



Universidade Federal de São Carlos – UFSCar
Departamento de Engenharia de Produção - DEP

TESE

APRESENTADA POR

Vera Lúcia de Souza

A qualificação do conceito assédio moral no Brasil

Implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano

Área de Pesquisa: Dinâmica Organizacional e Trabalho (DOT)

Linha de Pesquisa: Organização do Trabalho

Orientador

Prof. Dr. Roberto Grün (DEP/UFSCar)

Banca examinadora

Prof. Dra. Alessandra Rachid (DEP/UFSCar), Prof. Dr. Jacob Carlos Lima (DCSo/ UFSCar),

Prof. Dr. Mauro Zilbovicius (Politécnica/USP) e Prof. Dr. Paulo Roberto Motta (FGV-RJ)

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**A QUALIFICAÇÃO DO CONCEITO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL:
IMPLICAÇÕES NAS PRÁTICAS DE GERENCIAMENTO DO CAPITAL HUMANO**

Vera Lúcia de Souza

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de São Carlos, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Doutor em Engenharia de Produção.
Orientador: Roberto Grün.

SÃO CARLOS
2008

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária/UFSCar**

S729qc

Souza, Vera Lúcia de.

A qualificação do conceito assédio moral no Brasil :
implicações nas práticas de gerenciamento do capital
humano / Vera Lúcia de Souza. -- São Carlos : UFSCar,
2008. (Acompanha anexo).
669 f.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal de São Carlos,
2008.

1. Assédio moral. 2. Fenômenos organizacionais. 3.
Denúncia pública. I. Título.


CDD: 658.3 (20^a)





FOLHA DE APROVAÇÃO

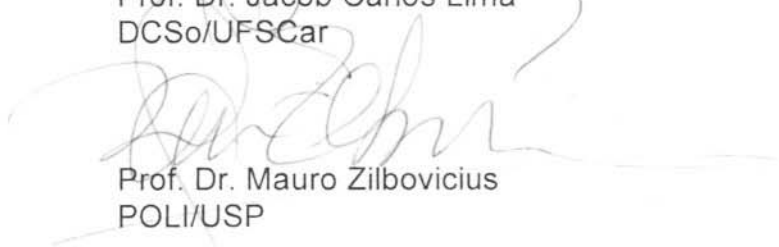
Aluno(a): Vera Lúcia de Souza

TESE DE DOUTORADO DEFENDIDA E APROVADA EM 30/06/2008 PELA
COMISSÃO JULGADORA:


Prof. Dr. Roberto Grun
Orientador(a) PPGE/UFSCar


Profª Drª Alessandra Rachid
PPGE/UFSCar


Prof. Dr. Jacob Carlos Lima
DCSo/UFSCar


Prof. Dr. Mauro Zilbovicius
POLI/USP


Prof. Dr. Paulo Roberto de Mendonça Motta
EBAPE/FGV

Prof. Dr. Mário Otávio Batalha
Coordenador do PPGE/UFSCar

Dedicatórias

Ao meu Pai, *in memorium*, pela sua forte presença, mesmo ausente, me ensina, ainda hoje, que um outro mundo é possível, se houver solidariedade.

A minha Mãe, por ter me levado a experimentar o sentimento de solidariedade durante todos os dias da minha vida.

A minha filha Luna, pela nossa cumplicidade “solidária” cotidiana.

Agradecimentos

A todos que me fizeram experimentar o sentimento de solidariedade na construção deste projeto, especialmente, o meu orientador, professor Roberto Grün, que me ensinou a caminhar com suas apreciações e continuamente desconstruindo o que eu acreditava estar concluído, mas sempre me estimulando a ir mais fundo e mais adiante. Sua permanente disponibilidade foi fundamental na transformação do meu sonho em realidade.

A Zélia pela permissão do compartilhamento das descobertas, com as quais me defrontei nos instigantes caminhos que o sentimento da indignação construtiva me conduziu no decorrer desta investigação.

À Dataprev pelo contato inicial com esse fenômeno organizacional e, principalmente, a Cândida, minha gerente, por ter me permitido estar ausente, mesmo quando me quis presente.

Aos docentes da Banca da Defesa da Tese que solidariamente dispuseram do seu tempo objetivando contribuir para a melhoria desse projeto profissional, ou melhor, de vida.

Às pessoas que direta e indiretamente se solidarizaram comigo favorecendo a concretização desta tese.

Resumo

O que mudou na gestão de pessoas no Brasil a partir da nomeação do *conceito assédio moral*? A busca de resposta a essa indagação instigou o desenvolvimento desta tese cujo tema é o assédio moral, sendo seu objeto a qualificação do conceito no país e seu objetivo a investigação de seus impactos nas práticas de gestão nas organizações brasileiras. O trabalho apoiou-se na hipótese de que essa nomeação, ao transformar a queixa individual em fenômeno organizacional, produziu mudanças na percepção da sociedade brasileira. Para tanto, o foco do estudo residiu na análise das raízes da sua qualificação, na lógica da transformação de uma queixa individual em fenômeno organizacional, na dinâmica das práticas qualificadas como assédio moral, nos pressupostos da manipulação, nos instrumentos contemporâneos de justiça organizacional e nos fundamentos para a classificação do trabalhador. Os resultados foram obtidos a partir da análise do material empírico, coletado junto à mídia de grande circulação, impressa e eletrônica, relativo ao período de 1983 a 2006. A análise comprovou que o impacto mais relevante da criação dessa figura jurídica no Brasil, no âmbito gerencial, foi a intensificação da denúncia pública, a partir de 2000, em busca da reparação do dano decorrente das referidas práticas gerenciais.

Palavras-chave: qualificação do conceito assédio moral, queixa individual, fenômeno organizacional, denúncia pública.

Abstract

What has changed regarding personnel management in Brazil since the nomination of the concept of *moral harassment* ? The search of an answer to this question induced the development of this doctorate thesis, which the subject is moral harassment and its purpose being the qualification of this concept in the country and its objective the investigation of its impact in managerial practices in Brazilian organizations. The work supported on the hypothesis that this nomination, transforming individual complaint in organizational phenomenon has provoked changes in the perception of Brazilian society. Consequently, the study focused on the analysis of the sources of its qualification, in the logic of transformation from individual complaint into organizational phenomenon, in the dynamic practices qualified as moral harassment, in the presuppositions of manipulation, in instruments of contemporary corporate justice and in fundamentals for evaluating workers. The results were obtained from the analysis of empirical material, collected from written and electronic communications sources, for the periods between 1983 and 2006. The analysis has proved that the most relevant impact of creating this legal notion, in the Brazilian organizational scope, was the escalation of public denunciation from the year 2000 onwards, seeking indemnification for the damage caused by these managerial practices.

Key words: *qualification of moral harassment concept, individual complaint, organizational phenomenon, public denunciation.*

Lista dos Quadros

Quadro 1	Variáveis vinculadas às denúncias públicas nas reportagens	61
Quadro 2	Variáveis associadas aos processos judiciais publicados na mídia impressa	63
Quadro 3	Variáveis vinculadas aos processos disponíveis na internet	64
Quadro 4	Exemplos de mecanismos jurídicos brasileiros sobre assédio moral	181
Quadro 4.1	Projetos de Leis	181
Quadro 4.1.1	Projetos de Leis Municipais	181
Quadro 4.1.2	Projetos de Leis Estaduais	183
Quadro 4.1.3	Projetos de Leis Federais	184
Quadro 4.2	Leis Municipais	186
Quadro 5	Análise das reportagens sobre assédio moral (1983-2006)	187
Quadro 6	Análise dos processos sobre assédio moral publicados na mídia impressa (1984-2006)	203
Quadro 7	Análise dos processos sobre assédio moral disponíveis na mídia eletrônica (2000-2006)	211
Quadro 8	Fundamentos das decisões judiciais	230

Lista das Figuras

Figura 1	Evolução anual das denúncias públicas	18
Figura 2	Produção flexível e o ambiente de trabalho	24
Figura 3	Tipificação	52
Figura 4	Penalidades	53
Figura 5	Medidas preventivas	53
Figura 6	Multas	54
Figura 7	Prazos para regulamentação	54
Figura 8	Distribuição percentual anual das denúncias públicas	68
Figura 9	Canais de denúncias públicas na mídia	68
Figura 10	Fontes de acesso na mídia impressa	69
Figura 11	Locais das denúncias públicas	70
Figura 12	Acusados	71
Figura 13	Finalidades das práticas de assédio moral denunciadas na mídia	72
Figura 14	Estratégias organizacionais denunciadas publicamente	74
Figura 15	Alvos de exclusão	76
Figura 16	Evolução anual das reportagens	78
Figura 17	Categorias das práticas denunciadas nas reportagens	79
Figura 18	Categorias das práticas denunciadas nas reportagens, por local	80
Figura 19	Assuntos das reportagens	83
Figura 20	Assuntos das reportagens, por local	84
Figura 21	Evolução anual dos processos publicados na mídia	84
Figura 22	Evolução anual dos processos disponíveis na internet	85
Figura 23	Fontes de veiculação das reportagens	85
Figura 24	Fontes dos processos publicados na mídia	86
Figura 25	Locais dos processos acessíveis na internet	87
Figura 26	Locais das publicações dos processos na mídia	87
Figura 27	Locais dos processos acessíveis na internet	88
Figura 28	Acusados das práticas denunciadas nas reportagens	89
Figura 29	Acusados por local da reportagem	89
Figura 30	Acusados dos processos publicados na mídia	90
Figura 31	Acusados dos processos acessíveis na internet	90
Figura 32	Finalidades das práticas denunciadas nas reportagens	91
Figura 33	Estratégias de exclusão denunciadas nas reportagens	91
Figura 34	Finalidades das práticas denunciadas nos processos publicados na mídia	92
Figura 35	Finalidades das práticas denunciadas nos processos acessíveis na internet	92
Figura 36	Estratégias de exclusão denunciadas nos processos publicados na mídia	93
Figura 37	Estratégias de exclusão denunciadas nos processos acessíveis na internet	94
Figura 38	Finalidades das práticas denunciadas nas reportagens, por estratégia	94
Figura 39	Finalidades das práticas denunciadas nos processos publicados na mídia, por estratégia	95
Figura 40	Estratégias de exclusão denunciadas nos processos acessíveis na internet, por finalidade.	96
Figura 41	Finalidades das práticas denunciadas nas reportagens, por local	96
Figura 42	Finalidades das práticas denunciadas nos processos publicados na mídia, por local	97
Figura 43	Finalidades das práticas denunciadas nos processos acessíveis na internet, por local	97
Figura 44	Finalidades das práticas denunciadas nas reportagens, por acusado	98

Figura 45	Finalidades das práticas denunciadas nos processos publicados na mídia, por acusado	98
Figura 46	Alvos das práticas denunciadas nas reportagens	99
Figura 47	Alvos das práticas denunciadas nos processos publicados na mídia	100
Figura 48	Estratégias de exclusão denunciadas nas reportagens, por local	100
Figura 49	Estratégias de exclusão denunciadas nos processos publicados na mídia, por local	101
Figura 50	Estratégias de exclusão denunciadas nos processos acessíveis na internet, por local	101
Figura 51	Estratégias de exclusão denunciadas nas reportagens, por acusado	102
Figura 52	Estratégias de exclusão denunciadas nos processos publicados na mídia, por acusado	102
Figura 53	Estratégias de exclusão denunciadas nos processos acessíveis na internet, por acusado	103
Figura 54	Estratégias de exclusão denunciadas nos processos publicados na mídia, por alvo	104
Figura 55	Estratégias de exclusão denunciadas nos processos acessíveis na internet, por alvo	104
Figura 56	Distribuição dos processos por tipo (2000-05)	119
Figura 57	Danos do assédio moral	140
Figura 58	Distribuição percentual dos fundamentos legais, por natureza	147
Figura 59	Distribuição das Normas Gerais do Direito (em percentual)	150
Figura 60	Fundamentos apoiados na legislação estrangeira	161
Figura 61	Distribuição percentual dos fundamentos apoiados na legislação brasileira	163

Sumário

uma profissão é a espinha dorsal da vida

Friedrich Nietzsche (2000: Aforisma 575)

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 - RAÍZES E RAZÕES DA NOMEAÇÃO DO CONCEITO	14
CAPÍTULO 2 - DE QUEIXA INDIVIDUAL A FENÔMENO ORGANIZACIONAL	29
2.1 A denúncia pública: busca da reparação do dano	29
2.2 Afinal, o que é assédio moral?	42
2.2.1 Manipulação: uma estratégia organizacional de exclusão	48
2.2.2 Mecanismos jurídicos brasileiros sobre assédio moral	51
CAPÍTULO 3 – A INTENSIFICAÇÃO DA DENÚNCIA PÚBLICA	57
3.1 O desenho da pesquisa	57
3.1.1 Limitações	59
3.1.2 Organização e o tratamento dos dados	60
3.2 O cotidiano das práticas de assédio moral no Brasil	67
CAPÍTULO 4 – O SOFRIMENTO INVISÍVEL NO TRABALHO	105
4.1 Afagos ao “ovo da serpente”	107
4.1.1 Fisionomias do poder abusivo	112
4.2 Prova de <i>performance</i> : um instrumento de justiça organizacional	122
4.2.1 Classificação: uma construção social	134
4.2.2 Danos da dor invisível	139
4.3 Decisões judiciais e suas visões de mundo	143
4.3.1 Bases legais da sustentação das decisões	148
CAPÍTULO 5 - NOMEAÇÃO DO CONCEITO: SUAS IMPLICAÇÕES NA GESTÃO DO CAPITAL HUMANO	167
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	173
QUADROS	180
ANEXOS	242

Introdução

Todas as morais são configuração do Poder

Nietzsche (1999)

O assédio moral é um fenômeno contemporâneo. A criação dessa figura jurídica no Brasil em 2000 que nomeou o constrangimento intencional do trabalhador, uma relação social legítima por um longo período, aumentou a robustez deste conceito. Mas, o que mudou na gestão de pessoas no Brasil a partir da qualificação do *conceito assédio moral*? O interesse pela busca de resposta a essa indagação instigou o desenvolvimento desta tese.

Apesar do empenho na sua obtenção, a pesquisa prévia trouxe à tona que a maioria dos estudos, estrangeiros e brasileiros, realizados entre 1990 e 2003, a respeito desse fenômeno se restringiu às definições conceituais, aos seus antecedentes e às suas conseqüências no âmbito individual. Especialmente, este estudo sinalizou a estreita relação entre as demandas do modelo de gestão flexível e a qualificação do fenômeno. Além disso, raros estudos demonstraram o interesse na compreensão da dinâmica do fenômeno, sendo exceções as pesquisas de Marie-France Hirigoyen, na França. O fato é que a investigação exploratória do fenômeno fortaleceu a indagação inicial: *Esta decisão judicial provocou mudanças na gestão de pessoas no Brasil?*

A consciência de que o objeto deste estudo aborda uma área de investigação inexplorada despertou o interesse no preenchimento dessa lacuna acadêmica, demandando o aprofundamento do fenômeno assédio moral, sob a perspectiva gerencial. O desejo da compreensão da dinâmica que altera o modo de perceber e agir da sociedade e, conseqüentemente, os modos de gerenciar o trabalho nas organizações brasileiras, aumentou o desejo de desenvolver esta tese.

Finalmente, a crença em “novos mundos possíveis” no campo das organizações, menos alienantes, menos abusivos, mais conscientes da importância do trabalhador no processo produtivo, assegurou que esse era mais do que um projeto acadêmico. Antes, tratava-se de um projeto profissional. Ou melhor, um projeto de vida.

Em decorrência, o **tema** deste estudo é o assédio moral no trabalho, seu **objeto** a qualificação do *conceito assédio moral* no Brasil e seu **objetivo** a investigação das suas implicações nas práticas gerenciais no campo das organizações brasileiras, apoiada na hipótese de que a nomeação do *conceito assédio moral* no Brasil, ao transformar a queixa individual em fenômeno organizacional, produziu mudanças nas referidas práticas.

Nesse sentido, além da presente introdução, o desmembramento da hipótese exigiu o desenvolvimento da tese em cinco Capítulos.

As reflexões sobre o descrito na hipótese estimularam a questão que se transformou no ponto de partida do desenvolvimento deste estudo: O que condicionou a qualificação do conceito no país? Os esforços nessa direção resultaram no *capítulo 1 - Raízes e razões da nomeação do conceito*, que analisa os antecedentes da hipótese, proporcionando uma visão geral da trajetória do conceito no Brasil até a sua qualificação. Cumpre esclarecer que os fatos apontados no capítulo em questão, como sustentáculos da qualificação do *conceito assédio moral*, apenas têm o intuito de ilustrar a “naturalização” dos abusos do poder no Brasil. Uma análise mais acurada exigiria, por exemplo, a imersão profunda na organização do trabalho nos períodos da escravidão e da pré-industrialização, o que certamente extrapolaria o escopo da tese.

Considerando que a intensificação da denúncia pública do assédio moral foi a consequência mais relevante da qualificação do conceito, o *capítulo 2 – De queixa individual a fenômeno organizacional* desenvolve o argumento central da hipótese. Para tanto apresenta os quadros teóricos que apoiaram o seu desmembramento. A visão teórica concebida por Luc Boltanski explica a lógica da transformação de uma queixa individual num fenômeno organizacional. Os referenciais teóricos de Marie-France Hirigoyen fundamentam a dinâmica das práticas qualificadas como assédio moral. Finalmente, o quadro teórico desenvolvido por Robert-Vincent Joule e Jean-Léon Beauvois (1981) desvela os pressupostos da manipulação.

O primeiro item do capítulo 2, “*Denúncia pública: a busca da reparação do dano*” aborda o quadro teórico que sustentou a análise da transformação da queixa individual a respeito do assédio moral em fenômeno organizacional. Todavia, as questões que emergiram na apresentação desse alicerce teórico, impuseram a delimitação do fenômeno. Em resposta, o item seguinte, “*Afinal, o que é Assédio Moral?*”, salienta os limites, a tipificação e a dinâmica desse fenômeno, além de apontar os aspectos críticos dos mecanismos jurídicos brasileiros instituídos para impor limites à sua expansão nas organizações brasileiras.

Dando continuidade ao desdobramento da hipótese, os capítulos 3 e 4 destacam os conseqüentes da qualificação do conceito, no âmbito das práticas gerenciais.

O capítulo 3, *A intensificação da denúncia pública*, se concretiza em duas partes. A primeira, *“O desenho da investigação”* justifica a opção metodológica, detalha a amostra, delinea o tratamento dos dados e descreve as limitações dessa etapa da pesquisa. A seguinte, *“O cotidiano das práticas de assédio moral no Brasil”* compartilha os resultados da análise do material empírico, composto de denúncias públicas, junto à mídia e aos Tribunais Regionais do Trabalho, no período de 1983 a 2006.

O capítulo 4 – *O sofrimento invisível no trabalho* se divide em três blocos de informações. A necessidade da contextualização do material empírico sugeriu a criação do item *“Afangos ao “ovo da serpente”*, o qual analisa, sob uma perspectiva crítica, a lógica organizacional subjacente aos contextos corporativos que autorizaram as práticas de gestão, que instigaram as denúncias públicas, suas formas de constrangimentos, seus critérios de exclusão e seus alvos. O espanto diante da multiplicidade das manifestações desse fenômeno, marcadas pela “criatividade” e perversidade dos denunciados, estimulou o desenvolvimento do subitem intitulado *“Fisionomias do poder abusivo”*. O mesmo descreve as práticas que assediaram moralmente o trabalhador, as justificativas dos acusados, as percepções das vítimas quanto às humilhações que lhes foram impostas e as suas principais conseqüências.

Ainda no capítulo 4, no item – *“Prova de performance: um instrumento de justiça organizacional”* buscou-se ampliar a transparência da lógica organizacional que dinamizou o processo produtivo nas organizações da amostra. Para tanto são destacados o papel dos instrumentos contemporâneos de avaliação do desempenho humano, aprofundando o olhar sobre suas bases de sustentação e seus fundamentos para a classificação do trabalhador.

O instigante exercício do pensar trouxe à tona o elo entre os conceitos classificação e assédio moral. O olhar sobre os motivos dessa ligação recomendou o desenvolvimento do subitem *“Classificação: uma construção social”* para desvelar os fundamentos da classificação do trabalhador em “superior” ou “inferior” e da “naturalização” da divisão do mundo do trabalho em classes de trabalhadores. Cabe notar que os critérios de classificação, ou seja, “critérios de justiça” decorrem do alinhamento dos valores privilegiados pelas práticas gerenciais modeladas para atender às exigências da lógica econômica vigente. Isso significa dizer que a valorização de um critério depende do período histórico em que o mesmo se insere.

Por sua vez, o subitem “*Danos da dor invisível*” mostra os aspectos críticos relacionados às percepções das vítimas do assédio moral constantes na amostra e traz à tona suas principais conseqüências. O item 4.3 denominado “*Decisões judiciais e suas visões de mundo*” desvia o olhar para o juiz, outro ator que interage na estrutura da denúncia pública, buscando analisar os argumentos que apoiaram suas decisões. Dentro deste item, em “*Bases legais de sustentação das decisões*” são apresentados os fundamentos dos argumentos para deferir ou indeferir os pleitos das vítimas.

Finalizando, o capítulo 5 denominado *Nomeação do conceito: suas implicações na gestão do capital humano* analisa a influência desse ato jurídico nas práticas gerenciais adotadas no campo das organizações brasileiras.

1. Raízes e razões da nomeação do conceito

Um dos passos importantes na resolução de um problema é dar-lhe nome

(Marie-France Hirigoyen)

O resgate dos principais condicionantes da qualificação do conceito assédio moral no Brasil trouxe à tona que esse processo se deparou com avanços e recuos na sua trajetória. Os avanços impulsionaram a sua construção refletindo conquistas contra a visão de mundo que é indiferente à dor moral. Os recuos evidenciaram obstáculos à sua legitimação. Em linhas gerais, o desenvolvimento do processo que resultou na sua nomeação é fruto principalmente das “raízes”, comentadas a seguir.

A história do conceito apontou que o mau-trato no trabalho não é novidade. Os colonizadores no Século XIII, época das profundas mudanças ocorridas na Europa, decorrentes da inauguração dos denominados Tempos Modernos (FREIRE, MOTTA e ROCHA: 2004:10), semearam obstáculos ao robustecimento do *conceito assédio moral*, conforme sua denominação atual, cujos vestígios ainda se encontram presentes. Eles importaram a “legitimidade” das relações de trabalho escravocratas que vigoravam na América portuguesa do século XVI, naturalizando o “direito” do domínio da força de trabalho escrava por mais de um século no Brasil.

É oportuno comentar que o vocábulo humilhação intencional será adotado como expressão sinônima de assédio moral, segundo sua denominação contemporânea. Ambas as palavras contêm a idéia implícita da coisificação do outro.

As exigências do modelo produtivo colonial, instituído para o atendimento das demandas européias relativas à expansão da atividade comercial e da abertura de novas rotas comerciais para a circulação de produtos (FREIRE, MOTTA e ROCHA, 2004:10), fomentaram interesses mercantilistas. Por sua vez, a expansão da colonização e o início da comercialização do açúcar exigiram o aumento de “braços e pernas”. Em decorrência, a escassez de trabalhadores nos engenhos valorizou o tráfico negreiro, banalizando ainda mais a violência em relação ao escravo. Nessa época trabalho era sinônimo de sofrimento sem nome, conforme se pode traduzir a imagem da época descrita por Freyre (2005:21):

Latifúndio e escravidão, casa-grande e senzala eram, de fato, pilares da ordem escravocrata.

As humilhações ao trabalhador perduraram por mais de um século no Brasil. Nesse período as conquistas trabalhistas praticamente inexisteram. Na percepção da sociedade o escravo era uma “mercadoria”, cujo dono tinha sua posse, em sentido amplo, conforme atestam os demonstrativos contábeis de uma empresa brasileira em 1871 (anexos 1.1 e 1.2) e a escritura da venda de um escravo no atual município de São Pedro da Aldeia, cidade do Rio de Janeiro (anexo 1.3).

A História, na maioria das vezes, evoluiu a partir de pequenos avanços, de mudanças incrementais. No Brasil Colonial os principais avanços na robustez do conceito assédio moral decorreram de iniciativas que buscaram a abolição da escravatura, apesar do convívio com contradições e retrocessos. Os movimentos de revolta contra o domínio colonial instigados pela insatisfação, gerada pela política opressora (FREIRE, MOTTA e ROCHA, 2004:88), autorizaram o “direito” da humilhação do escravo.

Cerca de quatro décadas após a Abolição, no período entre 1930 e 1950, as precárias condições de trabalho, os maus-tratos e os descumprimentos de contratos eram evidentes. A elite brasileira não estava preparada para se adequar à estrutura produtiva do período da pré-industrialização (AGUIAR, 2003). E nem sequer para lidar com as demandas decorrentes do ingresso do elevado número de imigrantes, tal como a adoção da prática de contratos de trabalho individuais visando o estabelecimento das bases jurídicas para o trabalho livre (FREIRE, MOTTA e ROCHA, Dora, 2004). Assim, cabe lembrar que a maioria dos fatos que caracterizou esse período se vinculou à formação do que se convencionou denominar mercado de trabalho.

Paradoxalmente, o despreparo para o enfrentamento dos desafios da substituição da mão-de-obra escrava pelo trabalho “livre” dos imigrantes europeus contribuiu para a nomeação do conceito assédio moral no Brasil. Por um lado, a percepção de que os novos trabalhadores também eram “inferiores” e a continuidade da “naturalização” das péssimas condições de trabalho e das relações hostis de trabalho se transformaram em obstáculos ao avanço desse processo. Por outro, a inabilidade para lidar com as novas demandas trabalhistas acarretou a formação de entidades coletivas de trabalhadores objetivando a implementação de melhorias nas condições de trabalho (FREIRE, MOTTA e ROCHA, 2004). Contudo, a nomeação do *conceito assédio moral* no Brasil demorou cerca de cinquenta anos.

Nesse período a expansão de idéias em outros países relativas aos direitos do homem e do cidadão fertilizou o robustecimento do conceito assédio moral no Brasil. Sobretudo as idéias defendidas na França, onde desde o século XVIII a ignorância e o desprezo dos direitos do homem eram percebidos como condicionantes dos males públicos e da corrupção dos governos. A promulgação da Declaração Universal dos Direitos do Homem (anexo 2.1), pela Assembléia Nacional, em 26 de agosto de 1789, concretizou essa defesa.

Art.12. A garantia dos direitos do homem e do cidadão necessita de uma força pública. Esta força é, pois, instituída para fruição de todos, e não para utilidade particular daqueles a quem, é confiada.

Outro exemplo da influência estrangeira no tocante aos valores que alicerçaram a construção do referido conceito, nos meados do século XX, refere-se ao disposto na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, aprovada na IX Conferência Internacional Americana, em Bogotá, em abril de 1948. Esse enfatiza a relevância do reconhecimento da dignidade da pessoa humana nas instituições jurídicas e políticas a partir da proteção dos direitos essenciais do homem (anexo 2.2).

Artigo I – Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança de sua pessoa

Artigo V – Toda pessoa tem o direito à proteção da lei contra os ataques abusivos a sua honra, a sua reputação e a sua vida particular e familiar.

Artigo XI – Toda pessoa tem o direito a que sua saúde seja resguardada...

Artigo XIV – Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas..

Por sua vez, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra, a 25 de junho de 1958 (anexo 2.3), adotou diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão por considerá-la uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem. Nesse contexto, o vocábulo discriminação significa “qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”. As palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e, ainda, as condições de emprego.

Todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais.

Os princípios e direitos fundamentais no trabalho dispostos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foram ratificados pelo Congresso Nacional brasileiro, em 1965, passando a ter força de lei no Brasil.

