

Assédio Moral e Discriminação no ambiente de trabalho

Aparecido Inácio
Advogado

EXPEDIENTE

Assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho é uma publicação da ISP Brasil com o objetivo de subsidiar a ação dos sindicatos para a promoção da igualdade de oportunidades no setor público. Sua reprodução integral ou parcial pode se dar, mediante citação de créditos para a ISP Brasil.

Texto: Aparecido Inácio - advogado, professor universitário e membro da OAB/SP.

Arte, criação e diagramação:

Apoio: FNV/Holanda

São Paulo, dezembro de 2009

INTERNACIONAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS - ISP

Presidenta: Ylva Thörn

Secretário Geral: Peter Waldorff

Endereço: 45, Avenue Voltaire, BP 9, F-01211 - Ferney-Voltaire Cedex, France

Telefone: + 33 (0) 4 50 40 64 64. Fax: + 33 (0) 4 50 40 73 20

Web site: <http://www.world-psi.org>

E-mail: psi@world-psi.org

Secretário Regional das Américas: Jocélio Drummond

Oficina Regional da ISP

Endereço: 1100 H St NW., Suíte 650

Washington, D.C. 20005, USA

E-mail: jocelio.drummond@world-psi.org

No Brasil

Diretor: Jesus Francisco Garcia

Representante no Comitê Mundial de Mulheres: Junéia
Batista

Secretária Sub-regional: Mônica Valente

Coordenadora de Projetos: Élide Cruz

Endereço: Rua Sete de Abril, 105 – conjunto 5B – Centro
São Paulo - SP - CEP 01043-000

E-mail: ispbrasil@uol.com.br

**Esta publicação é fruto da parceria entre a ISP Brasil e
APARECIDO INÁCIO & PEREIRA Advogados Associados.
www.inaciopereira.com.br e
contato@inaciopereira.com.br**

Índice

1.	Apresentação.....	5
2.	Alguns conceitos importantes sobre o assédio moral.....	7
3.	Assédio moral e discriminação.....	15
4.	Aspectos jurídicos e legislação.....	23
5.	Notas finais e bibliográficas.....	29

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III)
da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro
de 1948

Artigo I

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo II

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Apresentação

A questão do assédio moral no mundo do trabalho, nos últimos anos, tem se tornado uma prioridade de trabalho para os sindicatos de trabalhadores/as. O fenômeno da globalização, com o conseqüente acirramento da disputa por mercados, tem provocado um grande aumento da pressão sobre os trabalhadores e trabalhadoras por aumento de produtividade; seja na produção seja nos serviços. Vem se criando uma “cultura” de gestão da produção e do trabalho onde praticamente se estabelece um “vale tudo” nas relações de trabalho, entre chefias e subordinados, entre colegas, entre trabalhadores e trabalhadoras, na tentativa de aumento da eficiência e da produtividade. No âmbito do setor público não é diferente: a todo o momento, tenta-se “importar” do chamado setor privado os novos modelos e mecanismos de gestão do trabalho. Essa priorização dos sindicatos da questão do assédio moral tem produzido muitas publicações, estudos, diversas iniciativas jurídicas exitosas, criação de jurisprudência e debate na sociedade.

Por outro lado, sabemos dos históricos mecanismos de discriminação racial, das mulheres, das pessoas LGBT por sua orientação sexual e dos/as jovens no mundo do trabalho e também no setor público. Desde 2006, com o importante apoio da FNV/Holanda, a ISP Brasil e suas entidades filiadas vêm desenvolvendo ações, campanhas e processos de sensibilização tendo em vista a superação dessa discriminação. Os serviços públicos de qualidade que almejamos só podem existir se tivermos ambientes de trabalho com respeito à diversidade e à dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras.

Nessa luta pela superação da discriminação no mundo do trabalho do setor público, identificamos que, muitas vezes, a discriminação

vem embutida em atitudes que podemos denominar como sendo de assédio moral. Ou seja, muitos dos processos de assédio moral trazem, em sua origem, os preconceitos de ordem racial, por orientação sexual, das mulheres e dos/as jovens. Nesta publicação, procuramos contextualizar a reflexão da profunda inter-relação entre assédio moral e discriminação, com o objetivo de oferecer aos sindicatos mais um instrumento de luta contra a discriminação e contra o assédio moral no mundo do trabalho do setor público. Com isso, esperamos contribuir para a construção de um mundo mais solidário e com igualdade de oportunidades para todos e todas!

ISP Brasil
Dezembro de 2009

E foi assim que o operário
Do edifício em construção
Que sempre dizia “sim”
Começou a dizer “não”
(...)

Trecho do poema “Operário em Construção”,
de Vinicius de Moraes.

Alguns conceitos importantes sobre o assédio moral

O que é assédio moral

Segundo a OIT – Organização Internacional do Trabalho, assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras. A OIT chegou a esta conclusão porque a violência no trabalho aumenta em todo o mundo e em alguns países alcança os níveis de epidemia. Na Europa foram constatados mais de 12 milhões de vítimas em 1996.

A OIT apurou que práticas como a intimidação, a perturbação sistemática, as ameaças partem também de companheiros psicologicamente instáveisⁱ.

O estudo adverte ainda que são enormes os custos do assédio moral no local de trabalho e podem provocar perdas milionárias devido a causas como o absenteísmo (faltas injustificadas e reiteradas ao trabalho) ou as licenças médicas.

O estudo foi realizado por Vittorio Di Martino, especialista internacional em problemas de estresse e violência no trabalho, e por Duncan Chappell, ex-presidente da Revista de Saúde Mental de New South Wales, na Austrália, e do Tribunal Arbitral do Commonwealth, no Reino Unidoⁱⁱ.

Por isso, se o assédio moral se não for prevenido ele **ofende** a dignidade ou integridade física do trabalhador.

A nossa Constituição Federal estabelece em seu artigo 1º a proteção a dignidade da pessoa humana:

Constituição Federal do Brasil:

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;

Assédio Moral: sinônimo de humilhação

O assédio moral ou “**terror psicológico**” são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica no trabalho. O **assédio moral é uma ofensa, uma agressão que ocorre de maneira repetitiva e prolongada**, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções.

Em todas as hipóteses o assédio moral tem por cenário o ambiente de trabalho e possui as seguintes “versões” mundo aforaⁱⁱⁱ:

- *harcèlement moral* (assédio moral), na França;
- *bullying* (tiranizar), na Inglaterra;
- *mobbing* (molestar), nos Estados Unidos e na Suécia;
- *Murahachibu, ijime* (ostracismo social), no Japão;
- *psicoterror laboral, acoso moral* (psicoterror laboral, assédio moral), na Espanha^{iv}.

O assédio moral no trabalho pode ser praticado de maneira **vertical** (do chefe para o subordinado), ou de forma **horizontal** (entre empregados do mesmo nível hierárquico) ou ainda de forma **ascendente** (ou seja, de um ou de um grupo de empregados, contra algum(a) superior(a)).

