador se expressar, sem explicar os motivos;

- Despromoção injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão), com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado;

- Imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;

- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;

- Determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho;

- Não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;

- Fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadirem, inclusive, o espaço profissional;

- Manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;

- Troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo;

- Estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;

- Contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;

- Comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;

- Proibição de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;

- Advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;

- Divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (com os homens, em grande parte das vezes o assédio se manifesta através de piadas ou comentários sobre sua virilidade);

- Imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar informações necessárias;

- Colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando assim a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

As condutas de assédio têm como alvo frequente 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, sendo que muitas vezes o substituto serve apenas para observar os demais trabalhadores, sem qualquer função;

- Não fornecimento ou retirada dos instrumentos de trabalho;

- Estimulação da discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os em locais diferentes dos demais trabalhadores;

- Dificultação da entrega de documentos necessários à realização de perícia médica.

Qualquer conflito no ambiente de trabalho ou aplicação de penalidade ao trabalhador pode configurar assédio?

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

O poder de direção consiste na faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida[7]. Esse poder de direção manifesta-se de três formas: o poder de organização, o de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o trabalhador.

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

O poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado[8]. Essa fiscalização não se dá somente quanto ao modo como o trabalho é exercido, mas também quanto ao comportamento do trabalhador no ambiente de trabalho.

Por fim, o poder disciplinar é o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos empregados[9]. Esse poder, entretanto, sujeita-se aos limites legais.

Dessa forma, o exercício desses poderes pelo empregador, nos limites da lei e de forma a não causar constrangimentos e humilhações injustificadas ao trabalhador, não configura assédio moral. Este, como já referido, não resta caracterizado em todo conflito que porventura ocorra no ambiente de trabalho, mas somente nos casos em que o trabalhador fica sujeito a situações humilhantes, geralmente repetidas e prolongadas, ou então únicas, mas extremamente graves, de forma a causar-lhe sofrimento emocional e físico.

[7] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 374.
[8] Ibid p. 376.
[9] Ibid. p. 374.

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

O assédio moral pode ocorrer no contexto do trabalho remoto ou Home Office?

Sim. Não é determinante o local de prestação do serviço para fins de caraterização do assédio moral, podendo este se configurar se a conduta for reiterada e prolongada no tempo, provocando humilhação, constrangimento, danos à dignidade, à integridade física ou psíquica do trabalhador – ou mesmo se ocorrer conduta única, mas extremamente grave, que tenha tais consequências.

Embora em tal situação não exista o ambiente de trabalho propriamente dito, uma vez que os trabalhadores estão distantes fisicamente, ainda assim, as condutas abusivas, sejam elas oriundas dos chefes, colegas ou até mesmo subordinados, podem ser consideradas assédio moral se estiverem presentes as características anteriormente descritas.

Exigir do trabalhador a realização de tarefas que não são próprias do seu cargo ou que estão além da sua atribuição ou capacitação, ou, por outro lado, deixar de repassar a ele tarefas que são inerentes ao cargo, demandando outros colegas para, com isso, menosprezá-lo ou diminui-lo, são exemplos de situações que poderão ser enquadradas como assédio moral quando ocorrerem de forma reiterada ou prolongada.

Para que o trabalhador se proteja, valem aqui as recomendações no sentido de exigir que as comunicações sejam sempre formais, por e-mail, de modo a coibir e documentar tratamentos abusivos e inadequados. A busca por apoio dentro da instituição, com a formalização de reclamação acerca das condutas abusivas também poderá ser um meio adequado de defesa.

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 frequente no âmbito do serviço público?

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

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

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

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

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

Quais as consequências do assédio moral sobre a saúde?

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

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

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;

- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;

- Insônia, alterações no sono, pesadelos;

- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;

- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;

- Sensação negativa em relação ao futuro;

- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;

- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;

- Redução da libido;

- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;

- Uso de álcool e drogas, e

- Tentativa de suicídio.

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

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

Há proteção legal para as vítimas?

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

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

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

O que fazer diante do problema?

A primeira coisa a fazer é anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc). Além disso, procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato.

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

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

Também podem ser exigidas explicações do agressor por escrito, enviando ofício ao departamento de recursos humanos do órgão, guardando sempre comprovante do envio e o protocolo de recebimento, bem como a possível resposta.

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

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

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.

Assédio moral pode gerar punição disciplinar (administrativa e trabalhista)?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De outra parte, observa-se a existência de entendimento no sentido de que a prática de assédio moral poderia, inclusive, configurar ato de improbidade administrativa enquadrado no art. 11 da Lei n. 8.429/1992, sujeitando o assediador às penas previstas naquela norma (ressarcimento integral do dano, se houver, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos de três a cinco anos, pagamento de multa civil de até cem vezes o valor da remuneração percebida pelo agente e proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de três anos).

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.

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 a do assediador. Tal afirmação encontra base na Constituição Federal e no Código Civil.

Segundo Rui Stoco, 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[10].

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 usado?