Ao oferecer e garantir a certa classe de seus empregados oportunidade de treinamento, aperfeiçoamento e promoção dos quais resultam conseqüências morais e econômicas ao mesmo tempo negadas a outra classe também de seus empregados, (o banco) tomou posição discriminatória proibida pela lei, em razão da origem social e do princípio da isonomia.

Folha de S.Paulo, 22/ dez./ 1984

O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, instituído pela Resolução nº 2.200 da Assembléia Geral das Nações Unidas (ONU), em 16 de dezembro de 1966 (anexo 2.4) foi outra fonte de influência na construção do conceito. Esse dispôs que “a liberdade, a justiça e a paz no mundo constituem o fundamento do reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis”.

de acordo com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, não se pode realizar o ideal do ser humano livre, gozando das liberdades civis e políticas, libertos do terror e da miséria, a menos que se criem condições que permitam a cada pessoa gozar dos seus direitos civis e políticos, assim como dos seus direitos econômicos, sociais e culturais.

Esta Carta ao reconhecer que “esses direitos derivam da dignidade inerente à pessoa humana” enfatizou a “obrigação de promover o respeito universal e efetivo dos direitos e liberdades humanos”. Ao ser signatário deste documento, o Brasil reconheceu a igualdade como fonte dos valores essenciais ao ser humano em sua dignidade de pessoa, concordando com a necessidade da preservação da dignidade da pessoa humana e de um ambiente de trabalho sadio que não viole o dever contratual e os direitos trabalhistas.

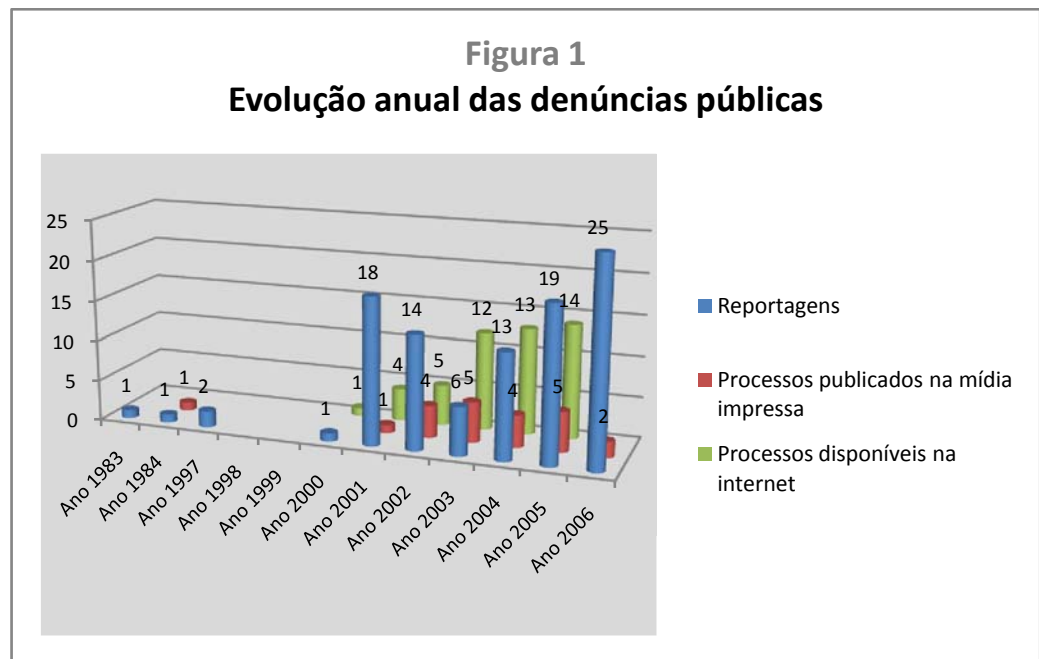
Artigo 17 - Ninguém será objeto de ingerências na vida privada, na sua família e no seu domicílio, nem de ataques à sua honra ou à sua reputação. Toda pessoa tem o direito à proteção à lei contra tais ingerências e ataques.

A reportagem da *Folha de S.Paulo*, em 23 de janeiro de 1983, evidenciou a influência deste Pacto Internacional no robustecimento do *conceito assédio moral* salientando que a invasão da individualidade e da subjetividade despersonaliza o trabalhador. Em decorrência, alertou que os direitos à privacidade correm risco na medida em que o avanço tecnológico e da informática elevam a possibilidade da transgressão desses direitos.

o desenvolvimento da personalidade pressupõe e exige a garantia de direitos à vida, à liberdade, ao trabalho, à palavra, à imagem, à reputação e à privacidade.

Folha de S. Paulo, 23/jan./1983

À diferença do que ocorria em alguns países, no Brasil dos anos 1960 imperou o desrespeito à dignidade humana. Assim, o término da ditadura militar gerou expectativas de mudanças relativas aos direitos humanos, os quais se assentam nos valores liberdade, igualdade e fraternidade. Apesar da previsão de este vir a ser um período fértil às políticas de humanização no país, este estudo (figura 1) revelou que até o ano 2000 não houve mudança da sociedade brasileira quanto à percepção da legitimidade da humilhação no trabalho. Supõe-se que a “banalização” dessa relação social no trabalho não produzia incômodo.



Fontes: Anexos 4.1, 4.2 e 4.3.

Embora não conste na amostra uma reportagem e nem sequer uma ação judicial denunciando o constrangimento intencional no trabalho no período imediatamente após o término da ditadura militar no Brasil até 2000, é impossível afirmar que não houve denúncias dessa natureza antes da qualificação do conceito.

Segundo a Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro dois fatos impossibilitaram essa constatação. Apesar da criação da figura jurídica assédio moral em 2000, até 2004 as ações judiciais trabalhistas dessa natureza se “escondiam” sob o “rótulo” dano moral, além de serem julgadas pela Justiça Comum.

Somente após, o Supremo Tribunal Federal (STF) transferiu essa responsabilidade para a Justiça do Trabalho. Acrescenta-se a esse obstáculo, a ausência da informatização do fluxo relativo ao armazenamento e à recuperação das ações judiciais nos tribunais brasileiros impedindo a realização de estatísticas fidedignas.

Apesar das barreiras à visibilidade da violência moral no trabalho, até 2000, os valores subjacentes aos direitos humanos não se deixaram intimidar por decisões ditatoriais e se mantiveram fecundando o processo que propiciou a nomeação do *conceito assédio moral* no Brasil. Como diria o poeta Thiago de Mello, ousado guardião da liberdade:

“Faz escuro, mas eu canto”

A investigação sobre a trajetória do *conceito assédio moral no Brasil* apontou a forte influência do direito internacional na qualificação do referido conceito.

A Legislação Trabalhista da Noruega, instituída em 1977 (anexo 2.5), se distinguiu devido ao seu teor preventivo ao chamar a atenção para os impactos da organização do trabalho na qualidade de vida no trabalho. Além disso, obrigou o empregador a propor um plano de reabilitação profissional à Previdência Social para ressarcir os custos decorrentes do assédio moral no trabalho. Sobretudo o art.12, relacionado ao planejamento do trabalho, acentua que as condições de trabalho devem ser organizadas de modo a criar oportunidades ao desenvolvimento pessoal e profissional. Como também destaca que os trabalhadores não devem ser submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta considerada imprópria.

A tecnologia, a organização do trabalho, a execução do trabalho, o horário de trabalho e os regimes salariais deverão ser organizados de forma a não expor os trabalhadores a efeitos físicos e mentais adversos e de maneira a garantir as suas possibilidades de exercer cautela e de se assegurar que as suas condições de segurança não sejam prejudicadas.

Em linhas gerais, a referida legislação busca evitar ofensa à dignidade do trabalhador, aconselhando que o planejamento e a organização do trabalho possibilitem a autodeterminação do trabalhador e o exercício da sua responsabilidade profissional.

Esforços devem ser feitos para evitar trabalho pouco diversificado, repetitivo e trabalho que seja comandado por máquinas ou correia de transporte de tal forma que os trabalhadores estejam protegidos no caso de variação de ritmo e trabalho.

Outros esforços deverão ser feitos para organizar o trabalho de forma a dar possibilidades de variação e oportunidade de contatos com outros, para ligar tarefas individuais de trabalho e para oferecer aos trabalhadores informações sobre exigências da produção e sobre resultados.

A Lei nº 65/78, promulgada em 1978 pela Assembléia da República do governo português, foi outra fonte de inspiração das idéias que fortaleceram as bases da qualificação do conceito. Ao ratificar a Convenção Européia dos Direitos do Homem (anexo 2.6), concluída em Roma, em 4 de novembro de 1950, a mesma reafirmou que as liberdades fundamentais são as “verdadeiras bases da justiça e da paz do mundo”.

Artigo 3º - Ninguém pode ser submetido a torturas, nem a penas ou tratamentos desumanos ou degradantes.

Conforme se observa na figura 1, gradativamente, desde os anos 80, juntamente com o *downsizing*, vem emergindo uma nova postura da sociedade brasileira, desafiando o espaço do *habitus* (BOURDIEU, 2001:23), termo que na teoria sociológica de Pierre Bourdieu significa uma regra, um *modus operandi*. Em consequência, isto provoca alterações na percepção da sociedade quanto à “naturalização” da humilhação proposital do trabalhador. Cada vez mais essa prática gerencial é percebida como injusta. O aumento crescente das denúncias públicas autoriza essa afirmação. Mas, por que a mudança da percepção da sociedade brasileira?

A análise do material empírico confirmou que a imprensa, no regime democrático, se apoiou nos princípios da Constituição de 1988, assumindo o papel de fiscalizar e informar o que parecesse ser relevante à sociedade brasileira. Nesse sentido, a imprensa livre, ou seja, que não aceita o cerceamento do seu direito de informar, vem desempenhando significativo papel na mudança perceptual da sociedade brasileira a respeito da “naturalização” do assédio moral no trabalho.

No início dos anos 1980 a mídia de grande circulação tornou visível a ponta do *iceberg* da enxurrada de denúncias públicas, que se seguiriam após 2000, relativas à humilhação intencional no trabalho.

Ilustrando, a *Folha de S. Paulo* publicou uma reportagem (anexo 4.1), em 22 de dezembro de 1984, apontando que a primeira ação trabalhista no Brasil se fundamentou nas regras de uma convenção internacional. Apesar de os arts. 153 da Constituição Federal (CF) e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garantir igualdade de oportunidades no acesso a empregos e condições de trabalho, o fundamento da defesa para requerer a nulidade da decisão da organização se fundamentou na violação da Convenção 111 da OIT, que entrou em vigor em 15 de junho de 1960.

Artigo 2º - Todo o Estado Membro para qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda a discriminação.

No caso em questão a organização criou dois quadros funcionais, com diferentes critérios de mobilidade funcional e de recompensas, instigando um grupo de 40 empregados a dar entrada em uma ação trabalhista coletiva na Justiça Federal, em Brasília, objetivando a aplicação do princípio da isonomia. Os servidores especializados foram alocados em uma categoria, os funcionários das “categorias isoladas”, tais como contínuos, faxineiros, vigilantes e auxiliares administrativos, em outra, sem direito às promoções e nem sequer às vantagens proporcionadas ao primeiro quadro funcional. Tal decisão ao incentivar o sentimento de injustiça motivou a ação coletiva.

A referida reportagem salientou que esta opção da defesa foi devido à ausência na legislação brasileira, à época, proibição que impedisse tal decisão:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou de origem social, que tenha objetivo de alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento de emprego e na ocupação;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular a igualdade de oportunidade ou de trato no emprego e na ocupação.

O advogado Mesquita Barros, responsável pela ação judicial, salientou a possibilidade de esse “ovo-de-colombo” passar a ser usado, desta data em diante, para eliminar por via judicial uma série de discriminações contra empregados. Linha de defesa utilizada em outras quatro ações judiciais semelhantes nas Varas da Justiça Federal em São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e Recife na mesma organização.

O acompanhamento da trajetória do *conceito assédio moral* no Brasil expôs com nitidez a ampliação da percepção da sociedade quanto ao desrespeito à pessoa humana do trabalhador, em grande parte em face das contribuições do direito do trabalho. Sob a inspiração das idéias européias sobre direitos humanos, essa área do conhecimento científico favoreceu a construção dos alicerces da nomeação do referido conceito no Brasil.

A dignidade humana é o núcleo dos direitos fundamentais do cidadão.

Bobbio, 1994:74, *apud* Alkimin, 2005:16.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 (CF/88) é a mais importante influência na formação das raízes brasileiras da nomeação do *conceito assédio moral* no Brasil, no âmbito do direito, ao defender os direitos dos cidadãos relativos aos seus ideais de liberdade, segundo a figura 59. A mesma comprova que a maioria dos fundamentos que sustentaram as decisões dos juízes se apoiou nas premissas da CF/88.

Outras contribuições dessa área contribuíram para a elevação do *status* do *conceito assédio moral* no Brasil, ou seja, para a inserção do caso particular no caso coletivo. A Lei nº. 8.112, de 1990 (RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais) enfatiza o dever de moralidade no trabalho (anexo 5). O voto do ministro Sepúlveda Pertence, em 5 de fevereiro de 1999, aprovou a Ementa do Acórdão transferindo para a Justiça do Trabalho a decisão da reparação dos danos morais. O Projeto de Lei Arselino Tatto nº 425/1999 (quadro 4.1.1), sob a influência de Marie-France Hirigoyen, propôs a nomeação da humilhação intencional.

Especialmente, a aprovação desse projeto é um marco no itinerário da construção desse conceito no Brasil ao propiciar um salto sem precedentes no seu patamar. Em primeiro lugar, esse instrumento jurídico ao criar a figura jurídica assédio moral afirmou a natureza organizacional deste fenômeno. Em segundo, estimulou a proposição e a aprovação de outros projetos de leis visando à reparação dos prejuízos decorrentes da banalização dessa violência, muitas vezes resultante do acirramento da competitividade (CORREA e CARRIERI, 2004:16). Em terceiro, possibilitou a denúncia e a conseqüente reparação do dano do assédio moral.

Apesar disso, essa nomeação não foi suficiente para impedir recuos na trajetória do conceito no Brasil. Por exemplo, os dados analisados comprovaram a continuidade de práticas gerenciais que anulam a dignidade do trabalhador e as manipulações empresariais para evitar o pagamento de indenizações financeiras.

Febraban vê “indústria” de indenizações existe uma indústria de indenizações por danos morais no Maranhão... as condenações contra bancos são absurdas e se mantidas ou ampliadas vão inviabilizar as atividades em São Luiz e no interior.

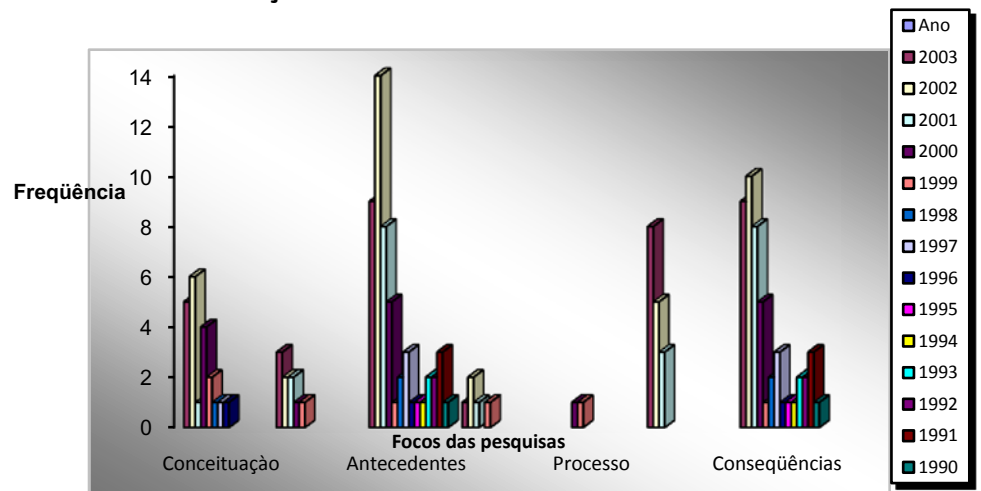
(Fonte: Anexo 4.1)

A investigação sobre a trajetória do *conceito assédio moral no Brasil*, além de salientar as contribuições do direito, internacional e brasileiro, identificou outra fonte de avanços: a mobilização social contra a coação moral do trabalhador em outros países.

Tais iniciativas ocorridas, principalmente em países europeus, a partir do final dos anos 1990, inspiradas nos resultados de pesquisas patrocinadas por organismos internacionais, e cujo destaque é o estudo pioneiro da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1996. As pesquisas realizadas sob a responsabilidade da Comissão da União Européia, da União Geral dos Trabalhadores Portugueses, da Agência Européia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, também são exemplos de fontes de informações que instigaram a mobilização da sociedade contra a violência moral no trabalho.

Dando continuidade à análise das raízes que influenciaram a qualificação do conceito assédio moral no Brasil, cabe notar que a revisão da produção científica sobre o fenômeno assédio moral, em âmbito mundial, salientou que os estudos nessa direção, especialmente, na Europa e nos Estados Unidos, abordaram distintas linhas de investigação. A figura 2 resume as principais informações a esse respeito.

Figura 2
Produção flexível e o ambiente de trabalho



Fontes: Publicações disponíveis nas bases de dados científicas consultadas.

Legenda: Frequência anual do somatório de pesquisas

A maioria demonstrou interesse no relacionamento entre as demandas da produção flexível e seus impactos no ambiente de trabalho, sendo exemplos as pesquisas de Einarsen, Hoel, Zapf, Cooper, Salin, Rayner, Keashly, Cowie, Harvey, Yamada e Sheeknan.

Outras pesquisas se interessaram por definições conceituais. Outras se centraram na relação entre causas e efeitos, tais como às conduzidas por Yamada (2000), Tennant (2001), Harvey (2002), Hoel (2003), Salin (2003), Raynor (2003) e Keashly(2003).

Outros estudos europeus, especialmente realizados na Escandinávia, investigaram os limites do conceito de ambiente abusivo. Einarsen, Hoel, Zapf e Cooper (2003), Salin (2003), Rayner e Keashly (2003), Harvey (2002) e Yamada (2000) pesquisaram nesta linha.

Outras investigações se dirigiram às conseqüências destes ambientes na elevação dos custos organizacionais “invisíveis”, como o *turn-over* e o absentéismo. Keashly (2002), Harvey (2002), Hoel (2003), Einarsen (2003) e Cooper (2003), entre outros, ressaltaram que estes são manifestações de *coping*, um mecanismo individual para evitar a situação estressante. Einarsen, Raknes, Zapf, Knors, (2002) Hoel (2003), Salin (2003), Mikkelsen (2001), Yamada (2000) e Crawford (1997), por exemplo, ao pesquisarem a influência destas condições de trabalho no indivíduo, verificaram que o assédio moral provoca desordens psicológicas, psicossomáticas e musculares em face do desequilíbrio entre demandas internas e externas sobre o indivíduo.

Um reduzido percentual de pesquisas abordou aspectos legais (Yamada, 2000), metodologias (Einarsen, Hoel, Zapt e Cooper, 2003; Rayner, Sheehan e Barker, 1999; Crawford, 1997; Keashly, 2002; Fisher, 1996) e indicadores para mensuração de estressores (Cowie, 2002 e 2001; Neuman e Keashly, 2002; Willingstorfe, Schaper e Sonntag, 2002; Rayner, Sheehan, 1999; Quine 1999).

Os principais estudos realizados na área da psicologia ampliaram a visibilidade dos impactos da humilhação intencional na personalidade do indivíduo, na sua auto-estima, nos processos de somatização e na carreira profissional, sendo destaques as pesquisas de Heinz Leymann (Suécia) e Marie-France Hirigoyen (França).

Apesar da distância geográfica e temporal, é indiscutível a influência dos estudos de Heinz Leymann, iniciados em 1993, na Suécia, na qualificação do conceito no Brasil. Ele foi o primeiro estudioso a identificar este fenômeno, razão pela qual é considerado o pai do *mobbing*, vocábulo que criou em 1993, na sua publicação clássica denominada *Mobbing: la persécution au travail*. Suas pesquisas contribuíram para a percepção de que este fenômeno é uma ação delituosa.

Em conseqüência, as mesmas além de favorecerem a instituição da regulamentação em nível federal na Suécia, estimularam o abandono da ingenuidade do olhar brasileiro sobre a hostilidade no trabalho, como mostrado na figura 60.

Os estudos de Marie-France Hirigoyen (2001), psiquiatra, psicanalista, psicoterapeuta de família, com formação em “victimologia” na França e nos Estados Unidos, publicados no livro *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, em Paris, em 1998, a transformaram na referência mundial no tema assédio moral. Até 2001, essa publicação foi traduzida em 24 países, estimulando ações para o enfrentamento dos abusos no trabalho. A intensa influência dessa estudiosa motivou a aprovação da Lei de Modernização Social, na França, autorizando a inversão do ônus da prova (anexo 9.7). A sociedade francesa pressionou a Assembléia Nacional Francesa para encaminhar um projeto propondo a inclusão do Capítulo Luta Contra o Assédio Moral, no Código do Trabalho francês.

Um dos passos importantes na resolução de um problema
é dar-lhe nome

O Estado de S.Paulo, 16/abr./2001

É interessante salientar que a fortíssima influência do olhar estrangeiro sobre o aumento da robustez do *conceito assédio moral* no Brasil se mantém, inclusive após a sua qualificação. O impacto das idéias dispostas nos documentos a seguir merece comentários. *European Parliament: Report on Harassment at the workplace* em 2001 (anexo 9.1), *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* em 2001 (anexo 9.2), *Proposición de ley* em 2001 (anexo 9.3), *Piloted in the Gauteng Department of Health, South Africa* em 2003 (anexo 9.4), *European initiatives Violence at the Workplace*, *Projeto de Lei – AssédioMoral - Chile* (anexo 9.6) e, principalmente, a *Loi n° 2.002/73 du janvier 2002 de modernisation sociale* (anexo 9.7).

Em especial, a Resolução nº2.339/2001 (INI) instituída pelo Parlamento Europeu, recomendando ações preventivas e corretivas aos seus Estados-membros, exemplifica a íntima relação entre iniciativas estrangeiras para o enfrentamento do assédio moral no trabalho e o aumento da robustez do conceito no Brasil.

Enquanto em alguns países idéias relativas aos direitos humanos no trabalho se difundiam com a velocidade de um rastilho de pólvora, no Brasil, no final da década de 1990 a figura jurídica do assédio moral sequer havia sido inserida no ordenamento jurídico, quer trabalhista, quer penal (ALKIMIN, 2005:12). Todavia, a influência estrangeira contagiou a produção acadêmica brasileira. O empenho de “empreendedores morais”, ou seja, quem se indigna com a humilhação intencional no trabalho e desencadeia ações visando a sua supressão, tornou audíveis as vozes do sofrimento de quem se imaginava “privilegiado” por ter trabalho em um mundo “sem empregos”, conforme a famosa expressão de Rifkin.

Também, diversas investigações sistemáticas brasileiras, multidisciplinares, contribuíram para a redução da indiferença à violência moral no trabalho. O aumento da produção científica brasileira sobre esta temática ampliou a visibilidade da relação entre as novas formas de organização do trabalho e as estratégias organizacionais de exclusão, o que provocou a multiplicação de debates em sindicatos, organizações e no meio acadêmico.

A revisão da produção científica brasileira sobre o fenômeno assédio moral desvendou que, metaforicamente, o processo de formação das raízes brasileiras da qualificação do *conceito assédio moral* se assemelhou à construção de uma teia, tecida por distintas áreas do conhecimento científico. A psicologia trouxe à tona os efeitos da violência moral na personalidade do indivíduo. O direito instituiu mecanismos para garantir a dignidade do trabalhador e o exercício do direito da denúncia ante a injustiça organizacional. A administração apontou as raízes da contemporaneidade deste conceito decorrentes da luta

contra as exigências da organização do trabalho modelada pelas políticas econômicas dos meados dos anos 1990 e do estilo gerencial autoritário, em face de estratégias de exclusão e de seu interesse na expropriação da competência do trabalhador. A medicina desvelou o nexo causal entre trabalho e saúde produzindo evidências que a dor moral adocece o corpo, contrariando a secular verdade platônica que advogava a separação entre corpo e alma. A sociologia denunciou os efeitos deste fenômeno que invadem e perturbam a vida da pessoa do trabalhador, elevando-o à categoria de meio para a produção e progresso econômico-financeiro. Outras áreas contribuíram para a criação dessa figura jurídica no Brasil, embora com menor intensidade. A visão francófônica da ergonomia delatou as seqüelas da banalização da injustiça social advindas da indiferença do fator humano no processo produtivo. A história revelou fatos que fertilizaram o sentimento de menos valia em quem necessita do trabalho para viver e que autorizaram a “naturalização” dessa relação social.

Entre tais contribuições, os estudos da médica Margarida Barreto, uma “empreendedora moral”, com participação em eventos, nacionais e internacionais e atuação junto aos sindicatos, destacam-se quanto à ampliação da percepção da sociedade a respeito dos danos do assédio moral, à construção de redes de solidariedade e à fundamentação de proposições de projetos de leis. Suas pesquisas, inspiradas naqueles conduzidos por Marie-France Hirigoyen, robusteceram o *conceito assédio moral* no Brasil, fornecendo insumos que propiciaram o abandono da ingenuidade do olhar brasileiro, habituado a “naturalizar” a humilhação intencional no trabalho.

Também, ampliaram a visibilidade dos condicionantes, das finalidades, das estratégias e das conseqüências desse fenômeno. E, principalmente, instigaram a denúncia dos prejuízos decorrentes de relações hostis no trabalho, demandadas por práticas de gestão com manifesta desconsideração à personalidade moral do empregado.

Convém esclarecer que no decorrer deste estudo o *conceito assédio moral* está sendo definido operacionalmente como humilhação ou constrangimento intencional devido à influência de referencial teórico desenvolvido por Marie-France Hirigoyen.

o que adocece as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam...não se pode ser saudável quando predomina o medo que submete e aprisiona.

(Margarida Barreto, 2006:209)

Resumindo, o robustecimento do conceito assédio moral experimentou um salto sem precedentes no início de 2000.

O abandono da indiferença à violação dos direitos no trabalho, principalmente inspirado na expansão das idéias sobre direitos humanos que fervilhavam em outros países, culminou na criação dessa figura jurídica, autorizando a reparação do dano do assédio moral. Desde então, a percepção da sociedade brasileira se amplia quanto aos seus direitos no trabalho, apesar de a luta pelos direitos humanos no País ocorrer de modo isolado da massa da população (SINGER, 2006:1).

É importante salientar que neste estudo a expressão direitos humanos se associa à idéia dos direitos e liberdade básicos que devem gozar todos os seres humanos, pressupondo a liberdade de pensamento e de expressão e, ainda, a igualdade perante a lei.

Segundo o direito do trabalho, o assédio moral deixou de ser “natural” passando a ser um fenômeno de natureza organizacional. O caso particular passou a se inserir no caso coletivo. O que isso significa? O capítulo 2 se propõe a responder a indagação.

2. De queixa individual a fenômeno organizacional

Este capítulo desenvolve o argumento central da hipótese com base nos referenciais teóricos adotados para a compreensão dos fenômenos em torno dos quais a mesma se assenta: denúncia pública, assédio moral e manipulação.

2.1 Denúncia pública: a busca da reparação do dano

A nomeação das práticas gerenciais caracterizadas pela humilhação intencional no trabalho em 2000, no Brasil, foi um divisor de águas. Até a nomeação do conceito as queixas individuais em relação a tais práticas eram percebidas como atos isolados inconseqüentes. A sua nomeação alterou a percepção da sociedade brasileira, levando-a a considerar tais práticas como violência, ou seja, como uma das formas de a injustiça organizacional se explicitar.