Assédio moral coletivo

Quando o assédio moral é cometido contra várias pessoas, ele é chamado de **assédio moral coletivo**. O professor Nehemias Domingos de Melo^v assinala que “comumente tem ocorrido a prática de assédio moral de forma coletiva, principalmente nos casos envolvendo política “motivacional” de vendas ou de produção, nas quais os empregados que não atingem as metas determinadas são submetidos as mais diversas situações de psicoterror. Por exemplo, a submissão a “castigos e prendas”, envolvendo práticas de fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacete com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar músicas de cunho erótico, dentre outras”.

Ele diz que “este tipo de prática medieval está ocorrendo em pleno século vinte e um e, mais grave ainda, praticado por empresas nacionais de grande porte e algumas multinacionais. E cita como “exemplar” recente condenação e multa imposta à Cia. Brasileira de Bebidas – AMBEV, no importe de um milhão de reais revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, em razão da prática de assédio moral coletivo contra seus trabalhadores.

Nesta decisão referida o Tribunal do Trabalho da 21^a. Região, a magistrada Joseane Dantas dos Santos destacou o seguinte teor: “a recorrente tem como corriqueira a adoção das “brincadeiras” em

questão, inclusive em âmbito nacional, conforme prova dos autos, que configuram, de forma indene de dúvidas, dano moral a seus empregados, expondo-os a situação de ridículo e constrangimento perante a todos os colegas de trabalho, bem como a sociedade em geral, por serem obrigados a transitar com uniforme onde constavam apelidos ofensivos, o que ocorreu em razão de ato patronal violador do princípio da dignidade da pessoa humana”^{vi}.

Indenização imposta à Ambev será paga com campanha para promover MPT

O Ministério Público do Trabalho firmou acordo extrajudicial com a Ambev - Companhia de Bebidas das Américas, no qual a companhia comprometeu-se a não utilizar qualquer prática discriminatória contra seus empregados e a promover uma campanha publicitária cujo o tema é o combate ao assédio moral e a atuação do MPT.

Em ação civil pública movida pela Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região (Rio Grande do Norte), a Ambev foi condenada pela Justiça do Trabalho, em 2006, a pagar indenização de R\$ 1 milhão por dano moral coletivo decorrente da prática de assédio moral contra seus funcionários.

O Ministério Público do Trabalho potiguar, após a decisão judicial, elaborou termo de acordo extrajudicial com a presença da assessoria jurídica da Ambev com o objetivo de definir a conduta da empresa em relação aos seus empregados para coibir constrangimentos, punição ou assédio moral dentro do ambiente de trabalho, e acertar a aplicação da indenização.

Além de doar dois veículos à Superintendência Regional do Trabalho para uso em fiscalização, a companhia vai realizar campanha publicitária tendo como objeto principal o combate ao assédio moral e a atuação do Ministério Público do Trabalho.

A campanha será divulgada em jornais impressos, rádio, televisão e outdoor e será produzida por agência de publicidade local. Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas do termo, a empresa poderá pagar multa diária no valor de R\$ 10 mil, a ser revertida à campanha publicitária.

Fonte: www.ultimainstancia.uol.com.br/noticia/50632.shtml

Características do/a assediador/a

Quem pratica o assédio é conhecido como assediador/a. E a vítima é o/a assediado/a. O/a assediador/a tanto pode ser chefe, o gerente, dono/a da empresa ou preposto/a (também conhecido como encarregado/a ou supervisor/a).

O/a assediador/a geralmente busca desqualificar o/a subordinado/a e desmoralizá-lo/a, desestabilizando-o/a emocional e moralmente.

Não raro, isso se amplia e reflete em todo o ambiente de trabalho tornando o lugar desagradável, insuportável e hostil.

Na maioria das vezes, a pessoa assediada tende a desistir do emprego ou no caso do serviço público é muitas vezes forçado a pedir transferência.

Depoimento de uma trabalhadora da região Nordeste

“Para entrar na empresa, foi muito difícil. Fiz várias entrevistas. Pediram exames que não sei para que eram. Mas, tudo bem. Consegui o emprego. Acho que foi mais difícil para mim. Mas mesmo assim, no início não tive problemas. Só depois, quando foi mudada a chefia e veio uma mulher e comecei a ser discriminada, primeiro com apelidos: preta, pintada, pantera, incapaz, burrinha.”

Sofri varias ameaças de ser demitida. As minhas colegas evitavam falar comigo. Se eu tentasse me aproximar delas, sentia que não adiantava. Elas tinham medo de ser vistas comigo. Há dois meses entrou uma menina branca. Minha chefe usa essa menina para me humilhar. É indireta e ironia a toda hora. Todo mundo tem medo, porque ela disse que se alguém se aproximar de mim será demitida. Agora sou motivo de comentários. Não agüento, mas preciso do emprego pra sustentar minha filha”

Atitudes mais comuns do/a assediador/a

A médica do trabalho e professora **Margarida Barreto**^{vii} é uma das maiores especialistas no assunto aqui no Brasil. Em seus estudos^{viii} ela indica que as situações mais freqüentes que caracterizam a ocorrência do assédio moral no ambiente do trabalho são o predomínio de instruções confusas e imprecisas, bloqueio e isolamento no trabalho, rebaixar ou mandar o(a) trabalhador(a) realizar tarefas abaixo da sua capacidade profissional (servir café, limpar banheiro), fazer comentários maldosos em público e discriminações das mais variadas, conforme tratado mais adiante.

Constatou-se ainda a imposição de metas inatingíveis, fofocas sobre a vítima e até o isolamento no ambiente de trabalho ou a proibição ou controle no uso do banheiro, além de toda uma série de condutas abusivas e agressivas que resultam na violência verbal ou física

E há casos nos quais o assédio é praticado por colegas ou subordinados. Neste caso os fatores responsáveis nas condutas geralmente são a competição, a preferência pessoal do chefe, porventura gozado pela vítima, a inveja, o racismo, a discriminação

e a xenofobia (vide casos concretos mais adiante) e por fim motivos políticos (especialmente quando se trata de serviço público).

Não é difícil identificar as atitudes comuns de assédio moral no ambiente de trabalho. Embora seja difícil indicar apenas uma característica na identificação do/a assediador/a, as pessoas que praticam o assédio moral geralmente têm aspectos em comum.

As atitudes do/a assediador/a geralmente são do tipo que sempre humilham o/a trabalhador/a. Às vezes age de maneira agressiva e é perverso/a com palavras, às vezes se porta com atitudes do tipo “dono/a da verdade”; é grosseiro/a para com subordinados, mas bajula os superiores e também em outras situações gosta de contar vantagem e de colher sozinho/a os louros de projetos bem-sucedidos.

Muitas vezes as vítimas do/a assediador/a não conseguem reagir, sentem-se com medo e acuadas e acham que as conseqüências poderão ser ainda piores.

Alguns depoimentos

Fernanda ***Funcionária de escritório***

Fernanda (nome fictício) trabalhava em um escritório de contabilidade há três anos quando houve uma mudança na chefia e ela ficou subordinada a um novo chefe, que logo nos primeiros dias já demonstrou pouca simpatia pela funcionária. Por ter que mantê-la na equipe por algum motivo desconhecido, acabou deixando-a escanteada nas atividades, não lhe delegando tarefas e muitas vezes agindo como se ela sequer estivesse ali. E o que parecia apenas uma implicância de chefe chato, acabou se transformando em um tormento sem fim. Até que ela pediu demissão

"No início eu não cheguei a me incomodar, mas depois fui me sentindo muito mal porque era como se eu estivesse ali só porque não podiam se livrar de mim de outro jeito, como se meu emprego fosse apenas um favor que estavam me fazendo. Depois de algum tempo, fiquei deprimida porque comecei a acreditar que realmente era incapaz", justifica.