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

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

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

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

[10] Rui Stoco, em seu livro *Tratado de Responsabilidade Civil*, Editora RT, p.1415

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 que 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 dos mesmos pelos atos de seus prepostos ou servidores, conforme o caso, devendo ocorrer, entretanto, a prova do fato, do prejuízo e da relação de causalidade entre ambos.

Como prevenir o problema?

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

Nesse sentido, cabe destacar que uma maneira 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.

Já existem decisões judiciais sobre o assunto?

Sim, existem diversas decisões reconhecendo a prática do assédio e atribuindo-lhe consequências para fins disciplinar e indenizatório, das quais são exemplo as seguintes:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 11 DA LEI 8.429/1992. ENQUADRAMENTO. CONDUTA QUE EXTRAPOLA MERA IRREGULARIDADE. ELEMENTO SUBJETIVO. DOLO GENÉRICO. 1. O ilícito previsto no art. 11 da Lei 8.249/1992 dispensa a prova de dano, segundo a jurisprudência do STJ. 2. Não se enquadra como ofensa aos princípios da administração pública (art. 11 da LIA) a mera irregularidade, não revestida do elemento subjetivo convincente (dolo genérico). 3. O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho - sarcasmo, crítica, zombaria e trote -, é campanha de terror psicológico pela rejeição. 4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. 5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. 6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo lato sensu ou genérico, presente na hipótese. 7. Recurso especial provido. (RESP 201100585605, ELIANA CALMON, STJ - SEGUNDA TURMA, DJE DATA:18/09/2013 RDDP VOL.:00129 PG:00119 RSTJ VOL.:00232 PG:00158).

1. PEDIDO DE DEMISSÃO. ANULAÇÃO. CONVERSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. O pedido de demissão preenchido e assinado pelo empregado é ato jurídico perfeito, salvo se houver vício de vontade (erro, dolo, coação, estado de perigo ou lesão). Nesse contexto, demonstrada a mácula à manifestação de vontade da obreira, sobretudo pelo assédio moral imposto pela empregadora, impõe-se converter o pedido de demissão em rescisão indireta, com a consequente condenação patronal ao pagamento das verbas trabalhistas correspondentes. 2. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO. No que interessa ao Direito do Trabalho, define-se o assédio moral - ou mobbing - como atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral ou de diminuí-lo. O dano moral em si - a dor e abalo moral - não é passível de prova. Uma vez provado o fato ensejador do dano moral e a culpa do agente, resta configurada a obrigação de indenizar. 3. Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido. (TRT da 10ª Região, 1ª Turma, 0001111-49.2018.5.10.0013 ROT, em 22/09/2020, Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos – Redatora)

I - RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA - SENTENÇA QUE RECONHECE O PAGAMENTO DE COMISSÕES "POR FORA" - PROVA ORAL SATISFATÓRIA E EM CONDIÇÕES DE CONFIRMAR A TESE DA PEÇA DE INGRESSO - IMPROVIMENTO DO APELO. Correta a sentença quando reconheceu a prática adotada pela reclamada de pagar comissões "por fora", sobretudo diante da prova oral produzida pelo reclamante, o que é suficiente para negar provimento ao apelo da reclamada II - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - RECLAMANTE ASSEDIADO MORALMENTE PELO PROPRIETÁRIO DA RECLAMADA - PROVA SUFICIENTE PARA RECONHECER O TRATAMENTO VEXATÓRIO - IMPROVIMENTO DO RECURSO DA RECLAMADA. Novamente correta a sentença quando reconheceu a obrigação da reclamada de indenizar o reclamante, haja vista que a prova produzida nos autos mostrou o tratamento vexatório dispensado pelo proprietário da reclamada. (TRT da 8ª Região, 1ª Turma, 0000067-84.2020.5.08.0108 ROT, em 29/07/2020, Desembargador Marcus Augusto Losada Maia – Relator)

I - PRELIMINAR DE COISA JULGADA. Os pedidos desta reclamação não constam no processo anterior, pelo que não há identidade de pedidos entre as ações. II - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. FATO DESABONADOR DA CONDUTA DA RECLAMADA. CARACTERIZAÇÃO. Ficou demonstrado pela prova oral que o reclamante estava inserido dentro de um quadro hostil na relação de emprego, a qual o obrigava a se ativar em tarefas alheias ao contrato de trabalho, pelo que correta a sentença que deferiu dano moral por assédio moral. III - SALÁRIO PAGO POR FORA E REFLEXOS. Não há interesse recursal, porquanto o pleito foi julgado improcedente. Ademais, foi aplicado os efeitos da prescrição quinquenal em relação às diferenças de verbas pleiteadas e o Juízo extinguiu os pedidos com resolução do mérito. IV - JUSTIÇA GRATUITA. Demonstrado a impossibilidade de suportar as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou da família do reclamante, correta a sentença

que deferiu justiça gratuita ao reclamante. V -HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Os honorários de sucumbência foram deferidos nos termos do art. 791-A da CLT, com redação dada pela lei 13.467/2017. (TRT da 8ª Região, 4ª Turma, 0001022-71.2018.5.08.0016 ROT, em 15/07/2020, Desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho – Relator)