Diante do disposto, nesta seção aborda-se o referencial teórico concebido por Luc Boltanski, Yann Darré e Marie-Ange Schiltz (1984), modelado a partir de estudos realizados no Centro de Sociologia da Educação e Cultura da Escola de Altos Estudos Sociais, em Paris. Em linhas gerais, essa visão teórica que fundamentou a análise dos dados defende que a denúncia pública favorece a transformação da queixa individual (ato individual) em fenômeno organizacional (ato coletivo).

Neste estudo, a denúncia pública pode ser entendida como uma forma de protesto contra uma ação gerencial percebida como injustiça organizacional (BOLTANSKI, DARRÉ e SCHILTZ, 1984:3-40). As delações individuais anteriormente percebidas como “casos particulares” se transformaram em manifestações de protesto (figura 1) denotando que tais práticas gerenciais, após a nomeação do conceito, passaram a ser percebidas como injustiças organizacionais, portanto, sendo de “interesse geral”.

Diante desta constatação uma questão se impõe: Qual a hipótese que sustenta essa afirmação? O referencial teórico, em questão, permite afirmar que a alteração perceptual da sociedade brasileira em relação às práticas atualmente tipificadas como assédio moral se evidenciou a partir da inserção do “caso particular” no “caso de interesse geral”. As “queixas individuais inconseqüentes” passaram a ser entendidas como uma forma de violência que exigem reparação do dano decorrente.

Porém, as indagações se desdobram: Por que denunciar publicamente uma injustiça? O que se busca ao se denunciar publicamente uma injustiça? Como saber quando uma denúncia é bem-sucedida? Quais as chances de êxito de uma denúncia pública? Em rápidas palavras, esse referencial teórico advoga que atos percebidos como violência acarretam danos à honra da vítima. Em função disso, denuncia-se publicamente uma injustiça objetivando o resgate da honra, cuja estratégia, em sua maioria, é a desqualificação do agressor. Quanto à reparação do dano, o quadro conceitual afirma que quanto maior a percepção de a denúncia ser um caso isolado, menor a chance de se obter o pleito reivindicado para a reparação. Contudo, uma denúncia pública é considerada bem-sucedida se conquistar um elevado número de adeptos que concordem que a causa se trata de uma injustiça. Isto implica dizer que a chance de êxito de uma denúncia pública se eleva na medida em que a denúncia for considerada de interesse coletivo. Contrapondo, a chance de êxito se reduz quanto maior for a percepção de que a denúncia é uma queixa individual.

Logo, os pressupostos deste quadro teórico permitem afirmar que a chance de êxito de uma denúncia pública associada a causas em construção é mais reduzida. Assim, considerando que o *conceito assédio moral* se encontra em construção no Brasil, faz sentido o indeferimento dos pleitos das ações judiciais que buscam o resgate da justiça no campo das organizações brasileiras em face do assédio moral.

É oportuno salientar que a injustiça organizacional se explicitou por meio de manifestações distintas, conforme atestam os anexos 4.1, 4.2 e 4.3. Além disso, convém notar que as percepções de normalidade das denúncias resultaram das características dos atores, do modo como eles interagiram e das suas posições específicas no *continuum* singular/ coletivo (BOLTANSKI, DARRÉ e SCHILTZ, 1984). Exatamente, o que significam tais afirmações?

Especificamente, como ocorre a conexão do ato individual ao coletivo? Boltanski, Darré e Schiltz referem-se à denúncia pública como um sistema actancial, na expressão original dos autores, cuja dinâmica resulta da interação entre quatro atores sociais, cuja interação ocorre desde a instauração da denúncia pública.

Originalmente os autores designam de *actantes* os envolvidos que interagem na denúncia, cujo termo foi tomado de empréstimo à semiologia que tem sido utilizado na sociologia no sentido atribuído por Bruno Latour. Mas, quem são os atores sociais envolvidos em uma denúncia pública nesta perspectiva teórica? O *denunciante* ou quem denunciou a violência, a *vítima* ou quem sofreu a injustiça, o *perseguidor*, que será denominado acusado neste estudo, ou quem é o acusado da injustiça e quem é responsável pela mediação do conflito ou o *juiz*.

Deve-se acrescentar que para Boltanski, Darré e Schiltz (1984) os atores podem ocupar posições intermediárias entre os dois extremos do *continuum* singular/ coletivo, sendo um dos pólos o indivíduo singular e o outro o indivíduo coletivo. Exemplificando, a denúncia anônima de uma prática tipificada como assédio moral junto a um órgão de Recursos Humanos de uma empresa é mais singular do que a denúncia formal junto a um Tribunal de Justiça do Trabalho.

Quem é o *denunciante*? Trata-se do sujeito que denuncia a violência que pode se apresentar por meio de seis modalidades.

Caso se omita ao efetuar a denúncia denomina-se *indivíduo anônimo*. Aliás, situação que não se evidenciou nos dados empíricos da amostra.

Ou um *indivíduo singular* que fala em seu único e exclusivo nome, como o fez a maioria dos denunciantes da amostra. O empregado que denunciou o gerente de uma empresa, descrita no Processo nº 1245-2005-012-03-0036 (quadro 7) é um exemplo.

exige de seus empregados produção além das metas estabelecidas por meio de ameaças de perda de emprego, intimidações e xingamentos, castigos (trabalhar em pé, proibir de ir ao banheiro, tomar água e lanchar.

Se o denunciante falar em seu próprio nome, mas ressaltar que se trata de algo mais amplo do que sua própria individualidade, tal como fazem os advogados que denunciam o assédio moral em nome das vítimas, a denominação passa a ser *indivíduo autorizado*.

Outra possibilidade refere-se à *pessoa coletiva duvidosa*, assim nomeada quando o denunciante efetua a denúncia em seu nome por ser a vítima, mas, ao mesmo tempo, alega que a intervenção se dá em nome de uma pessoa coletiva, tal como um membro de um comitê que denuncia sem compartilhar seu posicionamento com os demais.

O denunciante se qualifica *pessoa coletiva restrita* quando a denúncia é realizada em nome de uma pessoa coletiva, cuja existência é reconhecida, mas cujo domínio de especialização é limitado, como o exemplo do denunciante que é o presidente da Associação das Vítimas de Assédio Moral das Organizações Públicas do Rio de Janeiro, um exemplo fictício utilizado a título de ilustração.

Finalmente, quando a denúncia é desencadeada em nome de uma pessoa coletiva, cuja existência é inegável e cujo campo de atividade é extenso, o denunciante passa a se chamar *pessoa coletiva ampla*. A denúncia efetuada por um organismo internacional, com a da ONU relativa aos constrangimentos propositais de trabalhadores europeus em um determinado período reflete essa modalidade de denunciante. Outro exemplo refere-se ao denunciante da ação judicial contra o Carrefour, junto ao Ministério Público do Trabalho, a 5ª Vara do Trabalho de Natal, publicada no *Valor On-line*, em 2/abr./2003, no anexo 4.2.

lista negra de ex-funcionários que ingressaram com ações reclamando de direitos trabalhistas.

À semelhança dos demais atores que interagem no sistema actancial concebido pelos autores, a *vítima* pode ocupar cinco posições específicas entre o singular e o coletivo.

Um *indivíduo singular*, alguém cuja denúncia de assédio moral é percebida como queixa individual não vinculada a uma causa reconhecida. A vítima do Processo indeferido nº 00436-2003-001-14-00-0, julgado em Porto Velho, Rondônia (anexo 4.3) é um exemplo típico de uma vítima cujo pleito foi percebido como um ato isolado.

perseguições, retaliações e imposição de esforços físicos na prestação de serviços, após acidente de trabalho, contrariando ordens médicas, além da imposição de punições descabidas.

Um *indivíduo podendo ser causa*, embora não represente uma causa instituída, é vítima de uma prática de assédio moral por ser vinculada a uma causa coletiva. Por exemplo, o trabalhador que é alvo de assédio moral por discordar de ações empresariais que poluem o ambiente, uma prática contrária aos seus valores.

Um *indivíduo que faz a causa* é alguém cujo caráter coletivo representa uma causa para os demais, como a perseguição devido ao pertencimento a grupos minoritários.

Por sua vez uma *pessoa coletiva constituída* pode vir a ser alvo de assédio moral por ser vinculada a uma pessoa coletiva indesejável, como um partido político.

Finalizando, um *grupo fluido* é assim designado em face de sua generalidade. Há situações nas quais as vítimas das práticas de assédio moral se caracterizam pela ausência de singularidade e de referências a critérios com fronteiras nítidas, tais como os pobres, as pessoas com deficiências, as pessoas com perfis de competência que não agregam valor.

À semelhança, o *perseguidor* pode se manifestar de quatro modos distintos.

Pode ser um *indivíduo desconhecido* cuja vítima é alguém totalmente desconhecida, o que não ocorreu nos casos da amostra.

Um *indivíduo identificado* se caracteriza por alguém com nome e identidade, tal como a maioria das situações denunciadas que compõem a amostra.

Um *representante autorizado*, apesar de ser um indivíduo singular, age em nome de uma instituição ou grupo. O Processo nº 01023-2001-011-4-00-2 retrata a denúncia contra um gestor ante as conseqüências decorrentes da ausência do atendimento às suas exigências crescentes dirigidas ao aumento da produtividade:

imposição de “castigos”, tais como pagamento de “prendas” (exercícios físicos de “apoio”) aplicados frente aos demais, caso as metas não fossem atingidas.

Finalizando, o perseguidor denominado *grupo* se caracteriza pela sua generalidade. Trata-se de uma denúncia a uma organização sem especificar o perseguidor. Um exemplo adequado encontra-se a seguir. O jornal *A Folha de S. Paulo*, em 22 de dezembro de 1984, publicou uma matéria divulgando uma ação coletiva, em nome de 40 (quarenta) empregados, contra o Banco Central, diante da criação de dois quadros funcionais percebida como uma injustiça organizacional. Segundo o juiz, essa organização demonstrou uma posição discriminatória proibida por lei e indiferença ao princípio da isonomia.

O sistema proposto por Boltanski, Darré e Schiltz, além de descrever os papéis de cada ator, acentua que cada forma de interação condiciona de modo distinto a chance da reparação do dano. O *grau de proximidade do denunciante com a vítima* e da vítima com o perseguidor confere percepções de normalidade distintas à denúncia.

Na *relação entre o denunciante e a vítima* pode haver possibilidades, ou seja, quatro posições no *continuum* singular/coletivo. A primeira posição diz respeito à *total ausência de vínculo entre ambos*. A segunda posição, denominada *relação militante*, ocorre quando, por exemplo, um dirigente sindical denuncia o assédio moral a um trabalhador sindicalizado, como abordado no exemplo da pessoa coletiva ampla. A terceira posição,

designada *vínculo impessoal*, refere-se às situações nas quais a vítima, apesar de se situar no mesmo universo do denunciante, não mantém relações pessoais com o mesmo. Nesse caso, se a denúncia dos atos abusivos for, por exemplo, de um gerente for efetuada por um colega de trabalho denominar-se-á *vínculo profissional*. Porém, se o denunciante for um vizinho os autores o denominam *vínculo de vizinhança*. Ainda, se for um parente este será nomeado *vínculo familiar*. A quarta posição, *relação de si a si*, ocorre quando denunciante e a vítima são a mesma pessoa, ou seja, quando ambos são indivíduos singulares. Por exemplo, o denunciante escreve uma carta para denunciar a perseguição da qual foi objeto. Outro exemplo, o denunciante por ser reconhecido como representante de uma causa faz a denúncia em nome de um interesse coletivo.

Resumindo, o grau de proximidade entre o denunciante e a vítima, ou seja, o elo entre ambos varia desde as situações nas quais há total ausência de vínculo entre ambos, até um estreito relacionamento. Quanto maior a proximidade entre os atores, menor a percepção da veracidade da denúncia. Em outras palavras, o grau de proximidade que une os atores que interagem na denúncia depende dos “custos” que cada um consentiu para estabelecer com o outro “uma relação estável por certo período”. Assim, quanto maior o afastamento, maior a percepção da veracidade da denúncia e maior a chance da reparação.

Quanto ao tipo da denúncia, é conveniente salientar que este decorre da relação entre a posição dos atores no *continuum* singular/ coletivo e do seu grau de mobilização de recursos coletivos que varia desde indivíduos incapazes de mobilizar recursos coletivos até pessoas coletivas que dispõem de recursos coletivos abundantes. A possibilidade de recursos coletivos diz respeito ao fato de algumas vítimas poderem dispor de advogados e sindicatos, por exemplo, a seu favor. Seguem alguns exemplos:

- Denúncia cuja vítima tem alto nível de singularidade e o perseguidor é próximo geralmente não é tratada em instância coletiva, como explicitou a amostra.
- Denúncia cuja vítima e o perseguidor, apesar de pertencerem ao mesmo meio profissional, não se conhecem pessoalmente, ou seja, a proximidade entre ambos é reduzida, pode resultar em demissões abusivas, típicas de assédio moral.
- Denúncia cuja vítima em face da ausência de recursos coletivos, busca conferir uma dimensão coletiva à denúncia. A maioria das denúncias efetuadas junto à Justiça, publicadas na mídia impressa de grande circulação, foram ações coletivas, o que leva a supor que a escolha da utilização simultânea de dois canais de denúncias tem o intuito de mobilização da sociedade, à semelhança da utilização de cartilhas.

- Denúncia caracterizada pela oposição entre pessoas singulares e coletivas onde o denunciante se expressa em seu próprio nome, objetivando destacar sua autoridade pessoal explícita que atua em nome de outros, como, por exemplo, do partido político, demonstrado a seguir. Trata-se da ação judicial deferida pela 6ª Vara do Trabalho e publicada no periódico *Valor On-line* (São Paulo), em 17 de janeiro de 2006, por parte de um empregado em posição gerencial (quadro 6)

compra de camisas e *botton* por determinação do Partido

- Denúncia de uma injustiça caracterizada, simultaneamente, pela formalização das relações entre os atores e pela decisão coletiva da denúncia. O denunciante se vincula à vítima por uma relação militante. Nesse caso, o mesmo utiliza como argumento principal para mobilizar a opinião pública, recursos coletivos e políticos, por exemplo, de sindicatos, comitês de defesa, além de fornecer provas materiais, sob a forma de petições, fotocópias de acordos ou de recortes de imprensa. A ação judicial impetrada pelo Sindicato dos Empregados da GE-Dako de Campinas exemplifica esse tipo de denúncia.
- Denúncia caracterizada pela ausência de relações singulares entre as pessoas envolvidas se viabiliza por meio de assuntos pontuais, onde a vítima e seu agressor ou, ainda, o denunciante e a vítima não se conheciam antes do fato ocorrido que os reuniu.

Em suma, a percepção de normalidade de uma denúncia depende do grau de proximidade dos seus envolvidos. Quanto maior a proximidade entre o denunciante e a vítima maior a suspeição. Quanto menor a proximidade, menor a suspeição. A suspeita de anormalidade se acentua na medida em que o denunciante age sozinho e intervém para assumir sua própria defesa em função do que parece ser um interesse puramente “pessoal”.

É oportuno ressaltar que o poder de mobilização do denunciante se torna mais eficaz à medida que aumenta o distanciamento entre a vítima e o juiz. Exemplificando, é provável que uma denúncia de assédio moral enviada ao Tribunal de Justiça do Trabalho em nome de todos os trabalhadores brasileiros seja percebida como anormal, sendo mínima a chance de ser exitosa. Há poucos registros deste tipo de denúncia na amostra. O processo indeferido, cuja empresa acusada é a Volkswagen do Brasil, em Recife, é um deles.

aumento da pressão, por meio de estilo gerencial autoritário, aliado à ameaça de dispensa, dirigida ao reclamante, após o mesmo ter assumido função gerencial, objetivando o cumprimento de metas.

(Processo nº 01092-2002-007-6-00-7)

É oportuno ressaltar que o poder de mobilização do denunciante se torna mais eficaz à medida que aumenta o distanciamento entre a vítima e o juiz, tal como demonstra o elevado número de denúncias nos anexos 4.2 e 4.3.

Em se tratando da reparação do dano, segundo Boltanski, Darré e Schiltz, há duas estratégias eficazes para tornar a denúncia bem-sucedida: ou se busca reduzir o efeito da denúncia, a partir do empenho para o enfraquecimento da aliança entre ambos; ou se busca desqualificar o perseguidor, por exemplo, utilizando a desqualificação psiquiátrica marcada pela arbitrariedade e insensatez. Por que as referidas estratégias aumentam a chance de o pleito da reparação ser atendido? Elas impedem a conexão do ato individual em coletivo, condição *sine qua non* à alteração perceptual em relação ao fato gerador da denúncia. Por esse motivo, indivíduos que dispõem de recursos institucionais e podem fazer referência a interesses coletivos são beneficiados em seus pedidos de reparação.

Quando a relação entre os atores é “de-singularizada”, ou melhor, quando cada um é tratado como membro da mesma categoria, cada qual pode ser substituído por qualquer outra pessoa sem que a estrutura da relação seja modificada, à diferença do que ocorre quando há vínculo entre os atores envolvidos na denúncia, quando há proximidade.

Observando-se a amostra, pode-se afirmar que a criação da figura jurídica assédio moral permitiu aos ofendidos ter à sua disposição recursos legais. A figura 56 comprova que o número de processos deferidos praticamente se equivale ao número de processos indeferidos. Além disso, se for considerado que os processos indeferidos, em sua maioria, dizem respeito à negação dos pleitos das empresas acusadas, demandando absolvição da condenação ao pagamento da indenização imposta na 1ª instância pela Justiça, o volume de sentenças reconhecendo a figura do assédio moral se eleva.

Os dados empíricos revelaram que a de-singularização da denúncia permitiu às vítimas explicitar suas queixas a respeito das injustiças sofridas, trazendo-as um discurso que as tornou públicas e aceitáveis. Cabe notar que os recursos que exercem maior poder de de-singularização se originam de partidos políticos, associações, sindicatos ou do Estado, como demonstram alguns casos da amostra.

funcionários coagidos a desistir da ação judicial sob ameaça de demissão

Processo deferido, cujo recorrente foi o Ministério Público do Trabalho Fluminense (3ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias), contra a Nitriflex, publicado no periódico *Valor On-line*, em 2 de abril de 2003.

lista negra de ex-funcionários que ingressaram com ações reclamando direitos trabalhistas

Processo, sem informações relativas à decisão judicial, cujo recorrente foi o Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte (5ª Vara do Trabalho de Natal), contra o grupo empresarial Carrefour, publicado no periódico *Valor On-line*, em 2 de abril de 2003

gerente humilhava as funcionárias negras oferecendo-as como prêmio aos vendedores que atingissem a cota de vendas

Processo, sem informações relativas à decisão judicial, cujo recorrente foi a Procuradoria Regional do Trabalho da Bahia, contra a Frevo Brasil Indústria de Bebidas, em favor de 20 empregados terceirizados, publicado no *Valor On-line* em 16 de dezembro de /2003 e na *Folha de S.Paulo* (Salvador), em 17 de dezembro de /2003.

Ratificando, uma denúncia bem-sucedida significa que atraiu um elevado número de adeptos à sua causa. Em conseqüência, é maior a chance de aprovação do seu pedido de reparação. Porém ratificando, é necessário assegurar a percepção da sua desingularização junto à opinião pública, uma condição *sine qua non* para se efetuar a conexão entre o caso singular e o coletivo, a qual se fortalece à medida que se acentua o vínculo com recursos coletivos ou, ainda, a distância entre o singular e o coletivo.

Quanto ao aumento do vínculo entre o denunciante e os recursos coletivos, convém destacar uma estratégia recorrente nas denúncias descritas no anexo 4.3. Alguns gestores, em nome de uma pessoa jurídica “com nome no mercado”, se distinguiram pelo constrangimento dirigido a quem não contribui para o aumento da produtividade.

Nestes casos não houve necessidade de campanhas dispendiosas para a busca de adeptos contra o pagamento de indenização financeira à vítima. O título do cargo, a permissão das empresas para os mesmos se expressarem em nome deste título e, ainda, dizer “nós” numa alusão que eles e as empresas são “unha e carne” favoreceram o apoio de recursos coletivos.

Conforme Boltanski, Darré e Schiltz (1984), outra estratégia efetiva quanto ao aumento da percepção da normalidade da denúncia é sua vinculação a uma causa constituída e reconhecida como, por exemplo, a busca do apoio de um órgão ou comitê respeitado. Quanto mais o denunciante contar apenas com suas próprias forças, mais a denúncia será interpretada como sinal de anormalidade. Ilustrando, a estratégia da ampliação da conexão das queixas das vítimas com o coletivo ocorreu no Seminário de Assédio Moral, patrocinado pelo Sindicato dos Metalúrgicos, em São Paulo. O apoio da médica Margarida Barreto, uma das

“empreendedoras morais” mais respeitadas no Brasil, ampliou a percepção de normalidade das denúncias das inúmeras vítimas no evento.

Há outras estratégias que possibilitam o aumento da conexão do singular.

O denunciante pode atrair pessoas a favor do protesto em questão, alegando perseguição política.

Ou assumir o lugar do advogado coletando provas “materiais”, como fotocópias de documentos, um instrumento que acentua a supervalorização da coisa escrita, em atendimento à lógica jurídica. Os comprovantes representam o que a linguagem retórica representa na mobilização de recursos coletivos autorizados.

Ou aumentar o foco sobre si mesmo usando recursos de linguagem, tais como neologismos, que segundo Saussure, designa um objeto inédito que inexiste na linguagem comum. O autor da palavra é o primeiro a experimentar e a perceber e, portanto, o primeiro a inscrever a palavra na generalidade da língua comum. O sarcasmo pode ser utilizado para aumentar a conexão do singular com o coletivo. Os apelidos também estimulam o apoio de pessoas coletivas institucionalizadas (sindicatos, partidos políticos, comitês de defesa, entre outras) ao singularizar o indivíduo em uma palavra cujo referente é único. Ou seja, ao designar publicamente o outro por meio de um nome que só pertence a si.

Os autores chamam a atenção para a normalização da denúncia por meio de recursos de generalização, como substituir um grupo representado por um nome coletivo. As ações coletivas do anexo 4.2 em vez de denunciarem os empregados da empresa denunciassesem a “classe dominante” para ampliar seus limites de normalidade correriam o risco de nada dizer sobre a dor e a indignação que decorrem da injustiça.

Outra questão que afeta a de-singularização da denúncia e, portanto, impede a conexão do singular ao coletivo, é que quanto mais próximo estiver o perseguidor, mais difícil será para a vítima denunciá-lo publicamente sem sofrimento e sem sentir vergonha. O denunciante tende a expressar a singularidade de seu caso, de sua história e de sua pessoa, dificultando o resgate da sua honra.

Um exemplo retrata essa situação, um caso real não incluído na amostra descrita nos anexos, cujo denunciante solicitou sigilo. Trata-se de uma injustiça organizacional vivenciada pelo gerente A, à época, responsável pela coleta de informações junto às áreas da empresa, objetivando a elaboração de um relatório gerencial.

Diante da exigüidade de tempo, a equipe do gerente A decidiu trabalhar no final de semana para assegurar a conclusão do referido documento até a segunda pela manhã. No sábado, o gerente A preocupado com o fato de o gerente B ter se deslocado até a empresa, especialmente para exigir a exclusão de informações relevantes da sua área, telefonou ao seu superior imediato, gerente C, seu amigo, narrando o ocorrido.

O gerente C despreocupou o gerente A, afirmando que se algum problema ocorresse em relação a esse fato, ele testemunharia a seu favor.

Na segunda-feira, o presidente da empresa, ao receber o relatório ficou bastante irritado ante a ausência das informações excluídas. Preocupado em manter a sua imagem e a amizade do presidente, o gerente B, presente à reunião, afirmou desconhecer esse fato, à diferença do que combinara anteriormente com o gerente A.

As tentativas do gerente A objetivando o resgate da sua honra foram em vão. E, conforme a visão teórica de Boltanski, Darré e Schiltz, a sua insistência visando a reparação do dano foi percebida pelos demais como “anormal”. Algumas pessoas, amigas de longa data, “optaram” por apoiar o gerente B, afirmando que a postura do gerente A foi “emocionalmente descontrolada”. Outras interromperam de imediato a comunicação com o gerente A para evitar o “contágio” com medo de represálias. Por sua vez, outras consideraram “natural” a imposição do gerente C para que o gerente A permanecesse ocioso, “de castigo”, o dia inteiro na sala de reuniões. Outras “entraram no jogo” fingindo que não viam o gerente A, apesar de a área em que o mesmo se encontrava ser a única passagem para a sala do gerente C. Outras aceitaram a exigência do gerente C imposta ao gerente A: concluir o relatório, na sua casa, no final de semana, sob a supervisão da gerente D, sua amiga.

Apesar do intenso sofrimento do gerente A, provocado pela calúnia, seu vínculo de amizade com o gerente C impediu o gerente A efetuar a denúncia pública formal. Porém, isto não impediu as seqüelas do sofrimento na sua saúde física e mental que persistiu por longa data.

Com base nesta perspectiva teórica, é oportuno comentar o impacto das categorias sócio-profissionais na percepção de normalidade da denúncia, ante a distinção entre os níveis hierárquicos da vítima (gerente A) e do perseguidor (gerente C). E abordar a relevância dos impactos da percepção da organização na competência do gerente A, considerando ser esta o principal “passaporte” na sustentação no mundo do trabalho.

As premissas defendidas pelos autores permitem supor que as denúncias de categorias sócio-profissionais diferentes tendem a gerar percepções de normalidade distintas. Em outras palavras, denúncias efetuadas por categorias de empregados com níveis hierárquicos “superiores” tendem a ser percebidas como mais “normais” do que àquelas de denunciante incluídos em classes “inferiores”.

Além da diferença de nível hierárquico, deve-se acrescentar a dificuldade de a denúncia de uma situação percebida como “violência”, ou seja, “injustiça”, ser bem-sucedida. A possibilidade de o dano ser reparado se torna praticamente inexistente quando indivíduos singulares realizam o ato de denúncia em seu próprio benefício, denunciando no seu próprio nome, como no exemplo. Dificilmente estes conseguirão transformar a percepção de queixas individuais em queixas coletivas.

Em face da impossibilidade de uma denúncia pública exitosa, o sentimento de pertencimento a um universo hierarquicamente “menos elevado” autorizou a “vingança”, devido à ausência de recursos coletivos para se fazer ouvir. A autopercepção do gerente A estimulou o seu desânimo. Ele passou a acreditar que não representava “coisa” alguma na medida em que não ocupava uma “posição hierárquica” que favorecesse trocas simbólicas capazes de mobilizar uma rede de relações e, portanto, criar estratégias indiretas, tais como dar um telefonema a alguém influente que desse crédito à sua versão do fato. Em decorrência, o desânimo se transformou em uma forma de “vingança” contra um sistema social sem capacidade e nem sequer interesse no resgate da justiça organizacional. O sentimento de exclusão fortaleceu o desânimo do gerente A para assumir novos desafios profissionais. Embora a exclusão propriamente dita, ou seja, a demissão, não tenha ocorrido, dois fatos fortaleceram a percepção de ser esse o desejo da empresa: a calúnia foi percebida como “verdade” por todos e a ausência da solidariedade do seu superior imediato.

Com base no referencial teórico dos autores pode-se tecer a hipótese de que a dor, o sofrimento e a indignação provocados pela injustiça, vivenciada pelo gerente A, foram sentimentos condicionados pela proximidade entre a vítima e o acusado. Todavia, esse quadro teórico permite supor que não se pode iludir acreditando que a exclusiva denúncia pública da violência institucional seja suficiente para garantir a proteção contra a mesma. Esta medida não atinge o cerne, afirmam os autores.

A análise dos dados empíricos confirmou este argumento ao trazer à tona diversas evidências comprovando que a nomeação do *conceito assédio moral* não suprimiu este fenômeno das organizações. Na verdade esta decisão judicial autorizou manifestações de descontentamento contra seus prejuízos e a decorrente reparação.