Sandra
Auxiliar de Enfermagem

"Janeiro foi um mês fora de série: minha chefe entrou de férias. Durante trinta dias, fiquei livre dos seus insultos e ameaças. Foi o mês mais calmo que tive no trabalho até hoje. Eu sou auxiliar de enfermagem em uma Unidade Básica de Saúde e sofro todo tipo de pressão psicológica diariamente. Minha superior gosta de me humilhar em público falando em alto e bom som que eu sou encenqueira, que não sei trabalhar em equipe, entre outras coisas. Se lhe peço algum tipo de orientação profissional, ela reclama: 'Ah, lá vem você de novo!

Pensei em conversar com ela algumas vezes, mas acabei me calando. Em certa ocasião, sugeri levar o caso ao diretor e ela me acusou de estar ameaçando-a. Fez um escândalo na frente dos outros os funcionários, criando um enorme constrangimento. Desde que comecei a trabalhar com ela, choro à toa, tenho dores de cabeça e sinto uma tensão muscular tão forte que parece que tomei uma surra. Já cheguei a falsificar um atestado médico pra não ter que ir trabalhar. Pretendo ser transferida da unidade o quanto antes."

Chicotes, ofensas e ameaças

Conforme notícia extraída do site do TST – Tribunal Superior do Trabalho: “Na prática, a “criatividade” dos assediadores supera as sucintas descrições legais. Os processos que chegam à Justiça do Trabalho buscando reparação por danos causados pelo assédio moral revelam que, em muitas empresas, o ambiente de trabalho é um circo de horrores. Ameaças, ofensas, sugestões humilhantes, isolamento e até agressões físicas fazem parte do roteiro. Em processo contra uma empresa da Bahia, uma trabalhadora afirmou que o gerente de vendas “a teria ridicularizado, obrigando-a a participar de atos libidinosos com vendedores e clientes, assim como tentou estuprá-la, causando-lhes lesões corporais graves”.

Segundo consta da notícia: “Em outro processo, envolvendo um banco, os autos registram “a conduta reprovável do gerente ao qual estava subordinado o empregado, que, utilizando-se de um chicote, cobrava a produção dos empregados”. De acordo com depoimentos de testemunhas, o gerente, além de transformar o chicote ganho de um empregado em “ferramenta de trabalho”, chamou o trabalhador que ajuizou a ação de incompetente e jogou sua gaveta no chão na frente de um cliente. Durante um período em que o empregado esteve afastado, o mesmo gerente “ligava diariamente e mencionava que iria convencê-lo, pelo cansaço, a voltar a trabalhar”.

“Em determinada loja de utilidades domésticas, no Rio Grande do Sul, realizavam-se reuniões em que os vendedores “eram chamados de ignorantes, burros, parasitas”, e o gerente os ameaçava de perda de emprego caso não cumprissem suas cotas. Outra prática, alvo de várias reclamações trabalhistas, é o pagamento de “prendas”.

“Numa revendedora de bebidas e refrigerantes de Conselheiro Lafaiete (MG), os vendedores que não atingiam suas metas eram obrigados a pagar flexões, correr em volta de uma praça pública e usar um certo “capacete de morcego”, diante dos colegas e das pessoas que estivessem na praça no momento. Em Belo Horizonte, uma indústria de bebidas aplicava castigos vexatórios semelhantes, submetendo seus empregados a constrangimentos como desfilar de saia rodada, perucas e batom diante dos colegas e mesmo de visitantes”.

Esta notícia aponta ainda que um “levantamento realizado em 2006 pela ministra Maria Cristina Peduzzi indica que o tema, embora ainda recente, já foi examinado por quase todos os 24 TRTs, e que a partir de 2005 ocorreu um substancial aumento, especialmente nas regiões Sul e Sudeste. Os fatos mais recorrentes são a inação compulsória – quando o empregador se recusa a repassar serviço ao empregado –, humilhações verbais por parte de superiores (inclusive com palavras de baixo calão), coações psicológicas visando à adesão do empregado a programas de desligamento voluntário ou à demissão”, ressalta a ministra”.

Caso de servidora pública demitida por ser portadora do vírus HIV, tendo sido reintegrada após ação judicial

“**CAP**” são as iniciais do nome de uma servidora pública do Estado de São Paulo que foi contratada em 1994 e trabalhou até janeiro de 1997 quando foi demitida sem justa causa. O pano de fundo desta demissão era o fato de que tem HIV. Embora tenha prestado concurso público foi demitida sem justa causa, mas o fato comoveu a todos e logo depois que ela entrou na Justiça o próprio Superintendente do órgão público aceitou readmiti-la, publicando uma nota no Diário Oficial onde reconhece a nulidade do ato e a reintegra. O pior de tudo é que o fato de ser portadora do vírus HIV já era do conhecimento do RH do órgão público, antes de ser demitida, uma vez que o próprio médico do trabalho que a examinou antes de sua demissão fez consignar no atestado padrão pré demissional **“é portadora do vírus (HIV), em controle ambulatorial”**.

Mesmo reintegrada ela não aceitou encerrar o processo foi até o fim, venceu em todas as etapas judiciais e receberá R\$ 70 mil reais de indenização de dano moral, corrigidos com juros e correção monetária.

O órgão público perdeu em todas as instancias. O Desembargador CARLOS DE CARVALHO do TJ/SP foi o relator deste recurso, assinalando que: “É portadora do vírus HIV e, ao tomar conhecimento da doença, a administração pública a demitiu, em 20.01.97; (..) tentou inúmeras vezes a sua reintegração no cargo e obteve êxito somente após ajuizar ação trabalhista (..) Ficou demonstrado que a autora foi dispensada de forma discriminatória, ocasionando lesão a sua integridade moral”.

Algumas conseqüências do assédio moral no trabalho

Estudos da OMS^{ix} mostram que as perspectivas são sombrias em razão da globalização da economia e dos intensos processos de competição por mercados . Conforme esses estudos , se não for controlado, o assédio moral provoca a degradação do meio ambiente de trabalho e na saúde dos/as trabalhadores/as.. Predominam as depressões, as angústias, doenças generalizadas tais como doenças cardíacas, alterações de peso, úlceras estomacais, perda da libido e doenças de pele. Outra conseqüência são os desgastes psicológicos e emocionais decorrentes do acirramento das relações interpessoais no ambiente ocupacional e com fortes repercussões nas famílias dos/as trabalhadores/as.

As empresas também perdem, pois o assédio traz rotatividade no emprego, gera queda da produtividade e da qualidade dos serviços, pois se reduz a saúde psicológica e física dos trabalhadores. O assédio afeta negativamente o bem-estar do trabalhador , e reflete nos outros trabalhadores, pois instala absenteísmo, com um aumento expressivo dos pedidos de licenças médicas e afastamentos por doença, além de aumentar o número de acidentes de trabalho. Isso tudo decorre da precarização das condições de trabalho, aliadas ao aumento da jornada e à pressão por maior produtividade, comprometendo os direitos sociais conquistados e o bem estar humano no ambiente ocupacional.