ASSÉDIO MORAL. O assédio moral, ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico, caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar-lhe ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica. O assédio moral é concebido como uma forma de "terror psicológico" que pode ser praticado pela empresa ou pelos próprios colegas. Portanto, sempre que o trabalhador, em razão do contrato de trabalho, por ação ou omissão do empregador, sofrer lesão à sua dignidade, honra, ou ofensa que lhe cause um mal ou dor (sentimental ou física) causando-lhe abalo na personalidade ou psiquismo, terá o direito de exigir a reparação por danos morais e materiais decorrentes da conduta impertinente. Nesse sentido dispõem os artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002. (TRT da 2ª Região, 4ª Turma, 1000912-59.2017.5.02.0468 ROT, em 24/06/2020, Desembargador Ivani Contini Bramante – Relator)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Demonstrada pela prova produzida que a autora foi exposta a situações de assédio moral pela empregadora, impõe-se a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Apelo desprovido. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020822-64.2017.5.04.0523 ROT, em 09/10/2019, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova - Relatora)

Considerações finais

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

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

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

Contatos:

Wagner Advogados Associados
Santa Maria, RS: 55-3026 3206 - wagner@wagner.adv.br
Brasília, DF: 61-3226 6937 - wagner@wagner.adv.br
Macapá, AP: 96-3223 2334 - wagner@wagner.adv.br
Central Whatsapp: 61-3226 6937

Boechat & Wagner Advogados Associados
Rio de Janeiro, RJ: 21-2505 9032 - contato@boechatewagner.adv.br

Calaça Advogados Associados
Recife, PE: 81-3032 4183 - wagner@wagner.adv.br

Duailibe Mascarenhas Advogados Associados
São Luís, MA: 98-3232 5544 - duailibemascarenhasadv@yahoo.com.br

Geraldo Marcos & Advogados Associados
Belo Horizonte, MG: 31-3291 9988 - gmarcos@gmarcosadvogados.com.br

Ioni Ferreira & Formiga Advogados Associados
Cuiabá, MT: 65-3642 4047 - iej.adv@terra.com.br

Iunes Advogados Associados
Goiânia, GO: 62-3946 3300 - marcus.malta@iunes.adv.br

Mauro Cavalcante & Wagner Advogados Associados
Curitiba, PR: 41-3223 1050 - mcw@mcw.adv.br

Melo Da Luz Advogados Associados
Belém, PA: 91-3347 4110 - bruno@wagner.adv.br

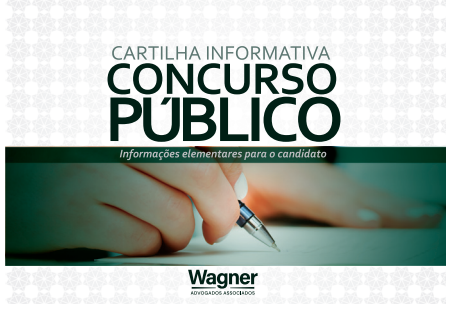
Pita Machado Advogados
Florianópolis, SC: 48-3222 6766 - fabrizio@pita.adv.br

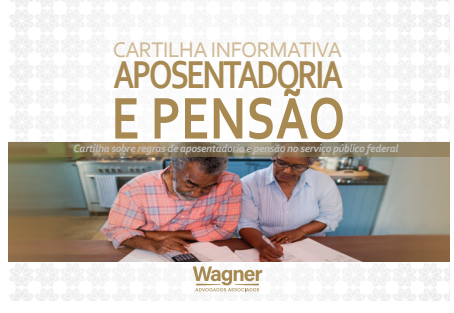
Vellinho, Soares,Signorini & Moreira Advogados Associados
Pelotas, RS: 53-3222 6125 - secretaria@advvellinho.com.br

Woida, Magnago, Skrebsky, Colla & Advogados Associados
Porto Alegre, RS: 51-3284 8300 - wagner@wagner.adv.br

OUTRAS CARTILHAS
WAGNER ADVOGADOS ASSOCIADOS

wagner.adv.br/publicacoes





Para receber os informativos produzidos por Wagner Advogados Associados, cadastre-se no site: **wagner.adv.br**

CARTILHA INFORMATIVA

ASSÉDIO MORAL

no mundo do trabalho

OAB/RS 1419

Wagner
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Esta cartilha, elaborada pelo escritório **Wagner Advogados Associados**, tem a finalidade de contribuir para o esclarecimento dos trabalhadores, servidores públicos e da sociedade em geral quanto às questões relativas ao assédio moral. A matéria é abordada sob o ponto de vista da caracterização do assédio, consequências e atitudes possíveis para prevenir ou contornar o problema.

wagner.adv.br
Santa Maria . Belém . Belo Horizonte . Brasília
Cuiabá . Curitiba . Florianópolis . Goiânia
Macapá . Pelotas . Porto Alegre . Recife
Rio de Janeiro . São Luís