Em suma, quando a denúncia pública atrai um elevado número de adeptos à sua causa aumenta a chance da aprovação do pedido de reparação e assegura a percepção da sua de-singularização junto à opinião pública. Esta é uma condição *sine qua non* à conexão entre o caso singular e o coletivo, que se fortalece na medida em que se acentua o vínculo com recursos coletivos; ou, então, quando a distância entre o singular e o coletivo se acentua.

Isto contribuiu para que o fenômeno assédio moral no trabalho no Brasil fosse percebido como injustiça organizacional. Conseqüentemente, impulsionou o robustecimento do *conceito assédio moral* com vigor e velocidade sem precedentes na sua história no país. Na linguagem de Boltanski, Darré e Schiltz (1984:3-40) a percepção da sociedade brasileira em relação ao assédio moral no trabalho, desde 2000, vem deslocando seu olhar no *continuum* singular/coletivo na direção do pólo coletivo. A queixa individual passou a ser um fenômeno organizacional. O ato individual se inseriu no ato coletivo.

Logo, a nomeação do conceito, apesar de não ter suprimido tais práticas, criou obstáculos à sua banalização, autorizando o protesto contra tais injustiças organizacionais, impondo limites à sua livre circulação. Mas, afinal, o que é o assédio moral?

2.2. Afinal, o que é Assédio Moral?

A indagação supracitada conduziu à *busca da ampliação do conhecimento acerca desse fenômeno organizacional denominado assédio moral*, fundamentada na visão teórica de Marie-France Hirigoyen, referência mundial em relação a esse fenômeno. Diante desse propósito este Sub-Capítulo *aborda seus limites, sua tipificação e suas manifestações*.

A expressão que deu origem à atual denominação *conceito assédio moral* nasceu no Reino Unido, significando qualquer incidente em que o trabalhador é insultado. Este fenômeno que foi principalmente estudado nos países nórdicos, sofreu derivações no decorrer do tempo, assumindo diferentes vocábulos e conotações em face das culturas locais. *Mobbing* é a expressão mais usada na Europa para se referir ao assédio moral em relação a grupos. Porém, *bullying* é o termo mais adotado para designar situações de assédio moral a indivíduos na Inglaterra. Por sua vez, o vocábulo *moral harassment* é o mais utilizado nos Estados Unidos. *Whistleblowing* também é adotado em vários países. *Ijime* no Japão. *Psicoterror laboral* ou *acoso moral* na Espanha. *Harcèlement moral* na França. Mas, em países de língua portuguesa este fenômeno se denomina assédio moral, violência moral, tortura psicológica ou, ainda, terror psicológico.

No Brasil, o fenômeno nomeado assédio moral, sob a inspiração das idéias de Leyman e Hirigoyen, é entendido como um conjunto de práticas que corroem o ambiente de trabalho, provocando a redução da produtividade, aumentando a insatisfação e elevando o absenteísmo, entre outras conseqüências.

A figura 60, apresentada mais adiante, comprova a influência das definições desses teóricos no robustecimento do conceito no Brasil. A análise dos 49 (quarenta e nove) processos acessados na internet denunciando assédio moral revelou que 6% dos fundamentos dos juízes para embasar suas decisões, equivalentes a sete citações dos juízes entre as cento e quatorze mencionadas, se apoiaram nas referidas definições conceituais.

Apesar de assédio moral ser a expressão mais difundida no Brasil, conforme se verifica nos anexos 4.1, 4.2 e 4.3, a mesma também é denominada terror psicológico, entre outras expressões. Essa é uma situação típica de um conceito em construção, cujo nível de robustez ainda não atingiu sua autonomia.

A expressão assédio moral por se tratar de uma construção social se expressa no plano das palavras com as visões de mundo dos termos que o fertilizaram (CASSIRER, 1969 apud CHAMPAGNE, LENOIR, MERLLIÉ e PINTO: 1998:74).

No Brasil, a área do Direito emprestou os significados dos vocábulos *dano* e *dano moral*. É consenso que a palavra *dano* quer dizer redução dos bens jurídicos da pessoa (MARQUES, 2006). Por sua vez, a expressão *dano moral* significa lesão ou depreciação de bens ou direitos, correspondentes ao âmbito estritamente pessoal, da esfera jurídica do sujeito de direito. Todavia, alguns juristas o associam a uma ofensa que provoca um forte abalo na personalidade de caráter extrapatrimonial que se reflete sobre o patrimônio. Apesar de os impactos do dano não incidir diretamente sobre os aspectos financeiros, o dano moral pode impedir a vítima de gerar receitas financeiras necessárias ao seu sustento. Outros o vinculam ao sofrimento provocado por ato ilícito de terceiros que magoa valores íntimos da pessoa.

A filosofia contribuiu para o sentido assumido para o fenômeno assédio moral no Brasil. Para esta área do conhecimento a palavra *moral* implica costumes, valores e normas de conduta de uma sociedade ou cultura (MARCONDES e JAPIASSU, 1990:172).

Finalmente, o termo *assédio* no sentido mais comum na língua portuguesa diz respeito à perseguição insistente.

Logo, supõe-se que as idéias subjacentes aos significados destes vocábulos fertilizaram a construção do sentido assumido por esta figura jurídica no Brasil: atos intencionais de humilhações que visam à destruição da dignidade humana do trabalhador. Significado apoiado na definição de assédio moral de Marie-France Hirigoyen (2003:65):

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.

As idéias centrais em torno das quais se desenvolveu a abordagem teórica de Hirigoyen do assédio moral estão expostas no seu livro *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*, publicado em 1998, em Paris, cujo título original é *Le harcèlement moral*. Publicada no Brasil, em 2001, e considerada a obra capital sobre assédio moral (BARRETO, 2000; HELOANI, 2004), a obra de Hirigoyen provocou avanços no conceito no Brasil. As suas denúncias à influência da cultura competitiva na construção de relações sociais hostis e a decorrente proposição da imposição de limites ao indivíduo perverso, conforme a expressão da autora, favoreceram a inclusão desse conceito no ordenamento jurídico.

Tais idéias contribuíram de modo relevante para a “des-naturalização” da humilhação proposital no trabalho no Brasil e, conseqüentemente, impulsionaram avanços do nível de robustez desse conceito no Brasil.

Para Hirigoyen (2001) esse tipo de terror psíquico engloba dois fenômenos: o abuso de poder e a manipulação. A autora aponta que esse fenômeno age inicialmente como uma sedução sutil que se estende por um período prolongado. Gradativamente se propaga secretamente até desestabilizar e acuar a vítima, por meio de situações degradantes e hostis que se repetem até miná-la e fazê-la perder a confiança em si. Trata-se de um fenômeno circular, onde uma seqüência de perseguições desencadeia reações defensivas na vítima que, transtornada e confusa, comete erros que geram novas agressões. As arapucas psicológicas visam paralisar e acuar a vítima de modo a impedir a sua capacidade de reação. Em outras palavras, trata-se de um processo intencional de desqualificação que torna o trabalhador incapaz de avaliar a situação de modo racional e ter uma atuação adequada. Às vezes, quanto mais agressões a vítima sofre, maior o empenho para mostrar-se útil, completando o círculo vicioso e formando uma espécie de dependência doentia, provocada pelo domínio exercido sobre ela pelo agressor, o que a faz tornar-se exatamente o que seus opositores querem fazer dela (HIRIGOYEN, 2001).

Na visão de Hirigoyen o assédio torna-se possível porque primeiramente a vítima é estigmatizada, desvalorizada perante o grupo até que tudo leve a crer que ela merece a pressão que sofre. a ausência de debate alimenta a continuidade do processo, pois a interrupção da comunicação, por parte do agressor, é o denominador comum de todas as etapas desse processo. A imagem construída por Hirigoyen (2001) é esclarecedora:

Parece que cai uma pesada cortina sobre tudo o que ela possa ter representado para a empresa, ou o que é em outro contexto.

A autora destaca que a permissão à ocorrência dessas práticas se dá, principalmente, por dois motivos. Ou se trata de uma estratégia organizacional de exclusão que visa a neutralização da vítima a partir da destruição da sua imagem perante si e os demais. Ou as crenças e valores das organizações “naturalizaram” tais práticas.

Contudo, suas pesquisas a autorizam afirmar que, apesar de a ameaça de demissão favorecer práticas autoritárias e arrogantes, ela ressalta que a submissão ao assédio moral não se explica apenas pelo medo da perda do emprego. É comum a vítima desconhecer os motivos do assédio. Raramente a agressão moral é explícita.

A comunicação não-verbal desempenha um papel fundamental na viabilização dessa estratégia. Ela ocorre de modo subjacente por meio de silêncios, olhares e insinuações. Observações indiretas, ironias sutis e desabonadoras complementam a comunicação não-verbal. Como não há um confronto verbal direto por parte do agressor, a vítima duvida se deve ou não reagir às “provocações”, tais como isolamento, privação de informações, submissão de tarefas inúteis ou degradantes.

As pesquisas de Hirigoyen sinalizam que as origens do assédio moral são múltiplas. O condicionante mais comum é o ambiente marcado pela concorrência feroz, onde todos meios servem à consecução dos objetivos, desde a desqualificação até o aniquilamento dos “perdedores”.

Cabe observar que num ambiente de concorrência feroz são permitidos todos os tipos de meios visando à consecução de objetivos, desde a desqualificação até o aniquilamento dos “perdedores”. Tal contexto permite ao indivíduo perverso, expressão comumente utilizada por Hirigoyen para se referir ao tipo psicológico abordado na psicopatologia psicanalítica, a utilização de todas as armas para neutralizar seus oponentes e para conservar seu poder. Por isso, segundo Hirigoyen, outro determinante do assédio moral é o indivíduo dominador com tendências perversas, pois suas personalidades dominadoras precisam infringir sofrimentos aos outros para mascarar sua incompetência, atingir o poder ou manter-se nele. Em decorrência, o indivíduo perverso ao ser incluído em um grupo, por exemplo, tende a rodear-se de pessoas dóceis, que agem como fantoches e ficam seduzidas por ele. Ao demonstrar rejeição a esse domínio este passa a ser isolado pelo grupo que, influenciado pelo perverso, passa a imitá-lo nas atitudes provocadoras.

Outro condicionante usual diz respeito às pessoas que, no exercício da função gerencial, tratam seus subordinados como objetos da sua propriedade, que podem ser manipulados conforme sua vontade, até anular sua capacidade de ação. De modo geral, estes gestores tomam medidas autoritárias perante a incompetência ou a baixa produtividade, mas se omitem perante um tratamento desrespeitoso de um empregado em relação a outro.

Para a autora o assédio sexual, uma das faces do assédio moral, cuja figura jurídica assédio sexual foi instituída no Brasil antes do assédio moral conforme demonstra o anexo 3, na maioria das vezes não se trata da obtenção de favores de natureza sexual. Antes, o agressor deseja afirmar seu poder ao perceber a vítima como um objeto.

Hirigoyen não descarta a possibilidade de haver casos de pessoas com necessidade de se sentir vítimas, mascarando uma rigidez de caráter que as impede de aceitar críticas e assumir culpas. Como também assinala haver pessoas que entram em conflito facilmente com os demais, despertando o desejo no outro da violência moral.

Apesar de a direção do assédio mais comum ser a descendente, do superior para o subordinado, pode ocorrer o assédio ascendente que parte do subordinado para seu superior, quando, por exemplo, o gerente é “um estranho no ninho”, ou não consegue se impor ou, ainda, quando uma promoção se efetua à revelia do grupo. Pode haver assédio entre colegas, por exemplo, originado por um sentimento de inveja em relação a algum atributo da vítima, tal como juventude e formação acadêmica, ou por fatos relacionados à história pessoal ou, ainda, em função da competitividade imposta pelo atual contexto de negócio.

A autora, ainda, destaca ser comum a omissão de pessoas próximas, deixando a vítima isolada, fortificando o agressor, mesmo quando a situação ocorre entre pessoas hierarquicamente semelhantes. Para Hirigoyen (2001) o comportamento cúmplice do grupo denota uma dissolução das individualidades. Daí a dificuldade do agressor em lidar com a diferença, exteriorizada por meio de ironias e “brincadeiras de mau gosto”, por exemplo.

Contrariando o que pode aparentar, as vítimas podem não ser frágeis, submissas ou incapazes. Ao contrário, Hirigoyen (2001) assinala que, em geral, entre elas, há pessoas altamente perfeccionistas e dedicadas ao trabalho, muitas vezes além das jornadas de trabalho regulamentares. Entretanto, a autora destaca ser comum o conflito se originar quando a vítima se recusa de se deixar subjugar diante do autoritarismo do agressor.

Em conseqüência, os danos da dor invisível se desvelam por modos distintos. Como um animal acuado que opta entre a luta e a fuga, Hirigoyen chama a atenção que um assalariado ameaçado de demissão e sem possibilidade ou capacidade de conseguir outro emprego e manter sua sobrevivência, acredita não haver opção. Em decorrência, seu organismo, à semelhança ao de um animal, reage em três fases sucessivas: alerta, resistência e esgotamento. Só que o fenômeno fisiológico perde a sua primeira fase, de reação, colocando em seu lugar o de adaptação social e psicológica.

Considerando que na atualidade o empregado tem que ter jogo de cintura, trabalhar mais e mais rápido, “vestir a camisa da empresa” e ser polivalente, o estresse pode ser entendido como um fenômeno fisiológico de adaptação do organismo a uma agressão.

O estresse e as suas conseqüências sobre a saúde se explicitam de inúmeras formas. Por exemplo, a ansiedade, doenças psicossomáticas, depressão, abuso de álcool e drogas são exemplos da manifestação do estresse (HIRIGOYEN, 2001). Embora, muitas vezes, a vítima procure ajuda médica ou psicoterápica, visando fortalecer-se para suportar, raramente para reagir, o fenômeno assédio moral não é reconhecido como doença profissional no Brasil e nem sequer em outros países. Inclusive, na França, onde a robustez desse conceito se encontra em nível mais avançado.

Resumindo, a linha de pensamento que sustenta a concepção teórica de Hirigoyen a respeito do assédio moral advoga que há organizações que exploram todas as potencialidades de seus empregados, enquanto estes se mostram úteis e produtivos. Quando o indivíduo deixa de ser *produtivo*, é descartado e substituído por outra “peça” da engrenagem, por meio de formas sutis, ou seja, de estratégias que torturam psicologicamente o empregado até o mesmo pedir demissão, por não suportar a pressão demasiada.

Todavia, mesmo após a saída da empresa as marcas do assédio persistem. Seqüelas psíquicas, como problemas psicossomáticos inespecíficos, semelhantes aos do estresse pós-traumático, são comuns em indivíduos que sofreram assédio moral, segundo as evidências das pesquisas de Hirigoyen. As agressões sofridas ficam marcadas na memória e são revividas involuntariamente. Inclusive, ela acentua, em longo prazo, o medo de enfrentar a lembrança da situação traumática pode levar a vítima a uma situação de desvio, evitando tudo o que possa se associar a ela. Essa fuga pode acarretar uma diminuição do interesse por atividades que antes lhe interessavam e mesmo quando, com o passar do tempo, não conseguem desvencilhar-se das reminiscências, tornando-se amargas e irritadiças.

Seus estudos desvendaram que as conseqüências dessa violência moral não atingem apenas o indivíduo. Seus efeitos se propagam no desempenho da organização. A deterioração do ambiente de trabalho tem como principal conseqüência a diminuição do rendimento. Agressor, vítima e demais personagens que participam da dinâmica desse fenômeno passam a canalizar suas energias e preocupação em torno do conflito, deixando o trabalho em segundo plano. Apesar disso, nem toda empresa se mantém atenta à proteção e à prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho.

Em concordância com vários estudiosos desse tema, na visão desta tese o sucesso da primeira publicação de Hirigoyen resultou da denúncia de que a degradação intencional do ambiente de trabalho acarreta dano à dignidade do trabalhador.

Contudo, a ampla divulgação das nuances desse fenômeno banalizou sua definição, levando-a a realizar uma nova pesquisa, cujos resultados se transformaram no livro intitulado *Harcelément moral: démêler le vrai du faux*, publicado em 2001, em Paris. No Brasil o livro, lançado na 17ª Bienal Internacional do Livro, em São Paulo, em 30 de abril de 2002, foi traduzido com o título *Mal-estar no trabalho – assédio moral: redefinindo o assédio moral*, segundo o *Valor On-line*, circulado em São Paulo, em 30 de abril de 2002.

Nesta segunda obra, Hirigoyen demonstra estar fundamentalmente interessada no estabelecimento dos limites entre o que é ou não assédio moral e na descrição dos contextos de trabalho que demandam essa estratégia organizacional de exclusão, ou seja, que autorizam essa forma de manipulação. Mas, o que é manipulação?

2.2.1. Manipulação: uma estratégia organizacional de exclusão

Pressupondo que assédio moral é uma forma de manipulação, esta Tese analisou as questões teóricas relacionadas ao fenômeno manipulação a partir do quadro teórico idealizado por Robert-Vincent Joule e Jean-Léon Beauvois (1981).

O fenômeno manipulação, amplamente estudado em países anglo-saxões, compreendido como levar o outro a fazer o que se quer e o mesmo acreditar que fez porque quis, tornou-se objeto de pesquisas na área da psicologia social.

Em síntese, os referidos autores concluíram que para alguns é “natural” a obtenção do desejado por meio da força, independentemente de o meio adotado ser o poder, a pressão ou ambas as formas simultaneamente. Entretanto, eles descobriram que quem se submete à força tem consciência da situação de poder ou da relação de força. O processo psicológico da racionalização propicia a percepção de legitimidade de condutas impostas pelo exercício do poder. À diferença do exercício do poder pela força e da submissão consentida na qual se age em conformidade à decisão do outro, a manipulação propicia ao manipulado a sensação de liberdade, a ausência do sentimento de violação da sua autonomia, a sensação de “liberdade de ação”. Há consciência de ganhos para ambos – manipulador e manipulado. Mas, por que as pessoas manipulam?

Algumas manipulam acreditando que esta é a única forma de se obter algo de alguém. Outras defendem a manipulação como uma forma eficaz de exercer o poder. Outras confiam que o estímulo à reflexão é a melhor forma de se obter algo de alguém ao permitir ao outro tomar a decisão por si só. Outras buscam compreender a dinâmica da psicologia do comportamento humano subjacente a esse fenômeno, no tocante à lógica das relações interpessoais, para tornar a manipulação mais eficaz. O fato é que a manipulação faz parte da vida cotidiana, inclusive de pessoas honestas, às vezes de modo mais conscientes e em outras situações menos conscientes.

Complementando, outra questão se impõe: Por que as pessoas se deixam manipular? Joule e Beauvois (1981), baseados nos estudos de Kurt Lewin (1947) e de Moriarty (década de 1970), argumentaram que o indivíduo se deixa manipular porque experimenta a sensação da concordância. Ao imaginar que não há outra opção o manipulado sente-se livre para decidir. A submissão consentida implica uma aparente tomada de decisão, levando as pessoas a concordarem com o que lhes parece ser uma decisão autônoma.

Para os autores em questão a superioridade do controle em relação à persuasão na modificação de hábitos deve-se ao efeito gel, ou melhor, ao apego à própria decisão. O apego “gruda” nas pessoas. Razão de os autores afirmarem que a superioridade do controle não se deve a razões ideológicas ou a características de personalidade. Apesar de estas poderem propiciar ações perversas.

Transferindo a noção do efeito gel para os dados observados na amostra, o efeito gel pode ser uma hipótese plausível para o trabalhador que não agrega valor ser alvo de assédio moral na empresa privada. É possível tratar-se de uma estratégia orientada por uma decisão aderente ao predomínio da lógica financeira que modela as ações empresariais.

Sob a perspectiva do efeito gel poder-se-ia pensar que o assédio moral não decorre do fato de o perseguidor “gostar” ou “não gostar” do trabalhador. E nem sequer devido ao comportamento neurótico do perseguidor. Essa hipótese permite supor que a estratégia organizacional de excluir o trabalhador, ou seja, a perseguição sistemática, aquele que não contribui para o negócio se justifica pelo fato de o seu perfil de competência não gerar o lucro empresarial desejado. Uma exigência da lógica organizacional subjacente que predomina na atualidade. Trata-se de uma resposta condicionada pelas exigências do fenômeno da financeirização, no sentido restrito desse fenômeno. A ciranda financeira determina o “valor” das coisas.

Segundo essa lógica, o “valor” de um trabalhador que não agrega valor é demasiadamente reduzido, o que o torna “descartável”. Conseqüentemente, passa a ser alvo das práticas de assédio moral, conforme mostra as figuras 15, 46, 47, 54 e 55.

Em outras palavras, o efeito gel permite pressupor que o assédio moral dirigido a quem não atinge níveis crescentes de resultados competitivos reside no fato de a lógica financeira orientar a classificação do trabalhador no mercado de trabalho. De um lado, quem agrega valor devido ao seu perfil de competência; de outro, os descartáveis. Daí a nítida presença das práticas de assédio moral nas organizações brasileiras (figura 1), após a criação da sua figura jurídica, em 2000, e especialmente, nas empresas privadas de serviços. Todavia, cabe salientar que apesar da continuidade dessas práticas nas organizações brasileiras, após a qualificação do conceito, pode-se perceber a redução da força do efeito gel. O presente estudo demonstra que a criação da figura jurídica assédio moral reduziu o “hábito da naturalização” dessa estratégia organizacional para excluir o trabalhador indesejável.

O volume crescente de denúncias públicas de assédio moral atesta essa afirmação (figura 1). O “hábito” passou a ser questionado. A nomeação do fenômeno explicitou suas estratégias de exclusão.

Staw, Joule e Beauvois destacaram a tendência da escalada do engajamento, ou seja, ao apego à decisão inicial, mesmo quando a mesma é claramente discutível. Assim, convém lembrar que a financeirização não é o único condicionante da continuidade do assédio moral nas organizações brasileiras após a sua qualificação. Considerando que o foco do gerenciamento do capital humano, para o atendimento das exigências da nova economia, é a mensuração das contribuições ao negócio, o processo de gerenciamento se torna cada vez menos focado na dimensão humana, quer dizer, nos aspectos sócio-emocionais.

Na atualidade o predomínio da lógica que emana da esfera financeira norteia a tomada de decisão relativa à gestão das pessoas. Trata-se de uma lógica que se encontra “grudada” no modo de pensar contemporâneo, conseqüentemente, no modo de agir no âmbito do gerenciamento, independentemente dos seus prejuízos. O apego às decisões caracterizadas pelo constrangimento proposital parece se encontrar “grudado” nas pessoas, apesar da nomeação do *conceito assédio moral*. Apesar de o assédio moral adoecer o indivíduo e a organização e não obstante as denúncias públicas e o empenho dos “empreendedores morais brasileiros”, cuja ação busca neutralizar os efeitos deste fenômeno, os autores mencionados não crêem na solidariedade para a consecução deste objetivo.

A leitura dos dados com base nesta visão teórica autoriza pensar que a superação da inércia organizacional em relação às práticas de assédio moral demanda uma profunda mudança de hábitos. Sem querer reduzir a complexidade do problema, isso certamente é um significativo obstáculo, em face das exigências mercadológicas e da resistência à mudança das pessoas, principalmente.

Em suma, independentemente da forma de manipulação, nessa perspectiva teórica a eficácia da estratégia utilizada é levar o indivíduo a experimentar o sentimento de “liberdade de ação”. Apesar de a manipulação se explicitar por diversas formas, o ponto de partida é idêntico: apego do indivíduo à decisão inicial por decisão própria ou por imposição. E suas inúmeras manifestações residem apenas nas suas finalidades: preservação de interesses do manipulador ou busca do desencadeamento de outros comportamentos. A manipulação se viabiliza por meio de “tecnologias comportamentais” como persuasão e coação.

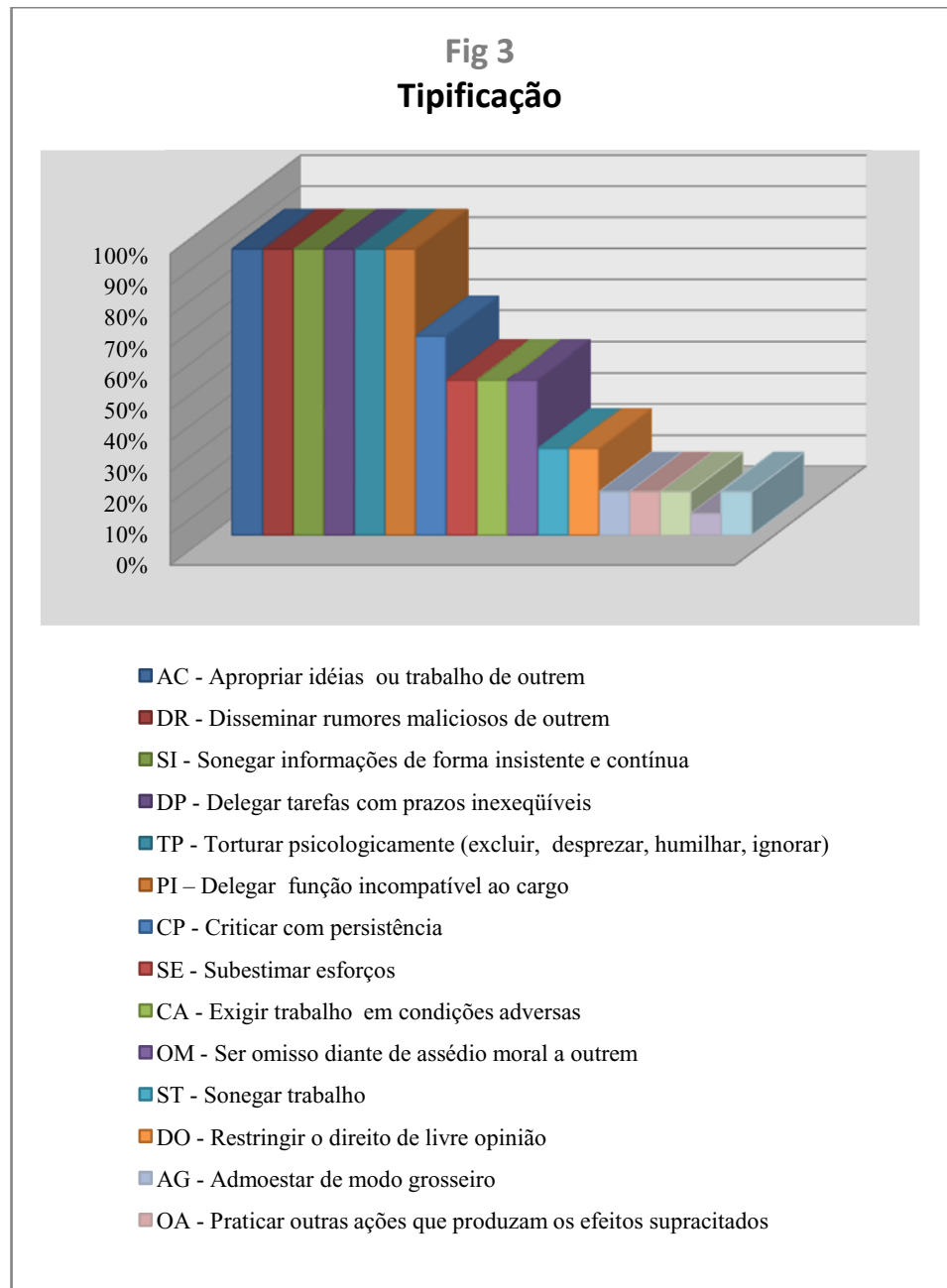
2.2.2. Mecanismos jurídicos brasileiros sobre assédio moral

A criação da figura jurídica assédio moral no Brasil, em 2000, instituída pela Lei Municipal da Câmara de Iracemópolis, em resposta à proposição do ex-vereador João Renato Alves Pereira, objetiva impor limites à expansão das práticas de assédio moral nas organizações públicas brasileiras. Mas, o que essa decisão judicial representou para o enfrentamento no Brasil da prática gerencial caracterizada pela humilhação intencional?