O assédio moral no trabalho vem contribuindo no crescimento do numero das ações judiciais pleiteando indenizações em razão do assédio moral. “O processo trabalhista considerado pioneiro na abordagem do assédio moral no Brasil veio do Espírito Santo. Nele, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região classifica e enquadra

como assédio moral as perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda:

“A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima”, registra o acórdão do Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela juíza Sônia das Dores Dionízio.

“No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado”, conclui um artigo publicado no site do TST – Tribunal Superior do Trabalho.

“A lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;”

Artigo 5º inciso XLI, da nossa Constituição Federal

Assédio moral e discriminação

Assédio moral e a discriminação no ambiente de trabalho

No Brasil a discriminação que resulta no assédio moral no mundo do trabalho se destaca principalmente para com os/as trabalhadores/as negros e negras; os/as portadores de algum tipo de deficiência física; a mulher quando se encontra isolada em um grupo de homens^x; o homem quando minoria em um grupo de mulheres.

Igualmente também sofrem discriminação aqueles que possuem orientação sexual diferente daquele que assedia ou do grupo; quem tem limitação de oportunidades por ser mais jovem e especialista que os demais, portadores de HIV ou doenças graves, pessoas obesas, mães solteiras e pessoas com deficiência física ,aqueles que vivem sós e ainda aqueles que têm crença religiosa.

Segundo a psicanalista francesa **Hirigoyen**^{xi} neste universo se destacam ,entre os assediados, com relação ao sexo: 70% são mulheres e 30% são homens. Além da nossa Constituição Federal, a discriminação é tratada na Lei Federal n. 9.029, de 13.04.1995, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Esta lei considera que é prática discriminatória contra a mulher a exigência de declarações, exames e medidas congêneres relativamente à esterilização ou estado de gravidez.

Outra lei federal, número 9.799 de 26.05.1999, reitera os preceitos constitucionais sobre a discriminação, coibindo, por exemplo, a utilização de critérios ou referências à sexo, cor, idade em anúncios de emprego, em critérios de promoção ou admissão.

No Estado de SP ,a Lei Estadual n. 11.199, de 12 de julho de 2002 “proíbe a discriminação aos portadores do vírus HIV ou as pessoas com AIDS e pune com multa de 10.000 vezes o valor da UFESP (unidade padrão fiscal no ESP) quem infringir esta lei”

O Estado de São Paulo também foi o primeiro a editar uma lei visando coibir a homofobia. Encontra-se em vigor desde 2001 a lei número 10.948 que pune com multa manifestações discriminatórias contra homossexuais^{xii}.

No plano internacional, a discriminação compreende qualquer “... distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção (..) e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão” (artigo 1º, da Convenção OIT n. 111 de 1958).

Caso concreto:

Em outubro de 2009, o Governo do Estado de São Paulo foi condenado pelo juiz da 7ª Vara da Fazenda Pública de SP porque o diretor de um Hospital Pública da Capital ofendeu três servidoras durante uma manifestação liderada pelo Sindaúde-sp com as seguintes palavras: “*you está muito gorda e tampa até o portão com o próprio corpo*”; “*negra loira*”; “*porca*”; “*cambada de porcas*”, “*umas gordas, umas porcas, um bando de desocupadas*” e ainda, ameaçou-as, dizendo que iria suspender seus salários e baixar seus prêmios incentivos, pois no seu hospital não permitia movimento grevista. E mais, avançou sobre uma delas e retirou o crachá que estava entre os seios de uma delas, introduzindo suas mãos dentro da blusa que trajava, praticando ato atentatório ao pudor da ofendida. Sustentam que esses fatos foram praticados por aquele diretor do hospital em local aberto ao público, fazendo com que as ofendidas passassem por constrangimentos, humilhações, ofensas, e inclusive abalo de suas saúde”.

Este juiz foi além e disse que “Ficou provado no processo que durante a “manifestação promovida pelo sindicato dos trabalhadores ligados à área da saúde, que reivindicavam melhores salários, quando se encontravam na parte externa do hospital ali chegou o diretor (...)e começou a gritar com os funcionários, afirmando que iria descontar as horas paralisadas, inclusive com a suspensão do pagamento do prêmio de incentivo. Foi quando o diretor arrancou o crachá de dentro das vestes da autora (...); que o diretor também chamou a autora (...) de “*negalaira*”, ameaçando-a de suspender o pagamento de prêmio de incentivo que ela recebia”.

E o Juiz disse mais: “A prova produzida revela mais do que excessos verbais, com emprego de palavreado grosseiro, rústico e vulgar, sem sombra de dúvida, mas, afinal, incompatível com o fato de partir do médico diretor do hospital, habituado ao uso de linguagem culta, às regras de protocolo ou etiqueta”. E arremata: ” A conduta do diretor do hospital ao tentar, com as próprias mãos,

debelar o movimento paredista do qual participavam as autoras acabou caracterizando uma conduta abusiva, merecendo reparação”.

Por isso o Governo do Estado de São Paulo deverá indenizar cada uma das servidoras no valor equivalente a 10 salários mínimos vigentes à época do efetivo pagamento, acrescidos de juros de mora, à razão de 6% ao ano, para "reparação do dano moral, além da compensação às lesadas, (...) como desestímulo ao que causou a lesão, inibindo a repetição da conduta ilícita”.

Assédio e discriminação de negros e negras

A discriminação de raça e de gênero por vezes se confundem e surgem como o pano de fundo para a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. É fato público e notório, que as mulheres negras são as mais atingidas pelas desigualdades e pelas discriminações de cunho racista.

A começar, em geral são preteridas no momento da seleção; quando conseguem entrar no emprego são colocadas em funções mais vulneráveis, menos qualificadas, recebendo salários menores que os das brancas. O mesmo ocorre com os trabalhadores negros em relação aos brancos. São raros os que conseguem obter uma colocação em condições superiores a dos brancos.

Números incluídos na publicação "Desigualdade Racial em Números - coletânea de indicadores das desigualdades raciais e de gênero no Brasil", organizada pela coordenadora geral de Criola, Jurema Werneck, apontam o perfil salarial médio de 36 empresas no ano 2000. Nos cargos de diretoria, o salário médio de homens brancos

que ocupavam cargos de diretoria era de R\$ 19.268. A remuneração média de homens negros chegou a R\$ 16.677, enquanto a de mulheres brancas foi de R\$ 11.617. Simplesmente não houve registro de mulheres negras e pardas em cargos de diretoria^{xiii}.

À exceção dos cargos gerenciais, nos quais as mulheres negras ganhavam, em média, R\$ 6.457, e as brancas R\$ 6.415, nas funções administrativas e de produção a remuneração das negras foi, invariavelmente, bem menor. Esses dados fazem parte dos Indicadores de Desempenho Social da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil (Previ).