A aprovação deste instrumento jurídico evidenciou, principalmente, a fortíssima influência estrangeira na qualificação do *conceito assédio moral*, em especial, àquela originada das idéias de Hirigoyen. Além disso, os debates em torno do seu conteúdo ampliaram a percepção da sociedade de que a humilhação intencional do trabalhador é um fenômeno organizacional, e não uma queixa individual inconseqüente, como também estimulou um número expressivo de proposições jurídicas na mesma direção.

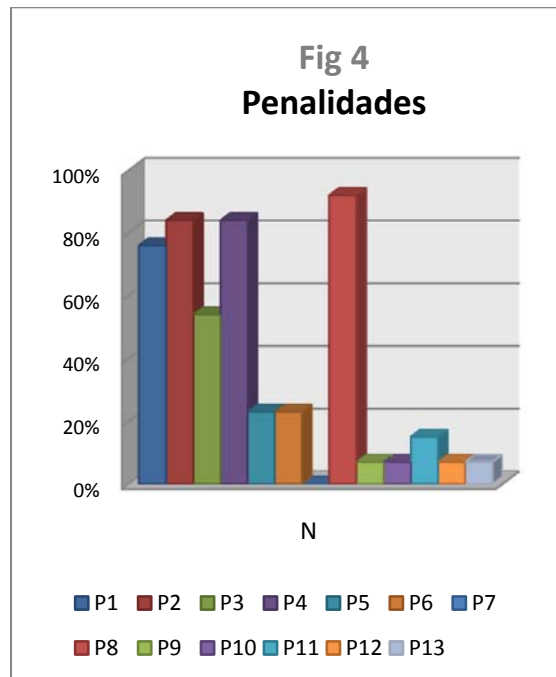
Apesar de a história da legislação brasileira sobre o assédio moral ser recente, há em vigor mais de 50 projetos de lei aprovados, no âmbito municipal e estadual. Porém, desde 2001, há duas leis sobre assédio moral em tramitação na esfera federal. Os quadros 4.1 e 4.2 ilustram alguns mecanismos jurídicos revelando que a maioria se originou dos municípios de São Paulo, cujos aspectos críticos merecem destaque.

A análise dos conteúdos dos projetos de leis aprovados e das leis promulgadas destinadas à supressão do assédio moral nas organizações brasileiras permitiu notar a profunda semelhança entre os instrumentos legais brasileiros e estrangeiros, sobretudo, aos aprovados na França. Os textos, além de idênticos, são excessivamente subjetivos.



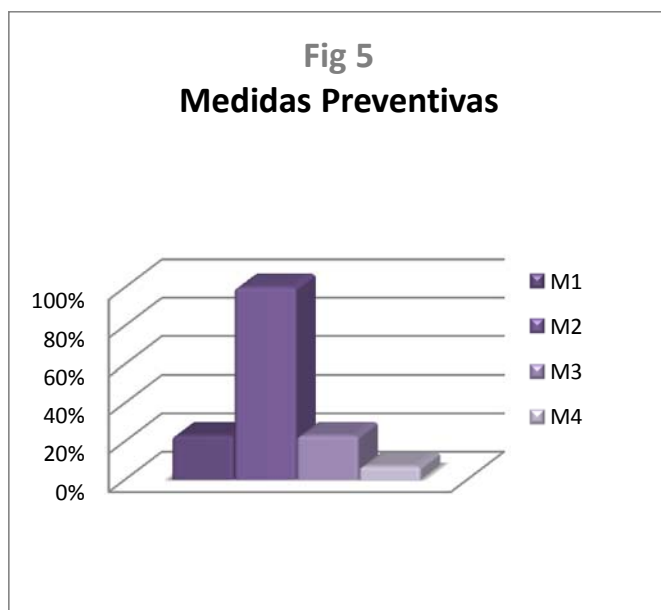
Fonte: Quadros 4.1 e 4.2.

Cod	Proposição de penalidades	%
P8	Exoneração ou demissão	92
P4	Suspensão.	84
P2	Advertência por escrito.	84
P1	Curso de aprimoramento profissional cujas despesas são efetuadas pelo servidor que cometeu o assédio moral	76
P3	Multa	54
P5	Suspensão associada à participação em curso de aprimoramento profissional	23
P6	Suspensão associada à multa	23
P11	Detenção de 1 (hum) a 2 (dois) anos	15
P9	Detenção, entre 3 (três) a 7 (sete) dias, associada ao desconto em folha, podendo ser revertida em multa.	7
P10	Detenção de 3 (três) meses a 1(hum) ano	7
P12	Destituição do cargo em comissão	7
P13	Destituição da função comissionada	7



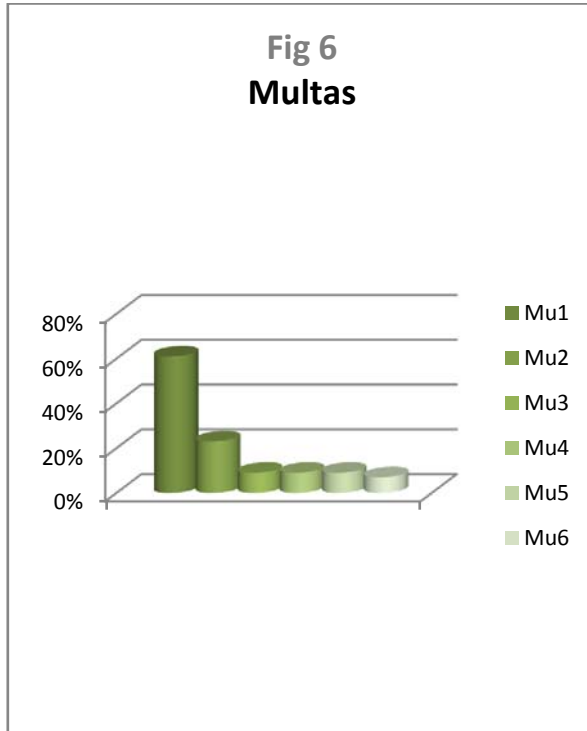
Fonte: Quadros 4.1 e 4.2.

Fonte: Quadros 4.1 e 4.2.



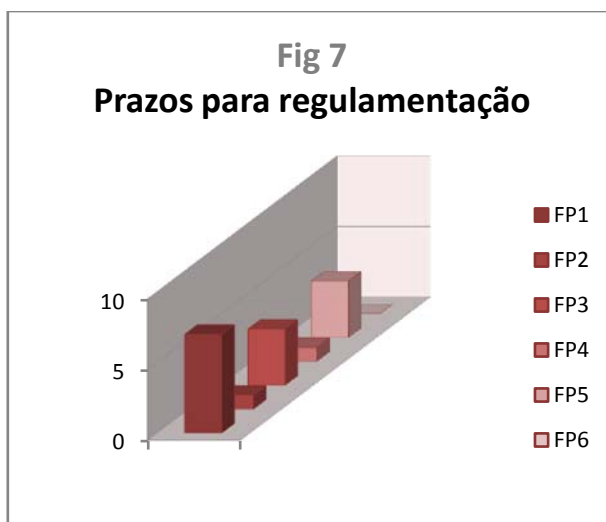
Cod	Proposição de medidas preventivas	%
M1	Planejamento e organização do trabalho centrado na geração de benefícios ao servidor, tais como respeito à autodeterminação, estímulo ao exercício de suas responsabilidades funcionais e profissionais, variação de atribuições, atividades e tarefas funcionais, possibilidade de contatos com superiores hierárquicos e demais servidores e o acesso às informações relevantes às exigências dos serviços e resultados	23
M2	Estimular a variação do ritmo de execução de modo a evitar o trabalho repetitivo e pouco diversificado	23
M3	Garantir oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no ambiente trabalho ou a partir de cursos profissionalizantes.	23
M4	Custeio do tratamento do servidor que adoecer	7

Fonte: Quadros 4.1 e 4.2.



Fonte: Quadros 4.1 e 4.2.

Cod	Proposição de multas	%
Mu1	50% do salário mínimo nacional, tendo como limite máximo a metade do rendimento do servidor.	61
Mu2	Montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, cuja receita arrecadada é revertida e aplicada exclusivamente em programa de treinamento e desenvolvimento.	23
M3	Montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração.	9
Mu4	Valor mínimo de 20 UFIR, tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.	9
Mu5	Ausência da especificação da multa	9
Mu 6	Valor mínimo de R\$ 21,28 (vinte e hum reais e vinte e oito centavos), reajustável anualmente pelo Índice de Preços do Consumidor Amplo (IPCA), ou por outro indexador que vier a substituí-lo ou modificá-lo por força de lei, tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.	7



Fonte: Quadros 4.1 e 4.2.

Cod	Proposição de prazos para regulamentação	f,
FP1	Pelo Executivo em 60 (sessenta) dias	7
FP3	Em vigor na data da aprovação	4
FP2	Pelo Executivo em 15 (quinze) dias	1
FP4	Sem especificação	1

Outra observação que se destacou na análise dos mecanismos jurídicos brasileiros sobre assédio moral e a de que suas estruturas são similares àquela do Regime Jurídico da União (RJU), conforme dispõe o anexo 5.

A maioria das proposições nos projetos de lei evidenciou que, enquanto os direitos relativos ao trabalhador se vinculam às conseqüências, os deveres do empregador, em sua maior parte, enfatizam a relevância de programas preventivos.

Quanto ao conteúdo, a Lei Estadual nº 3.921, promulgada pela Assembléia Legislativa do Rio de Janeiro (Alerj), em 23 de agosto de 2002, é a mais abrangente. Evidenciando, ao resumir os demais instrumentos jurídicos brasileiros, a mesma formou jurisprudências sobre denúncias de assédio moral.

Apesar disso, o JB *on-line*, em maio de 2001, trouxe à tona as dificuldades enfrentadas para a aprovação do primeiro Projeto de Lei Estadual, da autoria do deputado Noel de Carvalho, estimulado pelos estudos da dra. Margarida Barreto (PUC-SP), descrito no anexo 8. Após a aprovação desse projeto pela Alerj, em primeira votação, em 2 de maio de 2001, ocorreu um recuo no robustecimento do referido conceito, conforme a notícia publicada no Rio de Janeiro, pela Radiobrás, em 14 de agosto de 2002.

a Alerj derrubou o veto da governadora Benedita da Silva ao projeto de lei da autoria do deputado Noel de Carvalho (PSB)... o projeto foi aprovado, por unanimidade, na Assembléia, mas quando foi à sanção recebeu o veto da governadora.

Considerando que o robustecimento do conceito no Brasil se caracteriza pela alternância de avanços e recuos, embora o referido projeto de lei tenha sido vetado em 7 de maio de 2002, pela governadora do Rio de Janeiro, à época, o Diário Oficial, em 4 de junho de 2002, divulgou que seu veto fora derrubado pela Alerj, em 14 de agosto de 2002.

Após, o *conceito assédio moral* no Brasil sofreu outro recuo significativo. O governador de São Paulo vetou o Projeto de Lei nº 422 de 2002, encaminhado à aprovação da Câmara Estadual em 2001. A seguir, seguem alguns trechos transcritos da Mensagem nº 135 do sr. governador do estado de São Paulo, Geraldo Alkimin, emitida em 8 de novembro de 2002 e encaminhada ao presidente da Assembléia Legislativa do referido estado, conforme o site www.assediomoral.org/noticias/vet.php, acessado em 27 de abril de 2004.

resolvo vetar o Projeto de Lei nº 422, de 2001, aprovado por essa nobre Assembléia....

A propositura dispõe sobre assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual..

Trata-se de coibir condutas, por parte dos que exercem a autoridade funcional na Administração do Estado...

Apesar da importância e do crescente interesse que o tema desperta, vejo-me compelido a negar-lhe assentimento em face de sua inconstitucionalidade.

Outro aspecto crítico revelado pela análise dos instrumentos jurídicos brasileiros, como demonstram os quadros 4.1: o principal alvo é a administração pública e sua extensão mais próxima, quer dizer, as autarquias e as fundações.

Finalmente, a análise das penalidades desvelou que a ânsia punitiva da justiça brasileira permite supor que o conceito, ainda, é frágil em demasia para influenciar a promoção de ações organizacionais preventivas. A maioria dos dispositivos legais priorizou a suspensão, o pagamento de multas, a participação em cursos de aprimoramento profissional, a advertência por escrito e a demissão. Mas, apesar do predomínio das punições, a análise das ações judiciais demonstrou que essas têm apenas um caráter “para inglês ver”.

Continuando o desdobramento da hipótese, os capítulos 3 e 4 abordam os conseqüentes da qualificação do conceito, tendo por escopo as práticas gerenciais no campo das organizações brasileiras.

A constatação de que as práticas de assédio moral continuam a existir nas organizações brasileiras, apesar da sua nomeação e dos conseqüentes esforços para erguer barreiras à sua adoção e, por que não dizer, à sua expansão, a análise da amostra desvendou a expressiva intensificação da denúncia pública a respeito das práticas tipificadas no Brasil como assédio moral. É o que demonstra o próximo capítulo.

3. A intensificação da denúncia pública

O indivíduo, o cidadão, esgota-se no seu papel de consumidor

(Freitas, Heloani e Barreto: 2008)

Este Capítulo objetiva apresentar o perfil das denúncias públicas sobre o assédio moral no Brasil, no período de 1983 a 2006, resultante da análise quantitativa do material empírico, composto de um conjunto de 171 denúncias públicas, sendo 100 reportagens e 71 ações judiciais individuais e coletivas junto aos Tribunais Regionais do Trabalho. Para tanto, o mesmo se desdobrou em dois subcapítulos. Um deles detalhando o desenho da pesquisa e o outro apresentando os resultados da análise supracitada.

3.1. O desenho da pesquisa

A primeira etapa da pesquisa consistiu na análise exploratória do tema assédio moral, objetivando a redução do apriorismo do estudo. Cabe comentar que a previsão inicial a respeito do levantamento da produção bibliográfica era constituir uma amostra qualificada de artigos. Ou seja, definir percentuais equivalentes de artigos em áreas distintas do conhecimento científico, tais como direito e psicologia, e posteriormente efetuar uma seleção mais acurada a partir da identificação dos artigos mais importantes de cada uma delas, utilizando o critério volume de contribuições. Contudo, as dificuldades a seguir demandaram o abandono deste propósito.

Apesar do empenho para tornar a investigação mais consistente e confiável, o principal obstáculo enfrentado foi a dificuldade do acesso à totalidade dos artigos identificados nas bases de dados científicas consultadas. O alto custo para a sua aquisição tornou inviável a concretização dessa intenção, considerando que a maioria das publicações foi divulgada exclusivamente em idiomas pouco difundidos, tais como o sueco e o dinamarquês, falados em países cujos níveis de robustez do *conceito assédio moral* são mais elevados diante da preocupação em assegurar os direitos humanos.

Em decorrência, foram estipulados dois critérios para a aquisição dos artigos: ter sido acessado, à época, por mais de 10 leitores para garantir o aumento da confiabilidade nos resultados apresentados e ser publicado em português, inglês, francês ou espanhol.

Em linhas gerais, essa etapa identificou que um número expressivo de pesquisas sinaliza o relacionamento entre modelos de gestão, ambientes de trabalho e assédio moral. A pesquisa bibliográfica apontou que os denominados “modelos gerenciais inovadores”, ao buscarem o “afastamento” da lógica weberiana (POWELL, 2001), criaram ambientes de trabalho que favoreceram práticas denominadas assédio moral. Constatação corroborada por estudiosos estrangeiros e brasileiros, como Marie-France Hirigoyen (2002) Maria Esther de Freitas (2003), José Heloani (2004) e Margarida Barreto (2006).

a violência simbólica é essa coerção que se institui por intermédio da adesão que o dominado não pode deixar de conceder ao dominante (portanto à dominação).

(Bourdieu, 2001)

É relevante compartilhar que esta pesquisa preliminar norteou a escolha dos referenciais teóricos para a leitura dos dados coletados (THIOLENT, apud NAKANO e FLEURY, 1986), necessários ao desenvolvimento da tese.

A segunda etapa residiu na análise dos artigos, relativos às pesquisas realizadas na Europa e nos Estados Unidos entre 1990 a 2003 (figura 2).

A terceira etapa priorizou a identificação e a análise da produção brasileira. O primeiro entrave foi a dificuldade na identificação das fontes fidedignas para a obtenção de insumos resultantes de pesquisas acadêmicas. A maioria dos textos disponíveis se caracterizava pelo seu cunho jornalístico. A alternativa à superação desse obstáculo foi a identificação na plataforma Lattes dos pesquisadores interessados neste tema, cuja leitura atenta das suas publicações elegeu àquelas diretamente relacionadas ao objetivo da Tese, as quais se encontram descritas nas referências bibliográficas.

A obtenção dos artigos selecionados também não foi fácil. Apenas a minoria estava disponível nas bibliotecas das instituições acadêmicas, o que motivou o contato, por e-mail, com os autores e autoras das publicações consideradas úteis à consecução desta tese. A maioria atendeu ao pedido do envio dos artigos e gratuitamente.

Uma hipótese para o encaminhamento gratuito dos artigos diz respeito ao propósito da divulgação do interesse dos autores (as) nesta temática que se transformou em objeto de debate, principalmente, após a qualificação do assédio moral no Brasil, em 2000. Ou quem sabe, o engajamento desses “empreendedores morais” na construção de redes de solidariedade motivou o referido gesto.

O fato é que o propósito da pesquisa preliminar foi atingido, considerando que a análise das publicações instigou as duas questões que orientaram o desenvolvimento da tese: *a nomeação do conceito assédio moral no Brasil produziu mudanças na percepção da sociedade quanto às práticas gerenciais? Por que o constrangimento proposital no trabalho passou a exercer atração cada vez maior sobre a sociedade?*

A quarta etapa focalizou a organização e o tratamento dos dados empíricos obtidos junto à mídia de grande circulação, a partir da utilização do método historiográfico, em face da relevância da observação do fenômeno, sob uma perspectiva temporal, em seu universo: o conjunto de denúncias públicas sobre assédio moral no Brasil.

3.1.1 Limitações

A dificuldade no contato com as fontes primárias sugeriu a constituição de uma amostra formada por dados, coletados de modo aleatório, por meio de fontes secundárias. Em decorrência, a busca de denúncias públicas sobre assédio moral, por meio da mídia de grande circulação impressa e eletrônica, se apresentou como uma alternativa adequada, apesar das barreiras que se impuseram. No tocante às matérias sobre assédio moral na mídia impressa, as principais limitações se referiram à obtenção de matérias jornalísticas anteriores à década de 1990, considerando que a sua qualificação ocorreu em 2000. Até esse período os casos, atualmente denominados assédio moral, se abrigaram sob o rótulo de dano moral.

O mapeamento da situação da denúncia pública sobre assédio moral junto aos Tribunais de Justiça do Trabalho no Brasil, também não foi possível. À semelhança do ocorrido em relação às reportagens, antes de 2000, as ações judiciais passíveis de serem tipificadas como assédio moral na atualidade foram rotuladas como dano moral.

Além disso, a identificação de casos de assédio moral no trabalho arquivados nos Tribunais enfrentou outras barreiras significativas.

Em 2004, época da realização desta pesquisa de campo, uma decisão judicial transferiu o julgamento dos casos de assédio moral da Justiça Comum para a Justiça do Trabalho. Isso impediu o acesso aos processos. As fontes consultadas alegaram que a ausência do armazenamento dos processos em meio magnético, ao inviabilizar a recuperação das informações arquivadas, impedia o mapeamento da situação das ações judiciais sobre assédio moral, das iniciativas brasileiras para o enfrentamento desse problema e, por decorrência, a obtenção das respostas às questões descritas a seguir:

- Quais projetos de lei foram propostos às câmaras, municipais e estaduais e, também, ao Senado? De quem foi a iniciativa?
- Quais projetos de lei se encontravam em tramitação?
- Quais projetos foram transformados em leis? Em que datas? Quais alterações autorizaram tais transformações? Quais as origens e as finalidades das alterações? Quais “moedas de trocas” foram exigidas nas referidas transformações?
- Quantos projetos foram encaminhados à Justiça anualmente, por instância?
- Qual o percentual de projetos aprovados em relação aos encaminhados? Quantos e quais processos foram rejeitados? Por quê?

3.1.2. Organização e tratamento dos dados

A organização e o tratamento estatístico dos dados ocorreram em cinco etapas, a saber: a primeira etapa priorizou a construção do perfil das denúncias públicas no Brasil (1983 a 2006); a segunda se centrou nas 100 matérias jornalísticas (anexo 4.1); a terceira enfatizou as 22 ações coletivas publicadas na mídia impressa (anexo 4.2); a quarta destacou os 49 processos judiciais acessados via internet; e a quinta se dirigiu aos fundamentos das decisões (anexo 4.3 e quadro 8).

Objetivando a consecução do propósito da primeira etapa, ou seja, a construção do perfil das denúncias públicas, os dados foram analisados de modo comparado, conforme demonstrado a seguir.

- Evolução anual das denúncias públicas (figura 1)
- Canais de denúncias públicas na mídia (figura 9)
- Fontes de acesso na mídia impressa (figura 10)

- Locais das denúncias públicas (figura 11)
- Acusados (figura 12)
- Finalidades das práticas de assédio moral denunciadas na mídia (figura 13)
- Estratégias organizacionais denunciadas publicamente (figura 14)
- Alvos de exclusão (figura 15)

A análise do conteúdo das 100 reportagens publicadas na mídia impressa de grande circulação, entre 1983 a 2006, na segunda etapa, exigiu o agrupamento das variáveis, conforme descritas no quadro 1

Quadro 1 - Variáveis vinculadas às denúncias públicas nas reportagens	
<i>N</i>	<i>Número da ordem da reportagem</i>
AC.x	<i>Percepções dos acusados quanto ao assédio moral</i>
CO.x	<i>Conseqüências decorrentes das práticas de assédio moral</i>
JU.x	<i>Percepções dos juízes a respeito das práticas intencionais de humilhação</i>
PR.x	<i>Formas de constrangimentos intencionais</i>
VI.x	<i>Percepções das vítimas relativas às práticas de assédio moral</i>
Data	Data da publicação da matéria
Fonte	Fonte do veículo de comunicação de massa
Loc	Cidade e Estado da publicação da reportagem
Cat	Código das categorias dos temas em destaque na reportagem
Con	<i>Conseqüências das práticas de assédio moral</i>
Esp	<i>Caderno especial (reunião de diversos temas em uma única reportagem)</i>
Eve	<i>Eventos para debater questões relativas ao assédio moral</i>
Fun	<i>Fundamentos jurídicos</i>
Lbr	<i>Decisões legais brasileiras</i>
Lid	<i>Modos de gerenciamento do capital humano</i>
Lin	<i>Decisões judiciais internacionais</i>
Ori	<i>Caracterização do assédio (definição, tipificação, alvos, modos de enfrentamento)</i>
Prev	<i>Ações preventivas</i>
Vem	<i>Visão empresarial a respeito das práticas de assédio moral</i>
Nat	Natureza jurídica dos acusados
PJi	<i>Pessoa jurídica/ empresa privada do setor industrial</i>
PJs	<i>Pessoa jurídica/ empresa privada do setor de serviços</i>
PJP	<i>Pessoa jurídica/ organização pública</i>

Ass	Assunto predominante na reportagem
0	Descrição das práticas gerenciais
1	<i>Características do contexto empresarial (externo ou interno)</i>
2	<i>Características do assédio moral</i>
3	<i>Aspectos relacionados às vítimas</i>
4	<i>Direções do assédio moral</i>
5	<i>Consequências do assédio moral</i>
6	<i>Relatos de testemunhas</i>
7	<i>Questões vinculadas às provas do assédio moral</i>
8	<i>Formas de reparação do dano</i>
Fin	Finalidade da prática gerencial tipificada como assédio moral
Des	<i>Busca da exclusão por meio da desestabilização emocional</i>
Prod	<i>Aumento da produtividade</i>
Estr	Estratégias de constrangimentos intencionais
Dct	<i>Deterioração proposital das condições de trabalho</i>
Dig	<i>Ataque à dignidade profissional da vítima</i>
Com	<i>Isolamento e a interrupção de comunicação</i>
Vio	<i>Violência verbal, física ou sexual</i>
Alvos	Alvos da prática de assédio moral nas organizações citadas na amostra
Act	<i>Empregado que retorna ao trabalho após afastamento por acidente de trabalho</i>
Afm	<i>Empregado que retorna ao trabalho após afastamento médico</i>
Aju	<i>Empregado que ajuizou ação contra a empresa</i>
Cip	<i>Empregado com estabilidade por atuar como representante da Cipa</i>
Dis	<i>Empregado pertencente a minorias</i>
Gre	<i>Empregado grevista</i>
Ind	<i>Empregado indisciplinado que se recusa a cumprir normas ou condutas que contrariem valores</i>
Msi	<i>Empregado com estabilidade por atuar como representante sindical</i>
Res	<i>Empregado incompetente para sustentar níveis crescentes de resultados</i>
Ter	<i>Empregado terceirizado</i>

Convém destacar que as 10 categorias (Cat) descritas no quadro 1, resultaram da análise prévia das 100 reportagens da amostra. Por sua vez, o detalhamento da variável Finalidade (fin) se apoiou no referencial teórico concebido por Marie-France Hirigoyen. Ainda, cabe salientar que a discriminação das estratégias de constrangimentos (Estr) também se fundamentou nos estudos da autora a respeito da categorização de atitudes hostis.

Em resultado, a organização desses dados gerou as seguintes figuras:

- Evolução anual das reportagens (figura 16)
- Categoria das práticas denunciadas nas reportagens (figura 17)
- Categoria das práticas denunciadas nas reportagens, por local (figura 18)
- Assuntos das reportagens (figura 19)
- Assuntos das reportagens, por local (figura 20)
- Fontes de veiculação das reportagens (figura 23)
- Acusados das práticas denunciadas nas reportagens (figura 28)
- Acusados por local da reportagem (figura 29)
- Finalidades das práticas denunciadas nas reportagens (figura 32)

- Estratégias de exclusão denunciadas nas reportagens (figura 33)
- Finalidades das práticas denunciadas nas reportagens, por estratégia (figura 38)
- Finalidades das práticas denunciadas nas reportagens, por acusado (figura 44)
- Alvos das práticas denunciadas nas reportagens (figura 46)
- Estratégias de exclusão denunciadas nas reportagens, por acusado (figura 53)
- Estratégias de exclusão denunciadas nas reportagens, por alvo (figura 54)

A terceira etapa se concentrou na organização dos 22 processos judiciais publicados na mídia impressa no período de 1984 a 2006 (anexo 4.2). O conteúdo dos processos foi analisado e, após, os processos foram categorizados (quadro 2)

Quadro 2 - Variáveis associadas aos processos judiciais publicados na mídia impressa	
AC.x	<i>Percepções dos acusados quanto às práticas de assédio moral</i>
CO.x	<i>Conseqüências decorrentes das práticas de assédio moral</i>
JU.x	<i>Percepções dos juizes a respeito das práticas de assédio moral</i>
PR.x	<i>Formas de constrangimentos intencionais</i>
VI.x	<i>Percepções das vítimas relativas às práticas de assédio moral</i>
Data	<i>Data da publicação do processo na reportagem</i>
Fonte	<i>Fonte do veículo de comunicação de massa/ Cidade e Estado da ocorrência do julgamento da ação judicial</i>
Nat	<i>Natureza jurídica dos acusados</i>
PJi	<i>Pessoa jurídica/ empresa privada do setor industrial</i>
PJs	<i>Pessoa jurídica/ empresa privada do setor de serviços</i>
PJP	<i>Pessoa jurídica/ organização pública</i>
Fin	<i>Finalidade da prática gerencial tipificada como assédio moral</i>
Des	<i>Busca da exclusão por meio da desestabilização emocional</i>
Prod	<i>Aumento da produtividade</i>
Estr	<i>Estratégias de constrangimentos intencionais</i>
Dct	<i>Deterioração proposital das condições de trabalho</i>
Dig	<i>Ataque à dignidade profissional da vítima</i>
Com	<i>Isolamento e a interrupção de comunicação</i>
Vio	<i>Violência verbal, física ou sexual</i>
Alvos	<i>Alvos das práticas de assédio moral</i>
Act	<i>Empregado que retorna ao trabalho após afastamento por acidente de trabalho</i>
Afm	<i>Empregado que retorna ao trabalho após afastamento médico</i>
Aju	<i>Empregado que ajuizou ação contra a empresa</i>
Cip	<i>Empregado com estabilidade por atuar como representante da Cipa</i>
Dis	<i>Empregado pertencente a minorias</i>
Gre	<i>Empregado grevista</i>
Ind	<i>Empregado indisciplinado que se recusa a realizar atos que contrariam valores</i>
Msi	<i>Empregado com estabilidade por atuar como representante sindical</i>
Res	<i>Empregado incompetente para sustentar níveis crescentes de resultados</i>
Ter	<i>Empregado terceirizado</i>

À semelhança do quadro anterior, a discriminação das finalidades (Fin) e das estratégias (Estr) se apoiou nos estudos de Hirigoyen. As figuras resultantes da organização e do tratamento dos dados do Anexo 4.2, encontram-se descritas a seguir.