"Ser negro é um impedimento para assumir cargos de qualificação", avalia Edna Muniz, assistente social e coordenadora de saúde do Ceert. Ela cita o "Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho no Brasil", estudo feito pelo Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir), em 1999, a partir de dados do Dieese/Seade. O Ceert atuou como orientador nas questões de gênero e raça. Entre outros números, a pesquisa aponta que, no Distrito Federal, nada menos que 45% das mulheres negras trabalhavam em atividades consideradas vulneráveis.

A cor e o gênero influenciam as carreiras dos funcionários nas instituições bancárias. A constatação é de pesquisa feita no ABN Amro, antigo Real, pelo Observatório Social, organização ligada à CUT (Central Única dos Trabalhadores). A realidade do ABN reflete a dos demais bancos, segundo a coordenadora do estudo, Márcia Miranda Soares. "A desigualdade de gênero e raça é uma realidade no setor bancário e financeiro", afirma.

Entre os 22.393 funcionários do banco, apenas 9,7% são negros (pretos e pardos), de acordo com o relatório divulgado neste mês. Os negros também ocupam funções com salários inferiores - o teto

máximo não chega aos R\$2.000. A desigualdade é ainda maior nos cargos de chefia. Na diretoria não há nem negros nem negras e apenas 2% dos negros são gerentes.

Caso concreto de racismo, analisado pela Justiça do Trabalho:

Empresa é condenada a pagar indenização por racismo

Uma empresa foi condenada na Justiça do Trabalho de Minas Gerais a pagar dano moral a empregada vítima de ato de discriminação racial praticado por seu superior hierárquico. Como foi apurado no processo, o gerente referiu-se à reclamante como "neguinha", na frente de colegas de trabalho, de forma rude e agressiva, ato considerado discriminatório pelo Direito do Trabalho. Ao relatar o recurso interposto pela empresa e julgado pela 2ª Turma do TRT-MG, a juíza convocada Maria Stela Álvares da Silva Campos, destacou.

"A reclamada, por seu gerente, fez diferenciação da empregada por um pensamento usual e tão dolorosamente combatido na sociedade que é valoração das diferenças entre as raças, em uma crença que os traços físicos e culturais qualificam os seres humanos em superiores ou inferiores. O Direito do Trabalho não permite que o empregado, em seu labor, seja discriminado, insultado e ultrajado. Aliás, a conduta é banida pela própria Carta Republicana, que no seu pilar de constituição, que é o preâmbulo, assegura a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos".

A reclamante trabalhava nas dependências da segunda reclamada, como prestadora de serviços terceirizados, na função de ajudante industrial. De acordo com as testemunhas ouvidas, ela estava empacotando cigarros, com os demais colegas de trabalho, quando ouviu assovios seguidos de gritos do superior hierárquico, que a tratou de forma discriminatória e sarcástica. Dois dias depois, na presença de três testemunhas, o gerente

ameaçou a reclamante com a dispensa sumária, caso houvesse qualquer denúncia acerca do incidente.

Considerando esses fatos, a Turma manteve o valor da condenação por danos morais, fixada em 50 salários mínimos. Além da empregadora direta da reclamante (empresa de terceirização de mão-de-obra, a quem cabia zelar pelas condições favoráveis ao trabalho, bem como pela integridade física e moral da autora), responde pela condenação a empresa tomadora de serviços, que se beneficiou do trabalho da reclamante e também porque é a empregadora direta do ofensor. (RO nº 01131-2007-134-03-00-8).

Assédio e discriminação com base na orientação sexual

Como visto até aqui ,o assédio moral geralmente atinge a intimidade e a privacidade das pessoas, o que ocorre, por exemplo, no monitoramento do/a trabalhador/a desde uma simples ida ao banheiro até a quebra de sua privacidade com a leitura de seus e-mails e correspondências.

Os membros do grupo LGBT (Lésbicas, gays, bissexuais e os transexuais), são, não raro das vezes, vítimas de gracejos, perseguições e até da violência no ambiente do trabalho. São vítimas também da discriminação desde o recrutamento, bem como nas promoções, nas demissões e também nas condições de trabalho.

As pessoas LGBT são discriminadas não apenas pelo grupo, mas também pela omissão das chefias que se mostram coniventes com isso. São discriminados também em seus direitos previdenciários, desde o não reconhecimento da relação/união estável como nos casos de adoção de filhos e na busca do direito a partilha e herança.

Tramita no Senado Federal o projeto de Lei PLC 122/06, que torna crime às praticas de homofobia . Este projeto de lei, de autoria da Deputada Iara Bernardi, busca coibir o preconceito por orientação sexual e identidade de gênero. Esse projeto já foi aprovado na Câmara dos Deputados e, agora tramita no Senado Federal. Senadora Fátima Cleide (PT-RO), relatora desse projeto no Senado, depois de amplo debate com diversas organizações da sociedade civil, apresentou substitutivo para ampliar seu alcance, visando combater a discriminação como um todo, contra raças, cor, religiões, idosos, deficientes físicos e orientação sexual. Também existe no âmbito do Governo Federal o Programa “Brasil sem homofobia”, que busca combater a violência e a discriminação contra pessoas LGBT^{xiv} e na promoção da cidadania desse grupo social.

**TST mantém condenação de banco por assédio moral
(por discriminação em função da orientação sexual)**

A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso do Banco Bradesco, condenado por assédio moral e pela dispensa discriminatória do gerente de agência Antonio Ferreira dos Santos devido a sua orientação sexual. O banco havia sido condenado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região a pagar indenização de R\$ 200 mil por danos moral e material, além da remuneração em dobro do salário do empregado, desde a despedida até o trânsito em julgado da decisão.

O relator do caso, ministro José Simpliciano Fernandes, votou pelo não-conhecimento do recurso em todos os temas relativos à condenação, uma vez que o banco não conseguiu demonstrar as divergências jurisprudenciais e as violações de dispositivos legais necessárias ao seu exame.

Santos trabalhou por quase 20 anos no banco. Ele foi

admitido em abril de 1985 pelo Banco do Estado da Bahia, sucedido em 2001 pelo Bradesco. Desde dezembro de 1996, foi gerente-geral de agências em Salvador até ser demitido por justa causa em fevereiro de 2004. Na reclamação trabalhista, pediu a reintegração ao emprego ou a correspondente indenização - pela dispensa "discriminatória, danosa e kafkiana", segundo seu advogado - e também reparação pelos danos morais e materiais decorrentes do assédio ocorrido no emprego.

Em sua defesa, o Bradesco rejeitou a alegação de discriminação por orientação sexual, argumentando que o gerente trabalhou 19 anos na empresa e atingiu o posto mais elevado no âmbito das agências, o de gerente-geral. O motivo da justa causa teria sido o descumprimento de normas da sua política de crédito e a liberação de recursos "de forma incorreta, sem a devida análise, provocando irregularidades operacionais deveras relevantes", com "operações acima da capacidade de pagamento dos tomadores".

Na inicial da reclamação, o bancário relata diversos episódios para demonstrar a perseguição por parte do superintendente regional do Bradesco. O costume de decorar as agências com bolas coloridas no lançamento de novos produtos era classificado como "atitude de afeminado". Em outra ocasião, o gerente alegou ter sido duramente ofendido pelo supervisor por ter encontrado o banheiro masculino fechado e, após pedir licença às colegas, ter utilizado o feminino.

As testemunhas que prestaram depoimentos à 24ª Vara do Trabalho de Salvador confirmaram que o gerente era alvo de assédio moral por parte do superior hierárquico, que na presença de subordinados e de pessoas estranhas, o chamava de "homossexual de modo mais chulo e rasteiro por atitudes ínfimas". A juíza de primeiro grau considerou que o banco não conseguiu provar os motivos da justa causa e condenou-o ao pagamento de indenização por danos moral e material no valor de R\$ 916 mil. Por

entender inviável a readmissão do empregado, converteu-a no pagamento em dobro dos salários desde o afastamento até o trânsito em julgado da ação, com base na Lei nº 9.029/1995, que proíbe a discriminação na relação de emprego e impede a dispensa discriminatória, concedendo ao empregado o direito de optar entre a readmissão ou o recebimento em dobro do período de afastamento. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST. Processo RR019/2004-024-05-00.8.:*

<http://www.conjur.com.br/2009-abr-23/tst-rejeita-recurso-bradesco-condenacao-assedio-moral>

Frentista soropositivo receberá indenizações por dano moral e discriminação.

A 3ª Turma do TST deu provimento a recurso de revista de um frentista demitido por ser portador do vírus HIV e concedeu, além da indenização por dispensa discriminatória, reparação por dano moral no valor de R\$ 10 mil. “A indenização prevista no artigo 4º da Lei nº 9.029/1995 remunera apenas o dano material decorrente da despedida discriminatória, não tendo o condão de compensar o dano moral sofrido”, afirmou o relator, ministro Carlos Alberto Reis de Paula.

O empregado descobriu ser portador do vírus HIV ao contrair pneumonia em março de 2002 e ter que se afastar do trabalho por 15 dias. Ao término da licença, mas antes de retornar ao trabalho, realizou uma série de exames, em que se constatou a presença do vírus. Pouco depois de retornar, foi comunicado da dispensa. Deduziu ter sido demitido por ser soropositivo, pois, ainda no período de afastamento, após várias abordagens de uma funcionária do posto em que trabalhava, sua mãe revelou o seu

verdadeiro problema de saúde.

O empregador “TMV” informou ao trabalhador que ele receberia alguns meses de salário para que permanecesse em sua residência, o que não se concretizou, evidenciando, a seu ver, a discriminação, porque tinha condições de trabalhar, conforme alta médica reconhecida pela perícia do INSS.

*Um dia antes da homologação da rescisão, a empresa foi notificada por uma advogada da Fundação Açoriana para o Controle da Aids de que o frentista era soropositivo e a demissão, logo após o conhecimento desse fato, se constituiria num ato discriminatório. A própria Delegacia Regional do Trabalho, por meio do Núcleo de Promoções da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação em **Santa Catarina** constatou a natureza discriminatória da medida, por intermédio de um fiscal.*

Na 6ª Vara do Trabalho de Florianópolis, o empregado postulou ação, visando à declaração da natureza discriminatória da rescisão, o pagamento dos salários em dobro, do período de afastamento do trabalho, com base na maior remuneração e reparação por danos morais no valor de R\$ 80 mil. Todavia, o juiz apenas condenou o posto apenas a pagar multa por atraso das verbas rescisórias e anotar em sua carteira de trabalho a data da dispensa.

No recurso ordinário, o TRT da 12ª Região (SC) concedeu a indenização com base no artigo 4º da Lei nº 9.029/1995, que prevê pagamento em dobro dos salários do período de afastamento. Para o Regional, a discriminação e o dano moral são situações muito próximas, ou seja, quem discrimina está produzindo danos na esfera extrapatrimonial de valores da personalidade. Com base neste entendimento, considerou que o eventual sofrimento com a despedida injusta e discriminatória já estaria sendo reparado pela indenização.

Ao recorrer ao TST, o frentista alegou que a indenização por discriminação não exclui a reparação por danos morais, pois esta teria respaldo em dispositivo legal diferente: o artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal.

O relator no TST destacou que o empregador, ao dispensar discriminatoriamente o portador do HIV, “ofendeu a concepção que o trabalhador tinha de si mesmo, causando-lhe prejuízo pessoal e provocando ainda abalo em sua reputação”

Os advogados Nilton da Silva Correia e Marla de Alencar Oliveira Viegas atuam em nome do reclamante. (RR nº 3957/2002-036-12-00.2 - com informações do TST e da redação do Espaço Vital).

Previsão legal.

O artigo 4º da Lei nº 9.029/1995 oferece ao trabalhador discriminado duas opções: a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, ou o pagamento em dobro da remuneração desse mesmo período.

A remuneração em dobro, no entendimento do ministro Carlos Alberto, é verba que visa a indenizar o dano decorrente do não-pagamento do salário. “Assim, sua natureza material é manifesta”, explicou.

A readmissão, por sua vez, “materializa ou densifica os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do estado democrático de direito, dos valores sociais do trabalho e da função social da empresa, protegendo aquele que, como no presente caso, sofre de despedida meramente discriminatória, já que era perfeitamente capaz de continuar trabalhando”.

É com base neste dispositivo legal que o TST tem reconhecido o direito à estabilidade do portador de HIV.
Fonte: site: [Espaço Vital](#) - 30/10/2008

Assédio moral e discriminação dos jovens

A Constituição Federal estabelece no artigo 3º que **“Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil”**: I – **construir uma sociedade livre, justa e solidária**”, bem como: **“IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”**.

Mas não é bem isso que acontece, pois hoje nos deparamos com uma forte discriminação também em relação aos jovens. Os jovens são discriminados quando recém-admitidos no mercado de trabalho. Também é dificultada a inserção do jovem quando existe um forte clima de competição.

Quando novatos os jovens são vítimas dessas práticas utilizadas como forma de “batizá-los” e só posteriormente agregá-los ao grupo, representando isto uma forma de ritual de passagem perversa, pela violência sutil que envolve.

O Brasil tem 34,7 milhões entre 15 e 24 anos em 2006, que representam 19% do total da população brasileira. Um grande contingente dos jovens se encontra empregado nas empresas de telemarketing, nas quais têm aumentado as denúncias de assédio moral. Isso obrigou o Ministério do Trabalho a editar a Portaria MTE/STI/DSST N. 9, de 30 de março de 2007.

Esta Portaria aprovou o Anexo II de NR-17 – sobre Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing, estabelecendo que: *“é vedada a*

utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

a) Estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;

b) Exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda;

c) Exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.”

Aspectos jurídicos e legislação

Há proteção legal para as vítimas

A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de elaboração. Segundo informações publicadas no sítio www.assediomoral.org, no Brasil, há, atualmente, mais de 80 projetos de lei, em diferentes regiões do país. Diversos projetos que visam combater a prática do assédio moral já foram aprovados e outros estão em tramitação^{xvi}.

No âmbito estadual, o Rio de Janeiro foi o pioneiro na adoção de legislação específica sobre o tema – a Lei Estadual nº 3.921/2002, voltada especificamente para os órgãos dos três Poderes estaduais (repartições, entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e mesmo concessionárias de serviços públicos). A lei proíbe “o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que

implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.”