- Evolução anual dos processos publicados na mídia (figura 21)
- Fontes dos processos publicados na mídia (figura 24)
- Locais das publicações dos processos na mídia (figura 26)
- Acusados dos processos publicados na mídia (figura 30)
- Finalidades das práticas denunciadas nos processos publicados na mídia (figura 34)
- Estratégias de exclusão denunciadas nos processos publicados na mídia (figura 36)
- Finalidades das práticas denunciadas nos processos publicados na mídia, por estratégia (figura 39)
- Finalidades das práticas denunciadas nos processos publicados na mídia, por local (figura 42)
- Finalidades das práticas denunciadas nos processos publicados na mídia, por acusado (figura 45)
- Alvos das práticas denunciadas nos processos publicados na mídia (figura 47)
- Estratégias de exclusão denunciadas nos processos publicados na mídia, por local (figura 49)
- Estratégias de exclusão denunciadas nos processos publicados na mídia, por acusado (figura 52)
- Estratégias de exclusão denunciadas nos processos publicados na mídia, por alvo (figura 54)

Por sua vez, a quarta etapa se concentrou na organização e no tratamento dos 49 processos judiciais acessados por meio da mídia eletrônica, cujos dados foram organizados, de acordo com as variáveis a seguir.

Quadro 3 - Variáveis associados aos processos disponíveis na internet	
<i>N</i>	<i>Número da ordem do processo na amostra</i>
<i>Nat</i>	<i>Natureza jurídica dos acusados</i>
FIS	Pessoa física
PJi	Pessoa jurídica/ empresa privada do setor industrial
PJs	Pessoa jurídica/ empresa privada do setor de serviços
PJp	Pessoa jurídica/ organização pública
<i>N</i>	<i>Número do processo judicial nos Tribunais de Justiça</i>
<i>Dxxx</i>	Código e número do processo deferido
<i>INDxx</i>	Código e número do processo indeferido
<i>Loc</i>	Cidade e estado da ocorrência do assédio moral
<i>Fin</i>	<i>Finalidade da prática gerencial tipificada como assédio moral</i>
Des	Exclusão por meio da desestabilização emocional
Prod	Coação moral visando o aumento da produtividade
<i>Estr</i>	<i>Formas de constrangimentos intencionais</i>
Dct	Deterioração proposital das condições de trabalho
Dig	Ataque à dignidade profissional da vítima
Com	Isolamento e a interrupção de comunicação
Vio	Violência verbal, física ou sexual

<i>Alvos</i>	<i>Alvos do assédio moral</i>
Act	Empregado que retorna ao trabalho após afastamento por acidente de trabalho
Afm	Empregado que retorna ao trabalho após afastamento médico
Cip	Empregado que tem estabilidade por atuar como representante da Cipa
Dis	Empregado classificado como pertencente a minorias
Ind	Empregado indisciplinado que se recusa a realizar atos que contrariem valores
Msi	Empregado que tem estabilidade por atuar como representante sindical
Res	Empregado incompetente para sustentar níveis crescentes de resultados

A construção deste quadro, também, se baseou nos resultados das pesquisas de Hirigoyen quanto à discriminação das finalidades (Fin) e das estratégias (Estr) que orientaram a classificação dos dados constantes nos processos disponíveis na internet. A organização e o tratamento dos processos disponíveis na internet geraram as figuras a seguir.

- Evolução anual dos processos acessíveis na internet (figura 22)
- Locais dos processos acessíveis na internet (figura 25)
- Finalidades das práticas denunciadas nos processos acessíveis na internet (figura 35)
- Estratégias de exclusão denunciadas nos processos acessíveis na internet (figura 37)
- Estratégias de exclusão denunciadas nos processos acessíveis na internet, por finalidade (figura 40)
- Finalidades das práticas denunciadas nos processos acessíveis na internet, por local (figura 43)
- Estratégias de exclusão denunciadas nos processos acessíveis na internet, por local (figura 50)
- Estratégias de exclusão denunciadas nos processos acessíveis na internet, por acusado (figura 53)
- Estratégias de exclusão denunciadas nos processos acessíveis na internet, por alvo (figura 55)

O foco inicial da quinta etapa residiu na organização dos fundamentos jurídicos das decisões judiciais dos 49 acessados via internet, os fundamentos quais foram categorizados em torno das normas gerais do direito, da legislação brasileira e estrangeira sobre assédio moral e das normas médicas e previdenciárias brasileiras.

1. Normas Gerais do Direito

Constituição Federal de 1988 (CF/1988)

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Código Civil de 2002 (NCC)

Código do Processo Civil (CPC)

Lei nº 8.213/91

Código Civil Brasileiro (CCB)

Enunciado nº 321/ Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Loman)

Supremo Tribunal Federal (STF)

2. Legislação brasileira de assédio moral
Definição assédio moral Arselino Tatto
Projeto de Lei nº 4742
3. Legislação estrangeira sobre assédio moral
Definição assédio moral concebida por Marie-France Hirigoyen
Definição assédio moral concebida por Heinz Leyman
Projeto de Lei Francês
4. Normas Médicas e previdenciárias brasileiras
Resolução nº 1.488/88 (Conselho Federal de Medicina)
Lei de Benefícios da Previdência Social

Em seguida, se buscou identificar os danos do assédio moral, com base nas pesquisas da médica Margarida Barreto (figura 57).

Finalizando, a análise, a organização e o tratamento estatístico dos dados vinculados aos fundamentos legais.

- Distribuição dos processos por tipo (figura 56)
- Distribuição percentual dos fundamentos legais, por natureza (figura 58)
- Distribuição das Normas Gerais do Direito (em percentual) (figura 59)
- Fundamentos apoiados na legislação estrangeira (figura 60)
- Fundamentos apoiados na legislação brasileira (figura 61)

Mas, quais resultados foram obtidos a partir das análises estatísticas?

3.2. O cotidiano das práticas de assédio moral no Brasil

a tirania consiste no desejo da dominação universal e fora de sua ordem

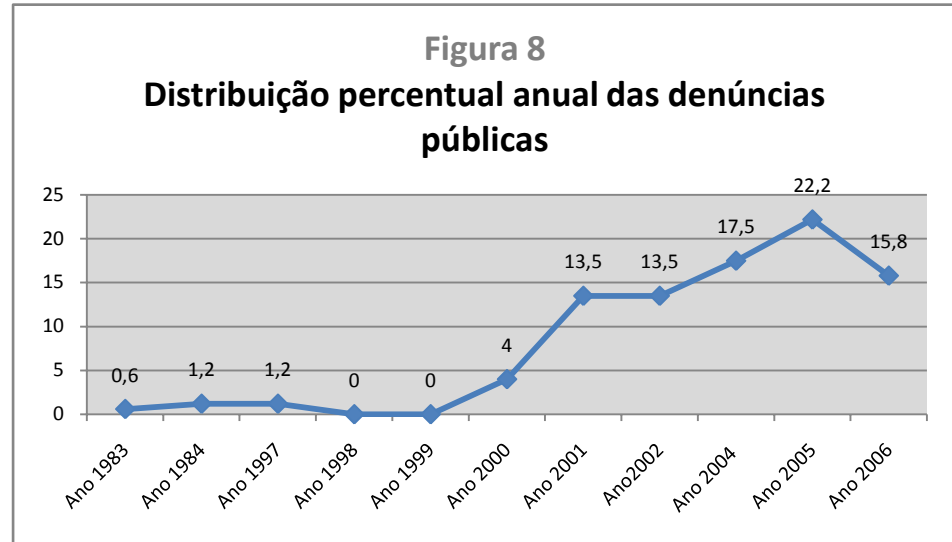
Pierre Bourdieu

Os resultados das análises estatísticas a serem apresentadas neste capítulo confirmaram que o assédio moral continua presente nas organizações brasileiras, apesar da inclusão dessa figura no ordenamento jurídico em 2000. Constatação que corrobora o posicionamento de quem defende a ineficácia da instituição de legislações específicas para inibir esta prática no trabalho.

Todavia, é notório que o ano de 2000 se tornou um marco ao assistir o rompimento do pacto de silêncio em torno dessas práticas. A análise do material empírico autoriza afirmar que a sua nomeação reduziu a percepção quanto à sua “naturalização” ao transformar queixas individuais entendidas como inconseqüentes em fenômeno organizacional. A sensibilidade da sociedade em relação a esse fenômeno mudou e, conseqüentemente, o fato gerador também mudou. Tais práticas ao deixarem de ser percebidas como “legítimas” passaram a incomodar. A nomeação deste fenômeno organizacional provocou mudanças perceptuais, modificando os sentimentos e os comportamentos da sociedade brasileira em relação a esse fenômeno (HACKING, 2002).

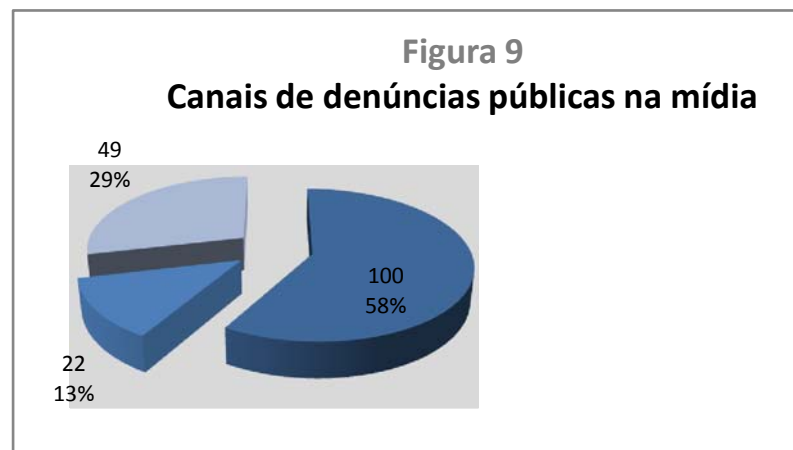
A intensificação da denúncia pública é uma das conseqüências da mudança perceptual da sociedade brasileira em relação à estratégia organizacional de exclusão do trabalhador por meio da humilhação intencional. O expressivo aumento da denúncia pública após a nomeação do conceito ampliou a visibilidade da sua finalidade, ou seja, a exclusão, das suas estratégias e dos seus alvos. A qualificação do conceito estimulou a sociedade brasileira a explicitar sua indignação com o assédio moral considerando que este passou a ser percebido como injustiça organizacional que merece o direito da reparação do dano decorrente (BOLTANSKI, DARRÉ e SCHILTZ, 1984).

O expressivo aumento das denúncias de assédio moral, entre 1983 e 2006, subiu 18,5%, considerando que o menor volume de denúncias, em um total de 171, ocorreu em 1984 (1,2%) e o volume máximo em 2005 (22,2%). Como se pode observar na figura 8, 3% das denúncias ocorreu antes de 2000, sendo uma em 1983, duas em 1984 e duas em 1997. Desde então, o volume das denúncias (86,5%) evoluiu em ritmo crescente.



Fontes: Anexos 4.1, 4.2 e 4.3

As 171 denúncias públicas constantes na amostra se viabilizaram por meio de três canais de comunicação, conforme demonstra a Figura 9.



Fontes: Anexos 4.1, 4.2 e 4.3.

Entre essas, 100 foram divulgadas, principalmente, na mídia impressa de grande circulação. Todavia, não se pode afirmar que as denúncias publicadas sobre assédio moral foram coletadas em sua plenitude, em função das limitações descritas anteriormente. Apesar disso, pode-se supor que a diminuição das denúncias em 2006, em relação a 2005, não se deve apenas à qualificação das denúncias de assédio moral como dano moral. Nessa época o Supremo Tribunal já decidira que os casos de assédio moral deveriam ser julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho, à diferença de anos anteriores quando os casos de assédio moral eram julgados pela Justiça Comum e qualificados como dano moral.

Outras 22 resultaram da publicação de processos na mídia impressa.

empresa acusada de coação e assédio moral contra os parentes de seus 1,6 mil funcionários

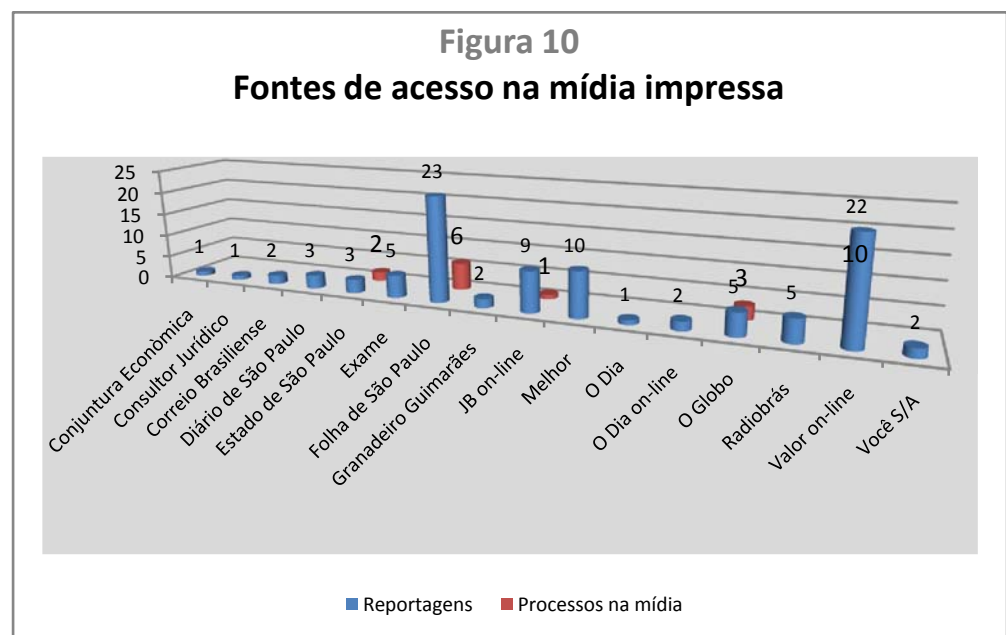
(*O Estado de S.Paulo*, 24/jul./2002)

As demais 49 denúncias públicas foram efetuadas por meio de ações judiciais individuais que se encontram disponíveis na internet.

indenização por dano moral de 25 salários, pelo maior recebido, equivalentes a R\$100.000,00.

(Processo nº 1787-2000-060-02-00)

A análise percentual comparada dos componentes da amostra apontou que a maioria (71%) das denúncias se viabilizou por meio da mídia impressa (*Conjuntura Econômica, Correio Brasiliense, Diário de São Paulo, Estado de São Paulo, Melhor, O Dia, O Globo, Radiobrás e Você S/A*) em comparação às denúncias na mídia eletrônica (*Granadeiro Guimarães, JB On-line, O Dia On-line e Valor On-line*), segundo a figura 10. Associados esses dois veículos tornaram visíveis à sociedade quase 26% das denúncias.



Fonte: Anexos 4.1 e 4.2.

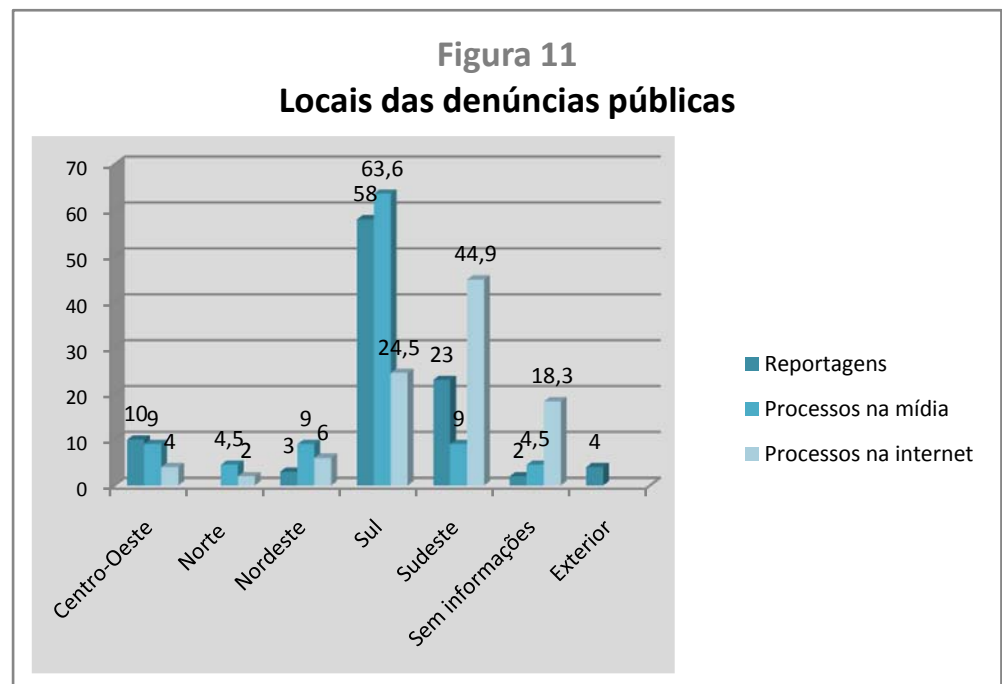
Interessante notar que enquanto as denúncias públicas junto aos Tribunais de Justiça disponíveis pela internet se constituíram por ações individuais (anexo 4.3), aquelas publicadas na mídia impressa se caracterizaram por ações coletivas (anexo 4.2). Isto permite supor que a percepção do assédio moral no Brasil se encontra em processo de transformação: da percepção de um caso particular para um caso de interesse geral.

Ilustrando, o *Valor On-line*, publicado em São Paulo, em 27 de agosto de 2003, noticiou que o presidente da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho chamou a atenção que a sociedade brasileira descobriu o direito ao dano moral e, após, o assédio moral (anexo 4.2.). Outra evidência da continuidade das práticas de assédio moral, após a criação da referida figura jurídica.

Projetos de Lei punem os agressores

se o projeto que inclui a coação moral da CLT for aprovado, o Brasil estará entre os países mais adiantados em relação a legislação que trata dos direitos humanos

A figura 8 demonstra que a maioria das denúncias públicas ocorreu em curto espaço de tempo, quase simultaneamente, em todas as regiões do Brasil (figura 11). A maior concentração das denúncias ocorreu na região Sul, sendo 63,6% por meio de reportagens e 58% das ações judiciais coletivas veiculadas na mídia. Por sua vez, a maioria (18,3%) das denúncias efetuadas a partir de ações judiciais individuais diretamente junto aos Tribunais de Justiça do Trabalho, disponíveis na internet, ocorreu no Sudeste. Embora com percentuais menores, as regiões Centro-Oeste (23%) e Nordeste (18%) revelaram coragem para denunciar práticas gerenciais tipificadas como assédio moral por terem sido percebidas como injustiças organizacionais. A região Norte se revelou a menos transparente.



Fontes: Anexos 4.1, 4.2 e 4.3.

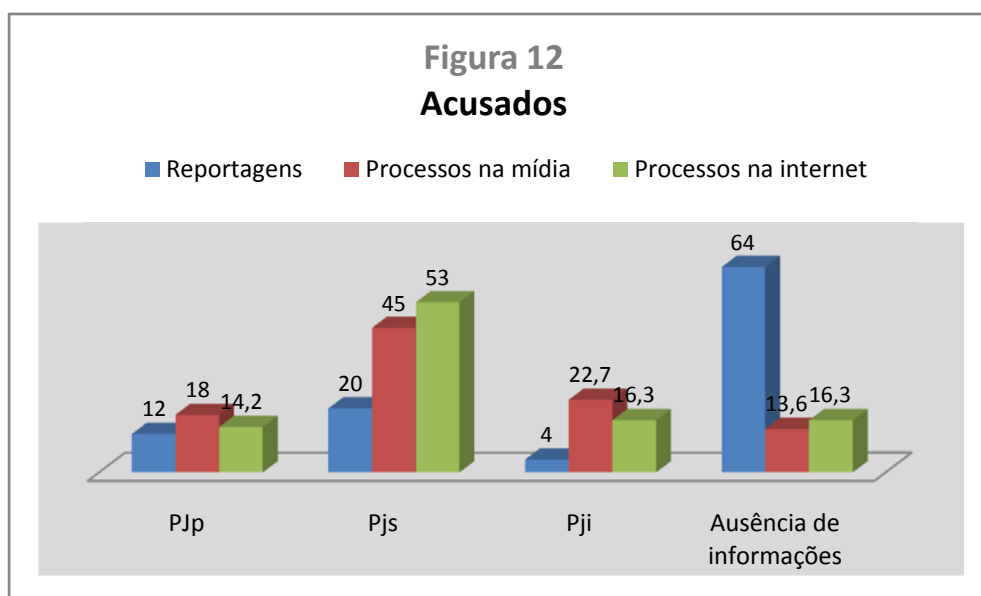
Cabe notar a ausência do registro dos locais da ocorrência das práticas de humilhação intencional em um número expressivo das denúncias, independente do canal de comunicação. Qual a razão desta lacuna? Necessidade de a imprensa se resguardar quanto a possíveis represálias? Proteção aos acusados? A amostra não revela as motivações deste fato.

Também chama a atenção a publicação no Brasil de iniciativas relacionadas ao assédio moral no exterior (figura 11). Por exemplo, em 26 de maio de 2001, *O Estado de S.Paulo* noticiou, da sua redação em Paris, que a França aprovara a lei sobre assédio moral, abrangendo o setor público e o privado. Na percepção dessa tese, tal reportagem revela a influência estrangeira na qualificação do *conceito assédio moral* no Brasil, em 2000.

França aprova lei sobre assédio moral – pena para delito será de 1 ano de prisão e multa equivalente de US\$15 mil

(*O Estado de São Paulo*, 26/ maio/2001)

A análise dos dados também comprovou a continuidade das práticas de assédio moral, após 2000, especialmente em organizações de serviços (PJs), evidenciando a ineficácia da adoção exclusiva da sanção jurídica para banir, ou mesmo reduzir, esse fenômeno das realidades organizacionais. Embora com percentuais menores, o mesmo ocorre em organizações do setor industrial (Pji) e, também, públicas (Pjp).



Fontes: Anexos 4.1, 4.2 e 4.3.

O conteúdo das ações judiciais apontou que as denúncias na administração pública, à diferença da iniciativa privada, não se referem à lógica que se consubstancia os modelos de gestão orientados para o mercado.

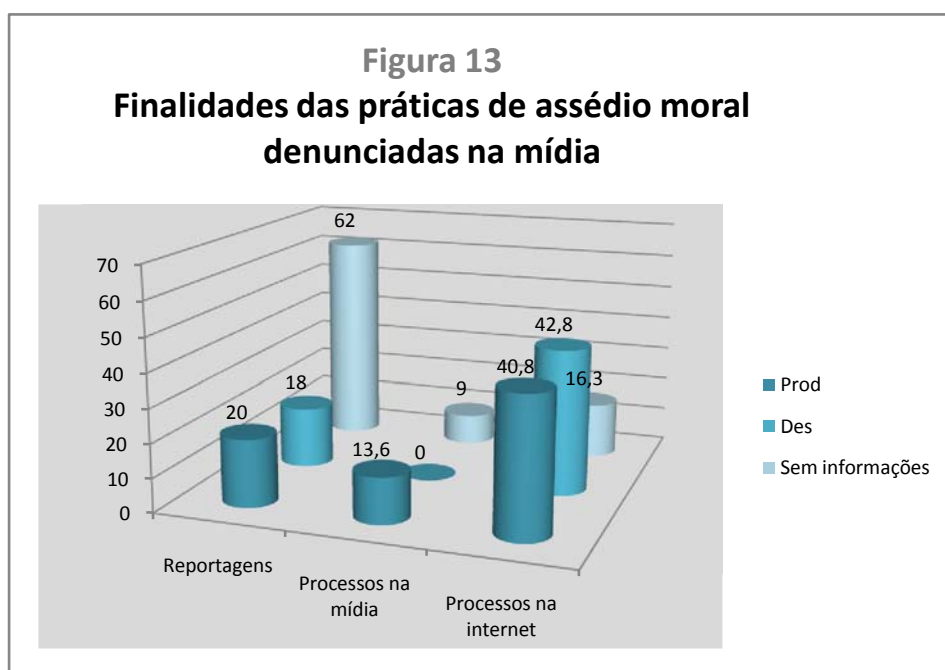
Apesar de a invasão do território psíquico do trabalhador ocorrer de modos distintos, na organização pública e na empresa privada, os efeitos são similares, considerando que ambos destroem o significado do trabalho, a saúde do trabalhador e a da organização.

As denúncias realizadas em todos os canais apontaram que a principal finalidade das práticas qualificadas como assédio moral é a busca ávida do aumento da produtividade (Prod), como mostra a Figura 13. Mais de 40% dos processos disponíveis na internet, quase 14% das ações judiciais coletivas divulgadas na mídia impressa e 20% das reportagens comprovam essa afirmação.

Os acórdãos das ações judiciais denunciaram que em nome da necessidade da exclusão do trabalhador que não agrega valor impõe-se aos indesejáveis na organização humilhações inimagináveis objetivando a sua exclusão.

impor à empregada “vender” o corpo para elevar as metas de vendas

(Processo nº 01531-2001-464-02-00)



Fontes: Anexos 4.1, 4.2 e 4.3.