No Estado de São Paulo a Assembléia Legislativa de São Paulo derrubou o veto do governador Geraldo Alckmin ao projeto de lei 422/01, que prevê punição para o assédio moral na administração pública estadual. O projeto aprovado define assédio moral como todo gesto, ação ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor e empregado que, abusando da autoridade da função que exerce, tenha o objetivo ou efeito de atingir a auto-estima e autodeterminação do funcionário^{xvii}.

O projeto aprovado prevê o assédio moral como infração grave e o servidor flagrado em tal prática estará sujeito as penalidades de advertência, suspensão ou demissão do serviço público. As penalidades estão previstas no Estatuto do Funcionalismo Público.

A lei municipal 13.288, de 2002, São Paulo, conceitua assédio moral como: "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".

No município de Itacemápolis, a lei municipal nº 1.163/2000, de autoria do ex-vereador e depois prefeito João Renato Alves Pereira, foi a primeira lei do país a tratar do combate ao assédio moral na

Administração Pública. Ainda existem leis em Natal, Guarulhos, , Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Americana, Guararema, Campinas e Maceió, e o Estado de Pernambuco.

Há também, em âmbito federal, entre outras propostas, sugestões de alteração no Código Penal, a fim de se incluir punições efetivas aos assediadores. Nas localidades que já existem condenações, as penalidades prevêem: multa, advertência, suspensão e até demissões dos assediadores.

O **Código Civil** também trata do Dano Moral que é a consequência do assédio moral. Diz o Art. 186 deste Código, que *“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”*

No entanto, mesmo nos estados que não há legislação específica, 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.

Uma novidade recente foi trazida pela **LEI Nº 11.768, DE 14 DE AGOSTO DE 2008** que *proíbe o governo de oferecer financiamento público para quem praticar assédio moral*. Diz o art. 91 desta lei, que: *“As agências financeiras oficiais de fomento, respeitadas suas especificidades, observarão as seguintes prioridades: (.....) § 1º . É vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos elas agências financeiras oficiais de fomento: (...) IV - a instituições cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.*

No campo da previdência, a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido como causador da doença relacionada ao trabalho, embora a lei 8.213 ,que regulamenta os direitos dos trabalhadores no campo previdenciário já permita isso, muitas vezes ainda é difícil que os peritos do INSS aceitem que o assédio moral seja considerado uma doença profissional. Se tiver provas suficientes, o trabalhador assediado pode recorrer à Justiça do Trabalho com uma reclamação trabalhista pedindo rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483, da CLT, que caracteriza a falta grave ou justa causa do empregador. Para tanto, procure seu sindicato ou um advogado de sua confiança para se informar adequadamente.

A Justiça do Trabalho^{xviii} tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas. “A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição”, observa a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho. “É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”, acrescenta.

Existe também um projeto de lei n. 4742/2001, que pretende incluir o art. 146-A no Código Penal Brasileiro com a seguinte redação: Art. 146-A. *Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.*” Ess projeto de lei encontra-se junto à Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde 01.12.2003.

Existe ainda outro projeto de lei, n. 4591/2001, da Deputada Rita Camata, que 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, tendo redação assemelhada àquela das leis municipais supra citadas. Referido projeto tem como relator designado o Deputado Vicentinho e se encontra na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público desde 14.04.2004.

Como provar o assédio moral

O artigo 944 do **Código Civil** diz que **“A indenização mede-se pela extensão do dano”**, mas quem julga os processos sobre assédio moral é a Justiça do Trabalho, que utiliza a CLT –Consolidação das Leis do Trabalho, onde se estabelece, no artigo 818, que **“A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”**.

Por isso é muito importante que as vítimas de assédio moral, ajam com dupla estratégia de defesa. A primeira coisa é resistir à agressão e às ofensas tanto quanto possível, ganhando, assim, tempo suficiente para em seguida reunir as provas indispensáveis e logo buscar a orientação de seu sindicato ou de um advogado.

Para que a vítima do assédio consiga vencer o processo na justiça e obtenha uma indenização é indispensável que faça prova de suas alegações. Por isso o assediado deverá munir-se de todos os elementos probatórios possíveis se quiser buscar na Justiça uma indenização.

A Justiça do Trabalho se baseia em provas convincentes que consigam comprovar a aludida agressão. Podem constituir-se como

provas: testemunhas, documentos, cópias de memorandos, filmes, circulares, e-mails.

Fique ciente: para comprovar o delito, é essencial que você estabeleça o que se chama “nexo de causalidade” entre as condutas do infrator e os sintomas do assédio apresentados pela vítima.

Nessa situação, nem sempre é possível utilizar os meios probatórios acima; em função disso, os bilhetes, gravações obtidas legalmente, laudos médicos, testemunhas etc. acabam sendo os recursos usados, pois do contrário, será a palavra do(a) assediado(a) contra a do(a) assediador(a).

Para confirmar se os danos causados pelo assédio moral foram de ordem psíquica, física e decorrente de outros fatores, o juiz poderá ainda nomear um perito: médicos clínicos e psiquiatras, psicólogos e outros, caso a caso. Necessário, também, para constatar se há nexos causal, que estabeleça um vínculo entre causa e efeito.

IMPORTANTE:

Para a configuração do assédio moral, é necessário que fique provado o interesse de **humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar e ofender** o trabalhador, causando-lhe sofrimento **psíquico** e **físico**.

Como prevenir o assédio moral

As condenações judiciais, que penalizam os/as assediadores/as e empresas, têm grande um grande efeito em prevenir novas condutas de assédio moral. Outra forma eficiente de prevenção é a realização de campanhas nas empresas, nos órgãos públicos,

sindicatos, 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 forma de combate e prevenção do assédio moral é a solidariedade 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.

O que as vítimas podem fazer

As pessoas que se sentem vítimas de assédio devem agir com cautela, evitando decisões precipitadas e sob pressão das emoções. As seguintes iniciativas devem ser consideradas:

- Resistir: desenvolver comportamento afirmativo, evitando auto culpabilidade, mantendo os contatos sociais e procurando ajuda entre familiares e amigos.

- Juntar evidências do assédio: deve-se anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que provem a conduta do assediador);
- Conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas;
- Denunciar: contatar supervisores que tenham responsabilidade sobre a saúde e bem estar dos trabalhadores;
- Buscar apoio e orientação junto ao seu sindicato.

Denise (nome fictício)

Servidora Pública

Depoimento de uma servidora assediada

"Trabalho há dez anos como servidora pública e durante seis anos sofri nas mãos do meu chefe. Perdi as contas de quantas vezes fui humilhada, perseguida, ameaçada e desrespeitada. Minhas opiniões eram sempre menosprezadas; reuniões eram marcadas sem que eu tivesse conhecimento prévio da pauta de discussões; maledicência com o meu nome e uso de termos chulos eram freqüentes. Inúmeras vezes tive que engolir um 'o que você está pensando?' seguido de 'quem manda aqui sou eu'.

Depois de ser caluniada e difamada, fui penalizada com uma transferência para uma unidade que ficava a quase duas horas da minha casa (antes eu levava dez minutos para chegar ao trabalho). Minha vaga foi ocupada por uma pessoa que, apesar de menos competente, era amiga do chefe. Fui rebaixada de cargo, fiquei na geladeira e minha pasta foi praticamente esvaziada. Busquei, em vão, o apoio do chefe-geral. Mas ele sugeriu, em outras palavras, que a incomodada se retirasse.