Como demonstra a Figura 13, a finalidade do assédio moral não se restringiu ao aumento da produtividade. Embora com percentuais menores, mas significativos, praticamente 43% das ações judiciais individuais junto aos Tribunais de Justiça, acessadas na internet, explicitaram que as organizações utilizaram estratégias caracterizadas pela

desestabilização emocional (Des). Em direção similar, 18% das matérias jornalísticas enfatizaram denúncias sobre humilhações com esta finalidade.

colocar uma cadeira no corredor da empresa para o empregado permanecer ociosamente, até segunda ordem

(Processo nº 01711-2001-111-15-00-0)

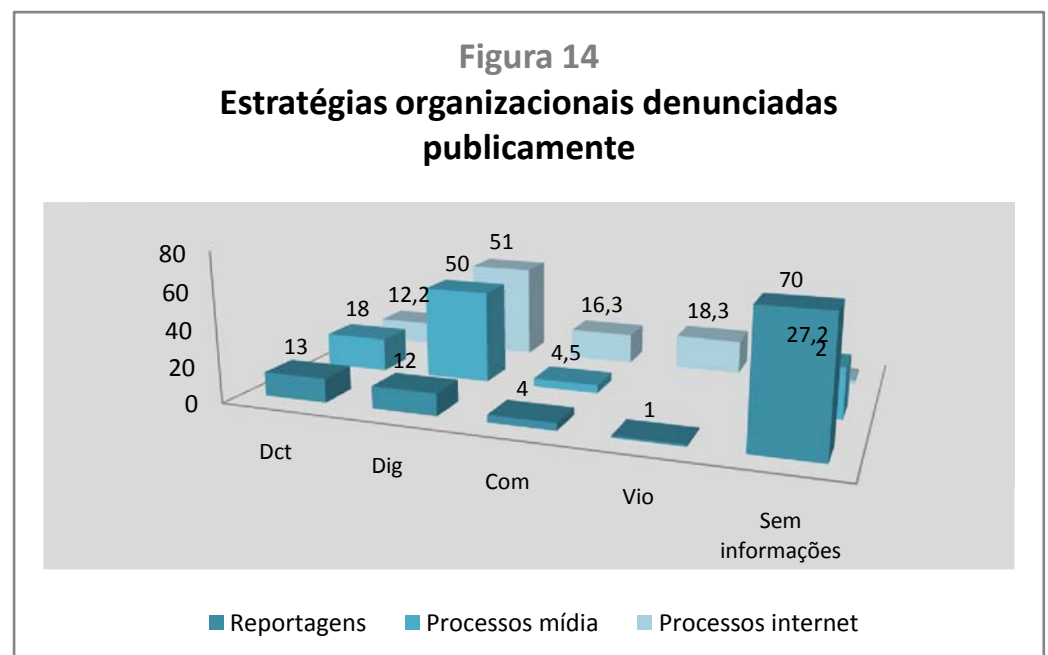
terror psicológico forçando alterações de escalas, humilhando e tornando o ambiente hostil

(TRT da 10ª Região, *Valor On-line*, São Paulo)

Um risco invisível no trabalho... o ambiente de trabalho torna-se insuportável e a vítima sente-se forçada a pedir demissão

(*Folha de S.Paulo*, 26/maio/2002)

Mais uma vez, a fragilidade da robustez do *conceito assédio moral* no Brasil se manifestou por meio da ausência de informações relativas às finalidades da adoção de tais práticas nas organizações acusadas de praticar assédio moral (Figura 13). Fato que não surpreende considerando-se que a sua qualificação ocorreu em 2000. Em função disso, a maioria das denúncias de assédio moral em reportagens omitiu tanto as finalidades quanto as estratégias organizacionais que caracterizaram o poder abusivo diretivo. À semelhança, aproximadamente 27% dos processos coletivos divulgados na mídia impressa não se preocuparam em dar visibilidade às formas de exclusão dos seus alvos. Contrapondo, o mesmo não aconteceu nos processos individuais efetuados junto aos tribunais. Em sua maioria, os acórdãos justificaram os motivos das denúncias.



Fontes: Anexos 4.1, 4.2 e 4.3.

Na medida em que a análise dos dados progredia mais se acentuavam as evidências da continuidade da prática de assédio moral no Brasil, após a sua nomeação. A ousadia e a “criatividade” das estratégias organizacionais para constranger o trabalhador provocaram espanto. Principalmente, àquelas que buscaram atingir a dignidade dos seus alvos, instigando sentimentos de culpa e da incapacidade para o trabalho (Dig).

Como demonstra a figura 14, praticamente a metade das ações individuais ajuizadas junto aos tribunais (51%) e das coletivas publicadas na mídia impressa (50%), não se furtou em descrever as estratégias de exclusão que visaram a manipulação dos seus alvos. Ratificando, no sentido de Joule e Beauvois (1981), manipular implica em coagir o outro para que este faça o que o perseguidor quer, embora o mesmo pense que fez porque quis. De modo geral, nos casos específicos de assédio moral, o desejo do perseguidor é que seus alvos se demitam sem ter que fazê-lo, para evitar os custos trabalhistas. Doze por cento das reportagens comentaram o que as organizações fizeram para levar às vítimas a se sentirem indignas (figura 14). Seguem exemplos destas afirmações.

negra oferecida sexualmente como “prêmio” aos vendedores que atingissem a cota mensal de vendas

(Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região,
Valor On-line, Salvador, 16/dez./2003)

pressão é uma coisa, já opressão.... tipos como estes podem ser tolerados pelo mercado, conseguir resultados, cultivar *networking*, mas também podem ser danosos para a empresa

(*Melhor*, São Paulo, 07/jan./2005)

vendedores que não alcançavam a produtividade eram xingados pelo gerente de “imbecil”, “bengala” e “inútil” e eram enviados para a sala dos “zerados”

(Processo 01117-2002-032-02-00-0)

A Figura 14 também demonstra que a deterioração proposital das condições de trabalho (Dct) foi objeto de denúncia em todos os canais. Dezoito por cento das ações judiciais coletivas publicadas na mídia, 13% em reportagens e mais de 12% das ações judiciais individuais disponíveis na internet acusaram as empresas de assédio moral.

O aprendiz e o horror corporativo... para subir numa empresa é preciso representar o papel de capataz

(*JB On-line*, Distrito Federal, 29/out./2004)

limitação do tempo para utilizar o banheiro

(1ª Vara do Trabalho, *O Globo*, Goiânia, 3/mar./2004)

As estratégias do isolamento e da interrupção da comunicação (Com) foram denunciadas por quase 16% das ações judiciais junto aos tribunais acessíveis na internet.

Embora com percentuais menores, 4,5% das ações coletivas e 4% das ações individuais divulgadas na imprensa escrita denunciaram inúmeras práticas cotidianas de assédio moral, segundo a figura 14.

A análise da amostra também identificou mais de 18% das denúncias ajuizadas junto aos Tribunais de Justiça do Trabalho e 1% das reportagens ressaltou a violência verbal como uma prática adotada para impor a manipulação aos alvos de assédio moral (Vio).

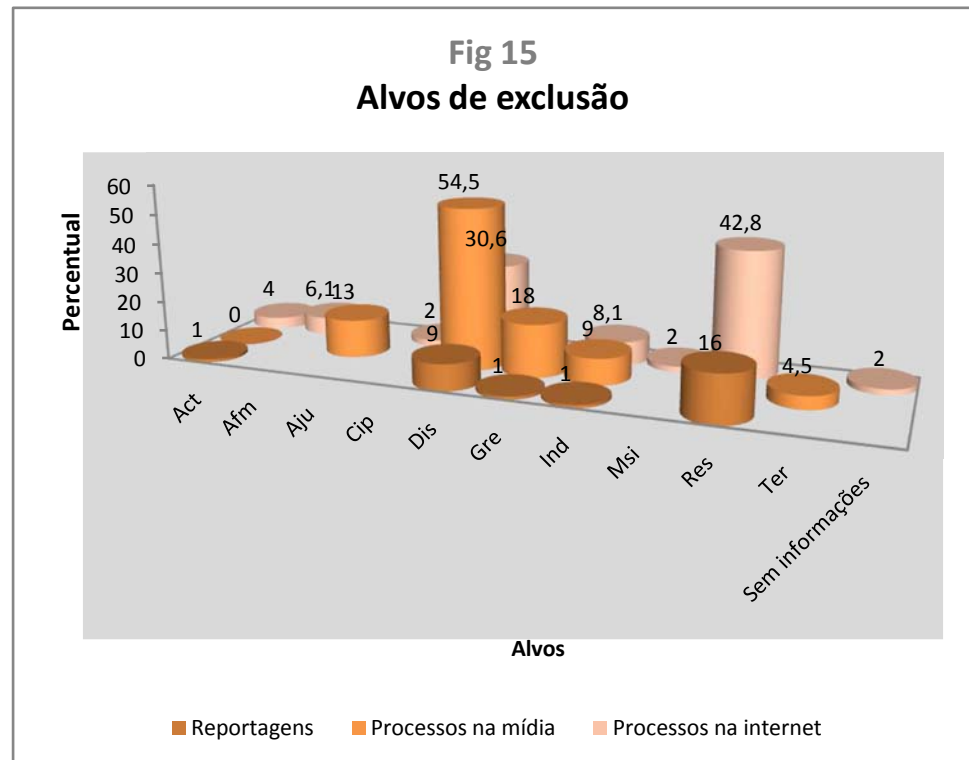
caráter continuado de palavrões e xingamentos incompetentes e idiotas[...] especialmente dirigidos à mulheres por serem mais dóceis

(Processo nº 00920-2001-314-2-00)

Quanto aos alvos, destaca-se o trabalhador pertencente a minorias (Dis).

sugestões para procurar marido rico, ir para casa lavar panelas, engravidar para garantir o emprego

(Processo nº 1341-2004-010-02-40.0)



Fontes: Anexos 4.1, 4.2 e 4.3.

Em seguida, as empresas excluíram quem é percebido como incompetente para contribuir para a sustentação de níveis crescentes de resultados competitivos (Res).

castigos... pagamentos de prendas...exercícios físicos de apoio na frente dos demais...quando metas de vendas não eram alcançadas .

(Processo nº 01023-2001-011-4-00-2)

Esta pesquisa trouxe à tona o desrespeito ao representante sindical (Msi), apesar das prerrogativas legais que impedem sua demissão imotivada. Mesmo assim esse trabalhador também tem sido alvo do assédio moral, apesar do reduzido percentual.

decisão entendida como “abusiva”, considerando a estabilidade de dirigente sindicais.

(Processo nº 00247-2003-001-019-00-0)

Fato idêntico ocorreu com representantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - Cipa (Cip).

perseguição velada visando constranger o empregado a pedir sua dispensa, forma menos onerosa de a empresa resilir o pacto trabalhista, devido ao fato de o reclamante se encontrar em gozo da sua estabilidade como cipeiro.

(Processo nº 00487-2004-001-19-00-5)

Entretanto, contrapondo resultados de pesquisas divulgadas na literatura brasileira, apesar de os empregados que retornam ao trabalho após afastamento médico (Afm) sofrerem assédio, o número de denúncias na amostra foi bastante reduzido.

Agressões verbais públicas, públicas, pejorativas.... “negro velho”, “negro preguiçoso”, “negro vadio”

(Processo nº 00357-2004-12-00-3)

À semelhança ocorreu com os terceirizados (Ter), segundo o conjunto de ações judiciais publicadas na mídia impressa que compõe a amostra.

prática de assédio m oral contra os terceirizados.. gerente constrangia os empregados interferindo nas escalas de serviços, o que não é permitido em casos de serviços terceirizados

(TRT da 10ª Região, *JB On-line*, Brasília, 13/jan/2004)

A pesquisa revelou que empregados que ajuizaram ações contra a empresa (Aju) foram alvos de assédio moral. O que permite supor que o número de pessoas assediadas moralmente seja inferior ao número de denúncias públicas individuais e coletivas. Em relação a esta última, cabe salientar que o ajuizamento de ações coletivas, segundo *Boltanski* (1984), além de aumentar a chance do atendimento do pleito da denúncia, visando a reparação do dano decorrente da injustiça, o trabalhador corre menos risco de represálias. A ação coletiva desloca a percepção da queixa, no *continuum* singular/ coletivo, para o pólo coletivo.

fazer represália ao trabalhador que procura seus direitos

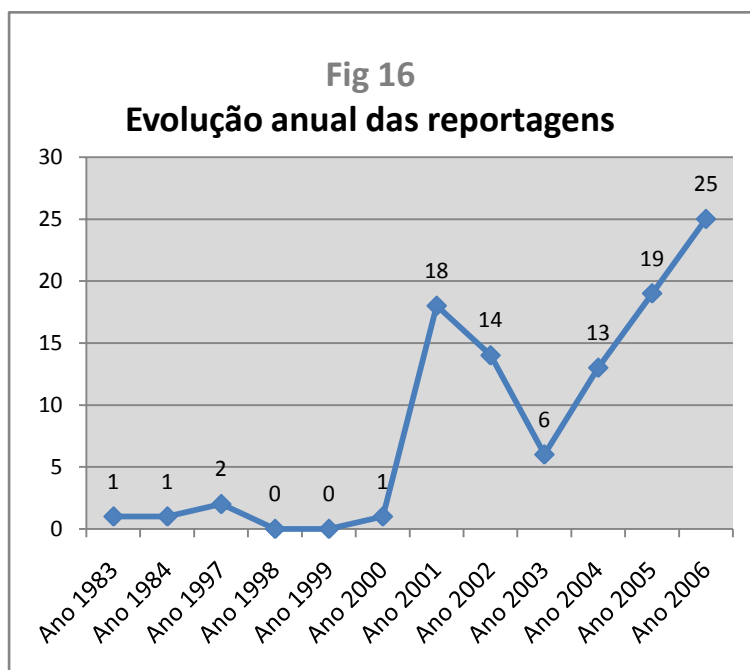
(5ª Vara do Trabalho, *Folha de S.Paulo*, 7/jun/2001)

Resumindo, a análise comparada das denúncias públicas, conforme as figuras apresentadas revelou que um número expressivo de organizações privadas, principalmente do setor de serviços, violou as garantias fundamentais do trabalhador na relação de emprego, em atendimento às exigências do atual contexto de negócio. Nesse sentido, as mesmas banalizaram a transgressão da dignidade humana do trabalhador ao infringirem seus direitos de personalidade e, conseqüentemente, ao demonstrarem indiferença à construção de um meio ambiente do trabalho sadio.

É oportuno salientar que o termo “trabalhador” no ambiente privado, segundo Alkimin (2005:16), abrange todos que atuam no contexto empresarial, ou seja, quem tem vínculo empregatício, o autônomo, o avulso, o eventual, entre outros.

Entretanto, o olhar acurado da análise desvendou diferenças expressivas se considerado cada um dos canais de denúncia pública na mídia de grande circulação.

O que mais chamou a atenção nas denúncias de assédio moral no trabalho nas reportagens, o maior componente da amostra (58%), foi o salto acentuado na virada dos anos 2000 para 2001 (figura 16).

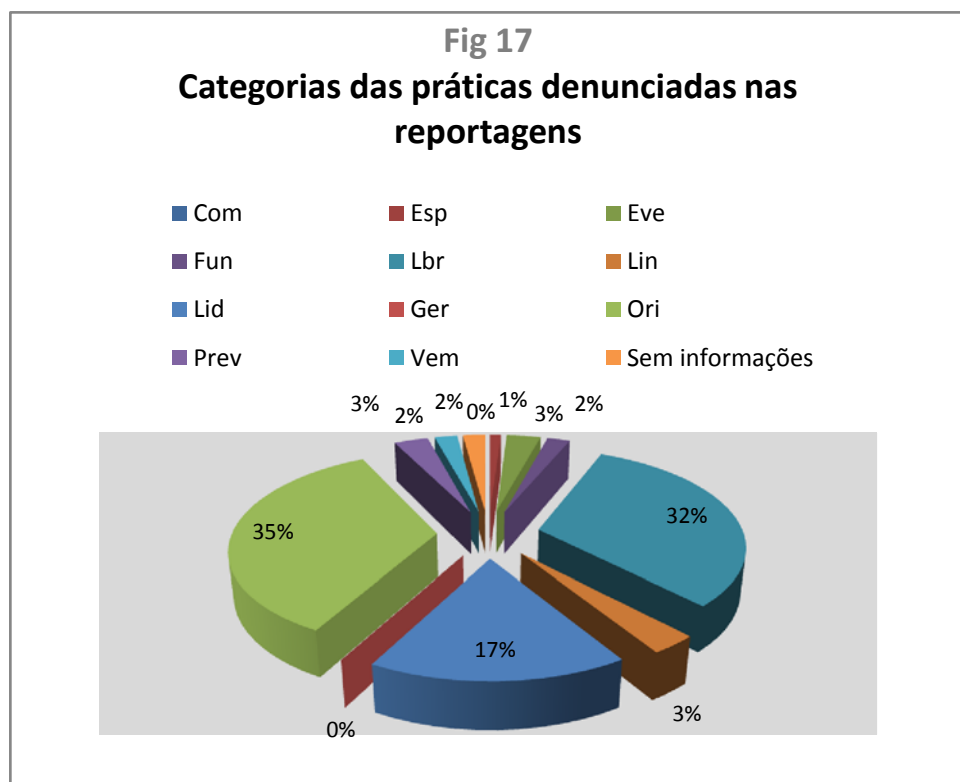


Fonte: Anexo 4.1.

Em 2000, ano da nomeação do conceito, houve apenas uma reportagem. Em 2001, as matérias denunciando práticas de assédio moral se acentuaram de modo expressivo. Por motivos que os dados não trouxeram à tona, houve uma queda no quantitativo de denúncias em 2002 e no ano posterior (2003) e outra, ainda, maior. A partir daí, a curva retomou a direção ascendente nos anos de 2004 e 2005, cujo volume máximo foi em 2006.

Contudo, não se pode afirmar com exatidão o percentual de redução ou de elevação das denúncias sobre assédio moral. Essa figura jurídica apenas foi criada em 2000. Anteriormente os casos denunciados com tais características eram enquadrados como dano moral, conceito que abrange uma infinidade de situações não necessariamente tipificadas como assédio moral, segundo o atual entendimento da legislação brasileira.

Em se tratando do conteúdo das matérias publicadas sobre assédio moral, a imprensa escrita demonstrou a relevância contemporânea desse tema estruturando um Caderno Especial (diversos temas em uma única reportagem), editado na região Sul (n=1), na *Folha de S.Paulo*, em 1º de julho de 2001, reforçando a importância do papel da mídia na alteração perceptual da sociedade quanto às práticas, em questão.



Fonte: Anexo 4.1.

A figura 17 reforça a influência da nomeação do *conceito assédio moral* na percepção da sociedade em relação às práticas qualificadas sob essa conceituação. A maioria

das reportagens (35%), a partir de 2001, se caracterizou pelo seu cunho didático (Ori), quer dizer, pelo intuito educacional, especialmente na região Sul (24%), como se verificará na figura 18, ressaltando que tais reportagens privilegiaram a caracterização do assédio moral.

O interesse residiu na sua definição conceitual, nas suas manifestações típicas, nos seus alvos e nos seus modos de enfrentamento com o propósito de homogeneizar informações relativas a esse fenômeno organizacional. A divulgação a respeito da elaboração de cartilhas nas empresas é um exemplo típico.

Trata-se de categorias de informações típicas dos primórdios do processo de robustecimento do *conceito assédio moral*. Os títulos de algumas matérias que compõem a amostra (anexo 4.1) ilustram essa categoria temática.

Delegacia tem SOS para assediados.

(*O Globo*, São Paulo, 30/abr./2004)

Assédio moral é mal ainda desconhecido – poucos sabem se defender.

(*JB On-line*, Distrito Federal, 12/maio/2004)

50 milhões de processos: número de ações trabalhistas no Brasil.

(*Valor On-line*, Distrito Federal, 3/jan./2005)

Entidades sindicais lançam cartilha sobre assédio moral na empresa.

(*Valor On-line*, Distrito Federal, 3/jan./2005)

A referida figura 17, também, evidenciou o impacto da nomeação do conceito em outras 32% das reportagens. Principalmente, nas regiões Sul (17%) e Sudeste (11%), onde é nítido o interesse das matérias na divulgação dos dispositivos legais aprovados visando a proteção do trabalhador contra os danos decorrentes dessas práticas (Lbr).

Projetos de leis punem os agressores.

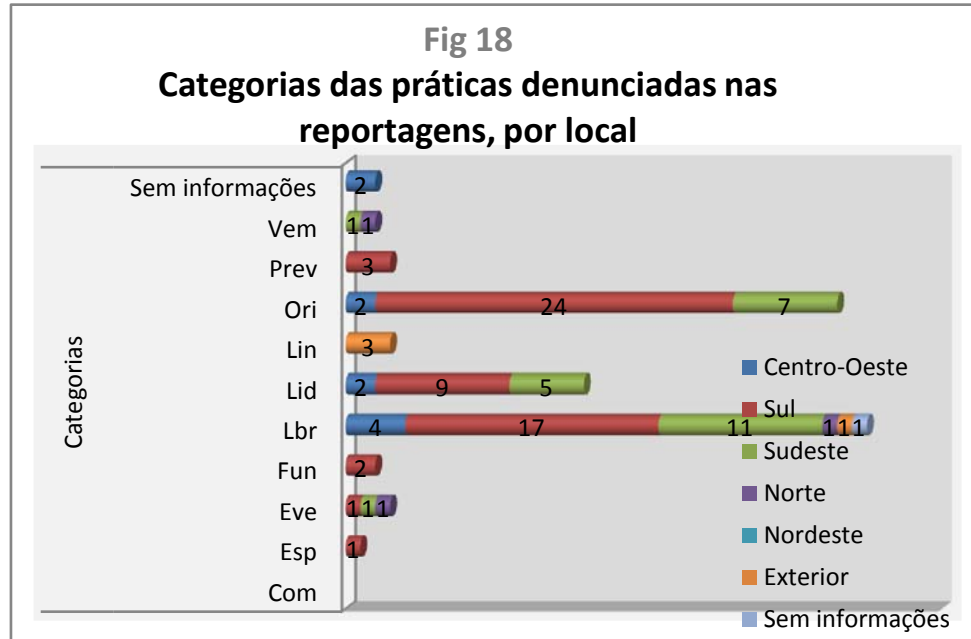
(*Valor On-line*, São Paulo, 27/ago/2003)

Alerj aprova projeto que pune assédio moral – prática que inclui humilhação pode virar crime previsto no código penal.

(*JB On-line*, 3/maio/2001)

A indústria do assédio moral é imoral.

(*Correio Brasiliense*, Distrito Federal, 10/jan./2006)



Fonte: Anexo 4.1.

Porém, a instituição desses instrumentos jurídicos não foi objeto de júbilo para todos. Contrapondo, há linhas editoriais empenhadas em orientar o empregador a se livrar da reparação do dano financeiro ao trabalhador, no caso de a Justiça deferir a ação judicial por aceitar a hipótese do assédio moral.

Instruções para escapar dos processos de assédio moral

(*Exame*, Rio de Janeiro, 16/jan./2004)

Cada vez mais as evidências comprovaram a continuidade das práticas qualificadas como assédio moral, alimentada pelos recuos que ocorreram na trajetória do processo de robustecimento do *conceito assédio moral* no Brasil. A figura 17 comprova essa afirmação. Dezessete por cento do espaço ocupado na mídia impressa, considerando os dados empíricos da amostra foram dedicados a denunciar o assédio moral no gerenciamento do capital humano (Lid), em especial no Sul (9%) e no Sudeste (5%), segundo a Figura 18.

o aprendiz e o horror corporativo

(*JB On-line*, Distrito Federal, 29/10/2004)

Apesar disso, a trajetória da nomeação do conceito no Brasil conviveu com avanços e recuos. Ilustrando, 3% das matérias publicadas na região Sul em periódicos

especializados em recursos humanos ao evidenciarem a relevância da prevenção do assédio moral contribuíram para os avanços que resultaram na qualificação do conceito.

Campeões dos Tribunais
(*Melhor*, São Paulo, 15/jul./2006)

Os eventos empreendidos para estimular debates em torno de questões cruciais que circundam o fenômeno assédio moral (Eve), ocorridos no Sul (1%), no Sudeste (1%) e no Norte (1%), totalizando 3% das denúncias, visando a construção de redes de solidariedade, sob o patrocínio de “empreendedores morais”, também favoreceram avanços.

Assédio moral no trabalho é tema de seminário gratuito no Centro

(*O Dia On-line*, Rio de Janeiro, 28/03/2006)

As reportagens relacionadas às decisões judiciais internacionais (Lin) visando o enfrentamento do fenômeno assédio moral foi outra categoria temática que ocupou 3% do espaço na mídia impressa de grande circulação.

Além de reforçarem o pressuposto da expressiva influência estrangeira na qualificação e na contínua robustez do conceito no Brasil, essas fortaleceram os limites impostos pelos instrumentos jurídicos à inibição dessas práticas.

França aprova lei sobre assédio moral – pena para delito será de 1 ano de prisão e multa equivalente a US\$15 mil

(*O Estado de S.Paulo*, França, 26/maio/2001)

Na região Sul, 2% das matérias trouxeram à tona os fundamentos jurídicos (Fun) que apoiaram as decisões judiciais no Brasil. Inclusive, uma das reportagens, descrita a seguir, comprovou a longínqua influência estrangeira na nomeação do referido no Brasil.

Sobre a dignidade do trabalhador

(*Folha de São Paulo*, 23/jan./1983)

Norma da OIT norteia ação de danos morais

(*Folha de S.Paulo*, 12/out./1984)

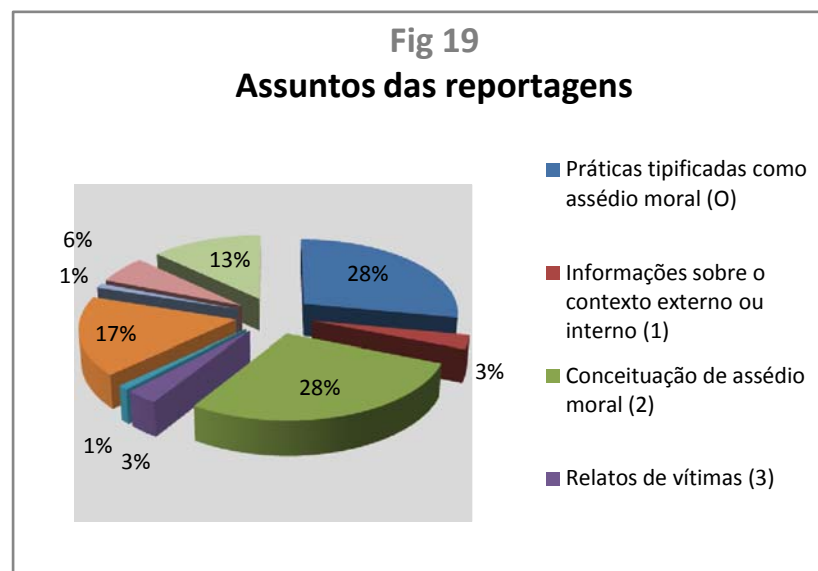
Ratificando os avanços e recuos na construção do conceito, a amostra desvelou que algumas reportagens desvendaram o incômodo gradativo das vítimas e da sociedade com o assédio moral. A mídia de grande circulação também enfatizou o incômodo de uma parcela do empresariado com a qualificação do conceito e suas conseqüências. Dois por cento das matérias jornalísticas reproduziram a visão empresarial (Vem), ante à intensificação das denúncias públicas, nas regiões Norte e Sudeste, mostrando à sua discordância quanto ao

direito de o trabalhador ser ressarcido pelos danos decorrentes do assédio moral. Para eles a concessão dos direitos adquiridos pelo trabalhador, resultantes da qualificação do conceito no Brasil, provocou uma “indústria de indenizações”. Aliás, essa percepção não é novidade.

Febraban vê “indústria” de indenizações
(*Folha de S.Paulo*, Maranhão, 8/maio/1997)

Indústria da indenização
(*Jornal da Estácio*, Rio de Janeiro, 1º/jun./2006)

A busca de evidências necessárias à comprovação, ou não, da hipótese permitiu que o material empírico se distribuisse em torno dos assuntos descritos na figura 19. Os quais sem exceção ratificaram que a qualificação do conceito não suprimiu a existência de práticas de assédio moral no cotidiano organizacional.