Minha auto-estima foi a zero. Senti-me um nada, um Zé Ninguém, apesar da minha formação superior, da minha pós-graduação e dos cursos que fiz ao longo da carreira. Cheguei a acreditar que o problema era comigo. Duvidei totalmente da minha capacidade.

Isso, claro, se refletiu na minha vida pessoal. Tornei-me uma pessoa nervosa e descarregava todas as minhas angústias nos meus familiares. Muitas doenças apareceram, nesse meio tempo. Engordei muito, tive depressão e síndrome do pânico. Temia que algo pior pudesse acontecer, mas nunca apresentei um atestado médico, porque era ameaçada de demissão constantemente.

O circo de horrores durou muito tempo e por fim joguei a toalha. Era isso ou ficar seriamente doente. Tive que deixar para trás um ideal de vida, para que pudesse ter paz e saúde."

Onde o/a trabalhador/a deve buscar ajuda

- Sindicatos de sua categoria.
- Ministério Público do Trabalho, através do site www.mpt.gov.br - este site aceita inclusive denúncias anônimas
- Ministério do Trabalho –Órgão do Governo Federal encarregado da fiscalização das empresas. Em cada Estado há uma Subdelegacia do Trabalho, onde funciona um Núcleo de Acompanhamento das Denúncias de Assédio Moral. Veja no site: www.mte.gov.br.
- Justiça do Trabalho - existem Varas do Trabalho nas principais cidades do Brasil, que recebem reclamações verbais dos trabalhadores. Porém recomenda-se que o trabalhador procure sempre a orientação de um advogado ou de seu sindicato.

“Os sindicatos, cujo papel é defender os assalariados, deveriam colocar entre os seus objetivos uma proteção eficaz contra o assédio moral e outros atentados à pessoa do trabalhador.”

Marie-France
Hirigoyen, autora
francesa, especialista
em assédio moral

Notas finais e bibliográficas

ⁱ Sobre assédio moral no mundo do trabalho, veja mais detalhes em nossa Cartilha:

<http://www.inacioepereira.com.br/publicacao/CartilhaAssedioMoral.pdf>

ⁱⁱ <http://www.observatoriosocial.org.br>

ⁱⁱⁱ Para conhecer a legislação sobre assédio moral em vários países do mundo, veja neste site:

<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique23>

^{iv} Segundo monografia “O assédio moral no serviço público” compilada em www.inaciovacchiano.com, hoje tanto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto o Fundo Europeu para Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida (Fundo Dublin, 2000), reconhecem que o 'assedio moral' ou 'mobbing' constitui um problema internacional que vem aumentando a cada ano em países como Alemanha, Austrália, Áustria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido, França, Espanha e Suécia. Segundo a Agencia Européia para a Saúde e a Segurança no Trabalho, o assedio moral aumentou nos últimos 3 - 5 anos na Áustria, Bélgica, Países Baixos, Irlanda, Espanha e Suécia.

^v Texto extraído do Boletim Jurídico - ISSN 1807-9008 -

<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1795>

^{vi} A decisão foi do TRT da 21ª Região - Processo R – RO 01034-2005 (AC 61415) – J. 15.08.2006 – P. 22.08.2006 no DJE/RN).

^{vii} Veja Livro “Assédio Moral no Trabalho” em co-autoria com Maria Ester de Freitas e Roberto Heloani; Ed. Cengage – Coleção Debates em Administração.

^{viii} In. BARRETO, Margarida “Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho”. Disponível em: <[http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25 - margarida.html](http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html)>. Acesso em: 17 set. 2004

^{ix} . OMS. **Oficina Regional para Las Américas de La Organización Mundial de La Salud**. Genebra [SWZ]:OMS; 2002. [citado junho 2003]. Disponível em: <http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_es.pdf>. Acesso em: 03 out. 2008.

^x Especificamente, sobre assédio sexual veja a cartilha: <http://www.inacioepereira.com.br/publicacao/CartilhaAssedioMoral.pdf>

^{xi} HIRIGOYEN, 2002, p.95, 99, 123, Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro, Ed Bertrand Brasil.

^{xii} Veja reportagem sobre este assunto publicada na Revista Visão Jurídica, página 72 em diante, a qual inclusive cita casos concretos de aplicação de multa.

^{xiii} Fonte: www.assediomoral.org.br

^{xv} In. Revista de Humanidades, Fortaleza, v. 24, n.1, p. 11-20, jan./jun. 2009, José Clerton de Oliveira Martins, Lisieux de Araújo Rocha e Dário Gomes do Nascimento

^{xvi} . No âmbito federal há pretensões de se regulamentar a prática do assédio moral: o projeto de Lei Federal nº 4.742/2001 pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho; o projeto de Lei Federal nº 4.591/2001, atualmente arquivado, dispenha 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.

Além disso, existem ainda os seguintes projetos de lei sobre o tema: Projeto de reforma do Código Penal, sobre coação moral; Projeto de reforma da Lei nº 8.112, sobre coação moral; Projeto de reforma da Lei nº 8.666, sobre coação moral; Projeto de reforma do Decreto-Lei nº 5.452, sobre coação moral. Dados extraídos do site www.assediomoral.org. No âmbito estadual, existem as seguintes leis e projetos de lei sobre o assunto: Lei contra assédio moral do Estado do Rio de Janeiro (Lei nº 3.921, de 23.08.2002, primeira lei estadual sobre tema); Projeto de lei contra assédio moral do Estado de São Paulo (aprovada em 13.09.2002 pela Assembléia Legislativa e vetada em 08.11.2002 pelo Governador do Estado) (Fonte www.inaciovacchiano.com)

^{xvii} http://www.conjur.com.br/2006-jan-10/lei_paulista_pune_assedio_moral_servico_publico

^{xviii} A título de melhor exemplificar, conforme citado pelo professor Nehemias em seu artigo adiante referido, recentemente um grande banco nacional foi condenado a pagar indenização no importe de R\$

60.000,00 (sessenta mil reais), tendo em vista que por mais de meio ano submeteu uma empregada a trabalhos humilhantes, em local degradante, além de chamá-la pelos apelidos de “ratazana”, “gata borralheira” e “cinderella”. O local de trabalho era um porão, sujo, mal iluminado e impróprio para o trabalho, pois desprovido de mesa e cadeira, onde a empregada ficava confinada e, muitas vezes, acontecia de perder a noção de tempo quanto a horários de almoço e de saída. Ao justificar o valor da condenação, o relator Juiz Ricardo Artur Costa Trigueiro explanou ser necessário *“impor maior rigor na imposição de indenização reparatória em importe mais expressivo que aquele fixado na origem: a uma, em face da capacidade do ofensor, um dos maiores Bancos privados do país; a duas, pelo caráter discriminatório, prolongado e reiterado da ofensa; a três, pela necessidade de conferir feição pedagógica e suasória à pena, mormente ante o descaso do ofensor, que insiste em catalogar a prática como “corriqueira”*.