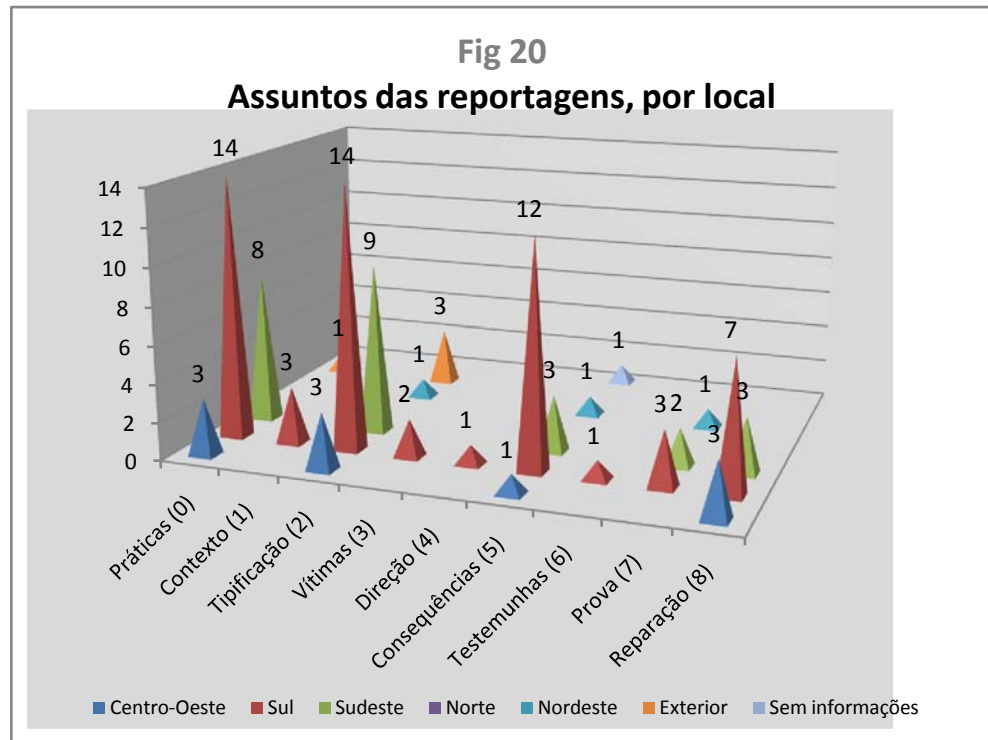


Fonte: Anexo 4.1.

Apesar da análise desses assuntos em maior nível de profundidade ocorrer no capítulo 4 – O sofrimento invisível no trabalho e no capítulo 5 – Decisões judiciais e suas visões de mundo, cabe comentar os assuntos abordados por região do Brasil (Figura 20):

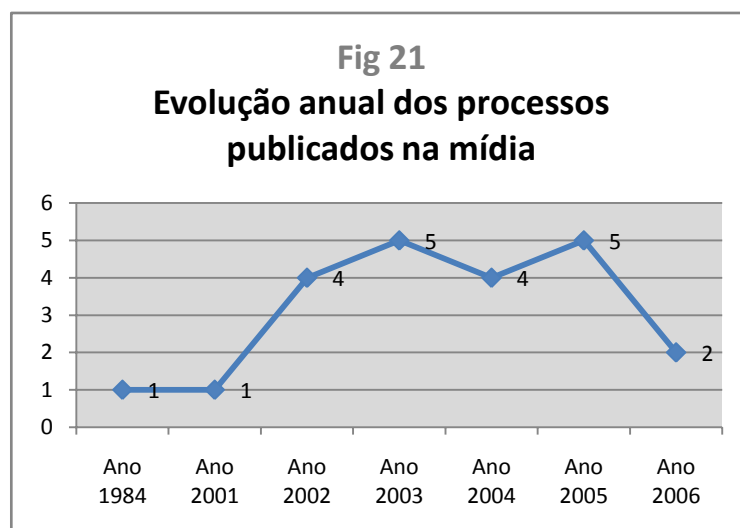
- as reportagens no Sul enfatizaram a descrição das práticas de constrangimento (14%), a tipificação (14%), as conseqüências (12%) e as formas de reparação (7%);
- no Centro-Oeste e no Sudeste a situação ocorreu de modo idêntico, embora o número das reportagens tenha sido sensivelmente menor;

- o Nordeste praticamente não deu visibilidade ao fenômeno na mídia impressa;
- a região Norte ignorou o assunto;
- a imprensa brasileira no exterior priorizou os aspectos relativos à tipificação.



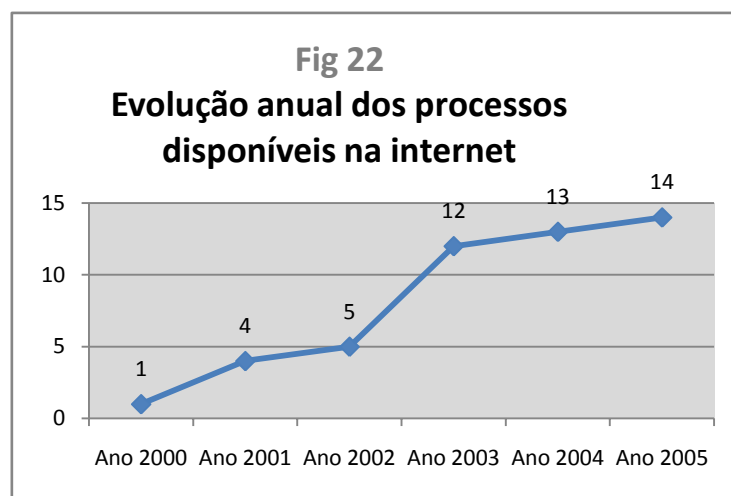
Fonte: Anexo 4.1.

A divulgação das ações judiciais coletivas na mídia impressa (Figura 21) foi mais tardia do que a das ações individuais (Figura 22). Apenas em 2001, esse canal de comunicação publicou sua primeira denúncia: uma ação coletiva. A partir de então, o número de processos praticamente não oscilou nos anos de 2002 a 2005.



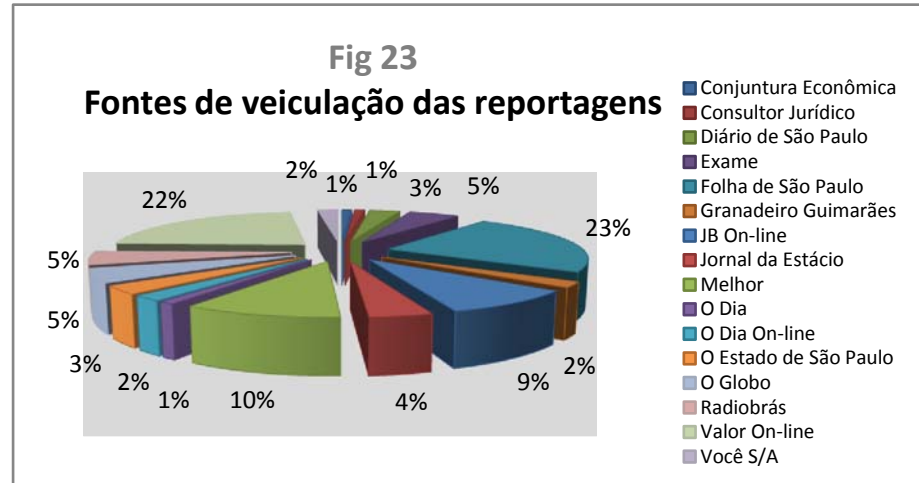
Fonte: Anexo 4.2.

A transparência da Justiça brasileira após a qualificação do conceito, no âmbito do acesso da sociedade às ações impetradas em face das humilhações impostas ao trabalhador nas organizações, merece destaque. Após 2000 o volume das denúncias públicas junto aos Tribunais de Justiça do Trabalho revelou uma curva ascendente gradativa, ratificando que a nomeação do fenômeno intensificou a denúncia pública da injustiça organizacional denominada assédio moral (figura 22).



Fonte: Anexo 4.3.

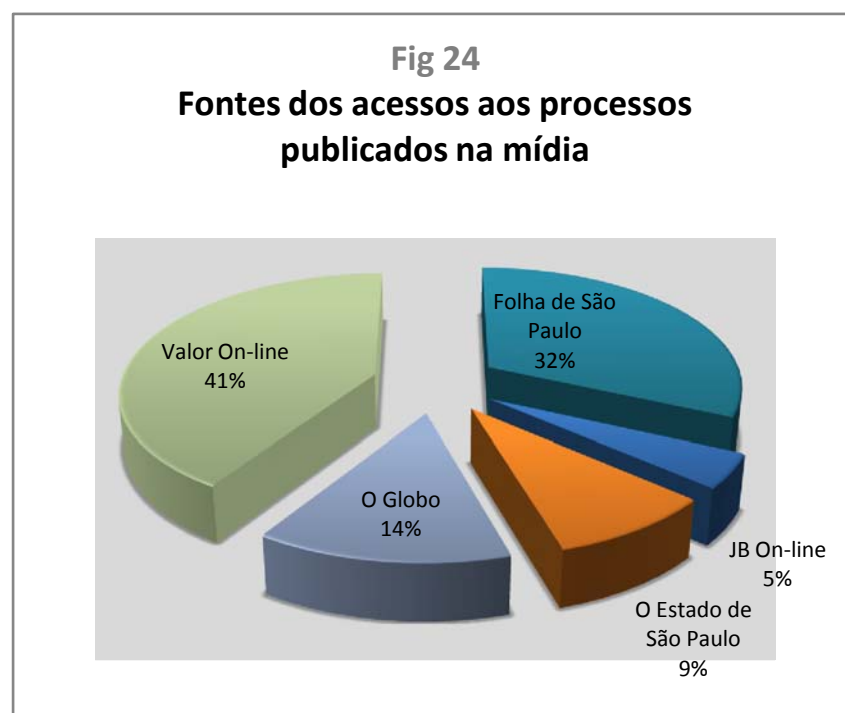
Quanto às fontes de denúncias, nas reportagens (Figura 23), a *Folha de S. Paulo* (23%) e o *Valor On-line* (22%) divulgaram quase metade das matérias entre 1983 a 2006. Embora com percentuais menores, o periódico eletrônico *JB On-line* (9%) e a revista *Melhor* (10%) priorizaram esta problemática. Ao contrário, observou-se a escassez de matérias na *Você S/A*, uma publicação centrada na gestão da carreira. Os demais periódicos da amostra apresentaram um número insignificante de publicações sobre assédio moral.



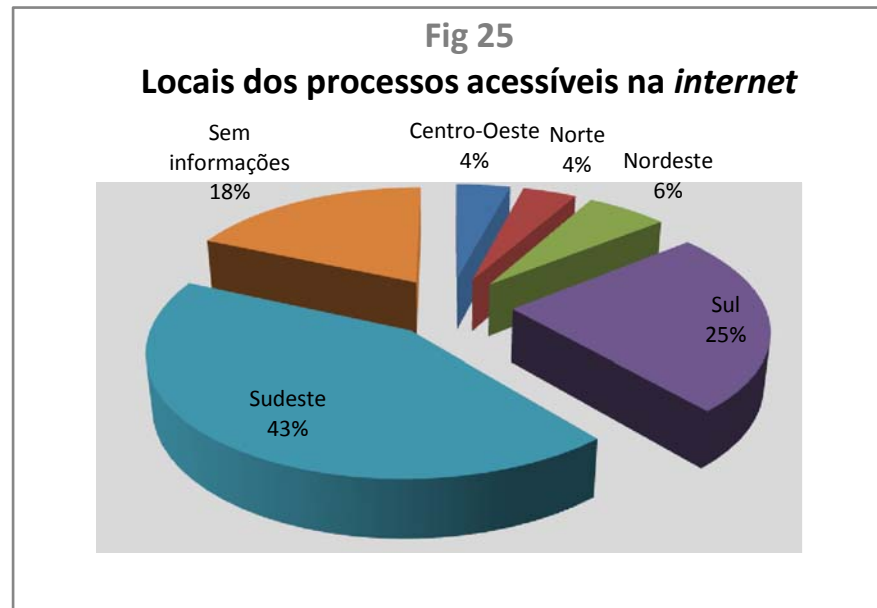
Fonte: Anexo 4.1

À semelhança do ocorrido em relação às reportagens, os periódicos *Valor On-line* (41%), *Folha de S.Paulo* (32%), *O Globo* (14%), *O Estado de S.Paulo* (14%) e *JB On-line* (5%) foram as principais fontes de denúncias contra as práticas de assédio moral em busca da reparação dos seus danos. Surpreendendo, não consta na amostra uma publicação sequer de uma ação judicial coletiva ou individual na revista *Exame* e no jornal *Gazeta Mercantil*, apesar de as linhas editoriais desses periódicos priorizarem a gestão de negócios.

Especificamente, mesmo considerando que a amostra foi constituída aleatoriamente, a revista *Exame* apenas publicou denúncias em reportagens junto à mídia impressa de grande circulação, como demonstra a Figura 24.

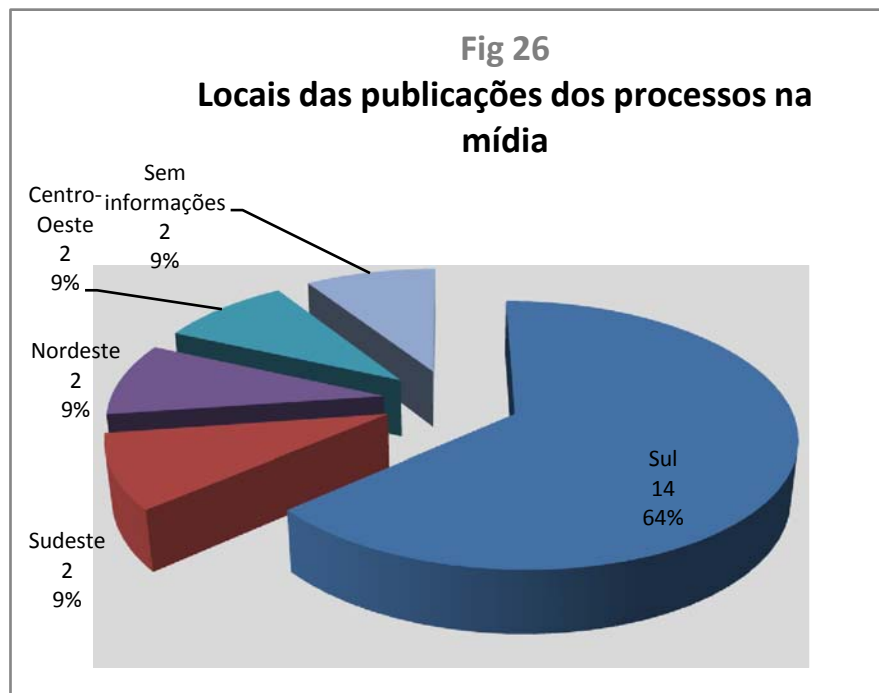


Contrariando as denúncias na mídia impressa, cujo local predominante foi a Região Sul, a Região Sudeste (43%) revelou a sua superioridade no que diz respeito ao acesso das ações judiciais individuais, acessíveis na internet, encaminhadas aos Tribunais de Justiça do Trabalho. Mesmo assim as denúncias na região Sul (25%) superaram o somatório das regiões Nordeste (6%), Norte (4%) e Centro-Oeste (4%).



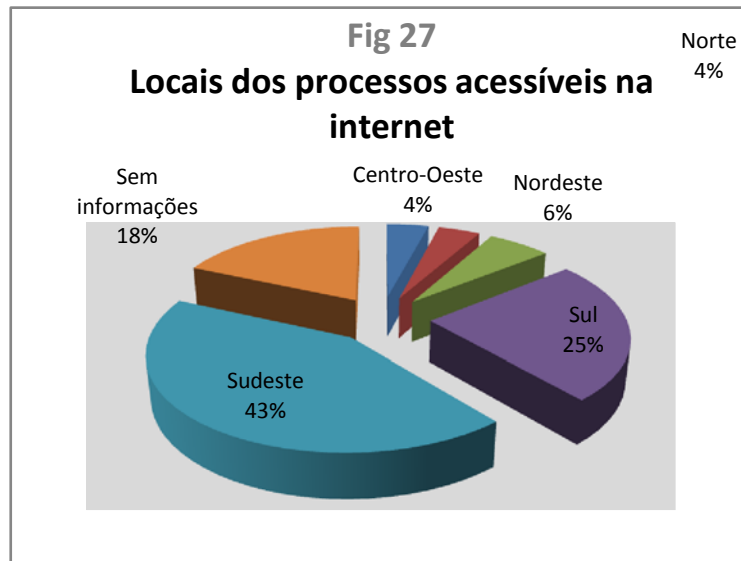
Fonte: Anexo 4.3.

A maioria das reportagens (72%) foi publicada na região Sul. Mais uma vez, a região Nordeste demonstrou pouquíssima disponibilidade (4%) para denunciar práticas gerenciais que humilharam o trabalhador propositalmente (Figura 25). Por sua vez, a região Sul (63%) superou a totalidade das demais regiões do Brasil quanto à coragem das denúncias das ações coletivas junto aos tribunais na imprensa escrita (Figura 26).



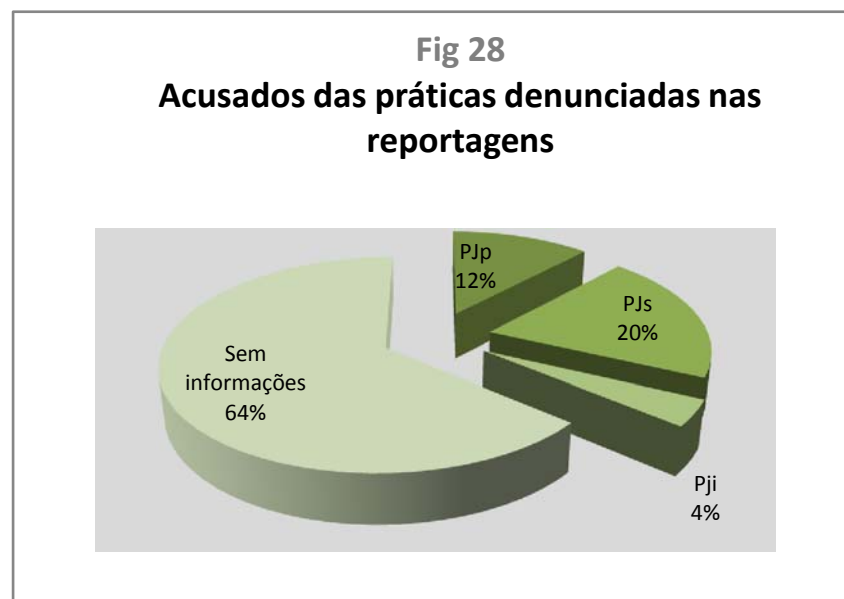
Fonte: Anexo 4.2.

As figuras 25 e 26 não deixam dúvidas quanto à ousadia da região Sudeste (43%) em dar visibilidade às agressões morais sutis ao trabalhador. Confirmando evidências anteriores, é inegável a abertura da região Sul para desvendar a presença do assédio moral nas organizações brasileiras. O percentual de 25% ultrapassou o somatório das denúncias no Nordeste (6%), Centro-Oeste (4%) e Norte (4%). Porém, o hábito do silêncio em relação ao assédio moral no trabalho se manteve: 18% das denúncias acessíveis à sociedade por meio da internet junto aos tribunais não especificaram em quais locais tais práticas ocorreram. Todavia, o que mais causou espanto foi a ausência da identificação dos acusados no Sul e no Sudeste, locais onde as denúncias ocorreram em maior escala.



Fonte: Anexo 4.3.

Contudo, as evidências relativas à fragilidade do conceito no Brasil insistiram em se manifestar. A ausência da identificação dos acusados em mais da metade das denúncias nas reportagens é uma das suas formas de manifestação (figura 28). Apenas 36% declararam a natureza jurídica das organizações que autorizaram práticas tipificadas de assédio moral, sendo as mais frequentes em organizações do setor de serviços (20%), principalmente no Sul, segundo a figura 29.

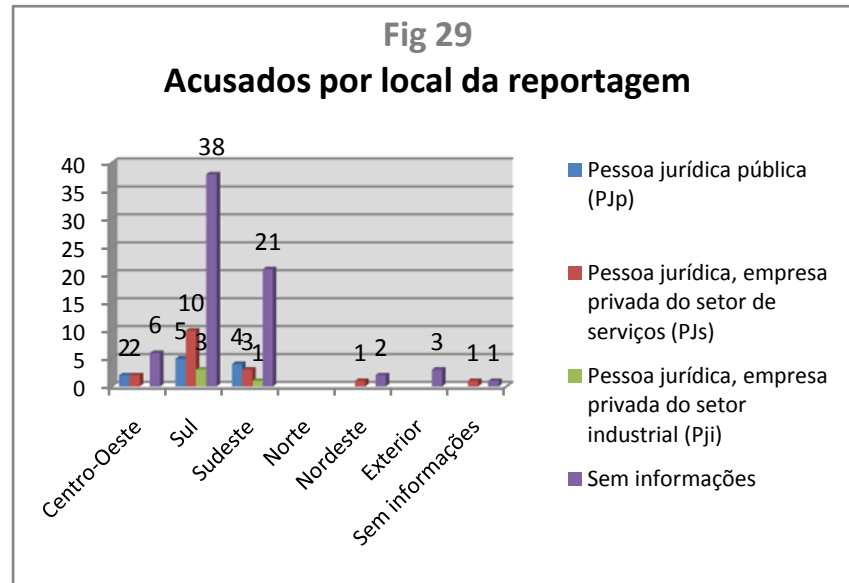


Fonte: Anexo 4.1

Legenda:

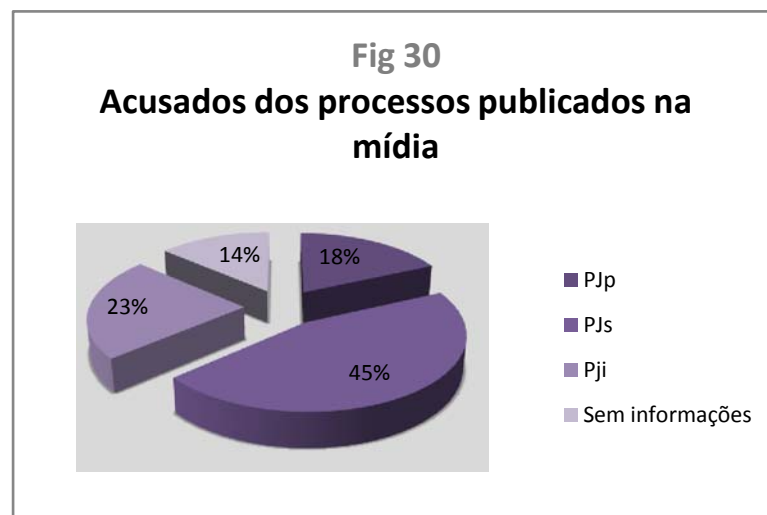
PJs – Pessoa jurídica, empresa privada de serviços

PJi - Pessoa jurídica, empresa privada do setor industrial
 PJP – Pessoa jurídica pública



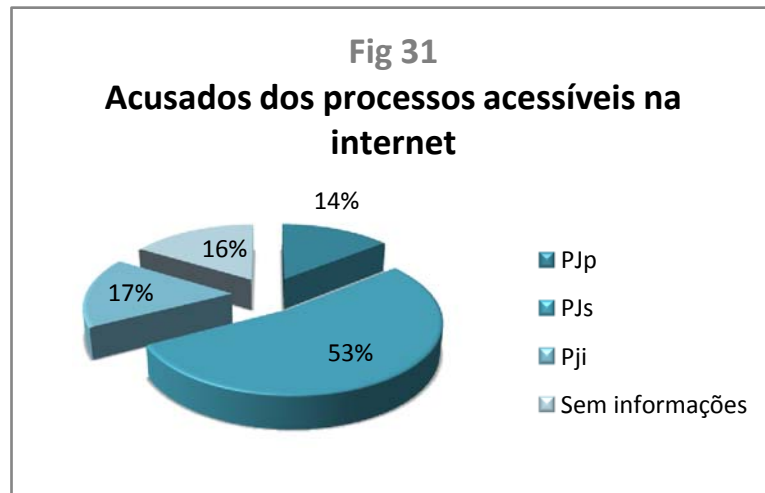
Fonte: Anexo 4.1

À semelhança do ocorrido em relação às denúncias que se transformaram em reportagens, 45% das ações coletivas que compõem a amostra também acusaram a prática do assédio moral em organizações de serviços, conforme a figura 30 a seguir.



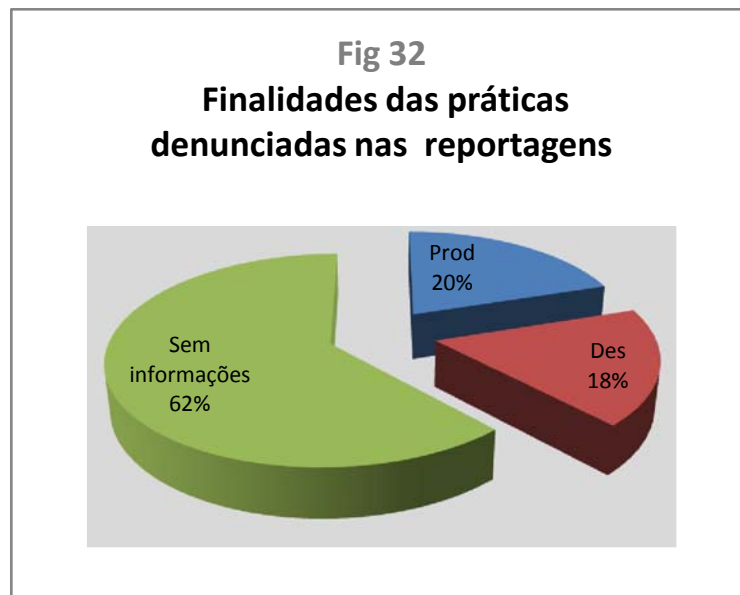
Fonte: Anexo 4.2.

Confirmando os demais elementos da amostra, a figura 31 ratifica que a análise das ações judiciais individuais encaminhadas aos Tribunais de Justiça evidenciou que o assédio moral continua existindo nas organizações brasileiras de serviços, principalmente.



Fonte: Anexo 4.3.

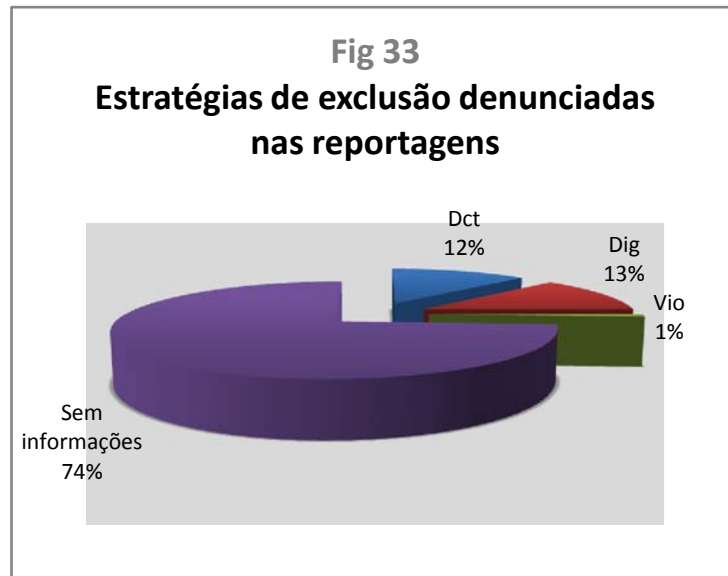
Em relação ao exposto, cabe notar a insistência do assédio moral em sobreviver nas organizações, apesar dos seus danos, especialmente morais. Inclusive, após a sua nomeação que, concretamente, autoriza o pedido da sua reparação, quer financeiramente, quer não. Entretanto, a Figura 32 revelou que inexistente a transparência total em relação ao que ocorre no cotidiano das organizações públicas e privadas. A maioria das reportagens que acusaram as empresas de assédio moral (62%) não explicitou a sua finalidade.



Fonte: Anexo 4.1

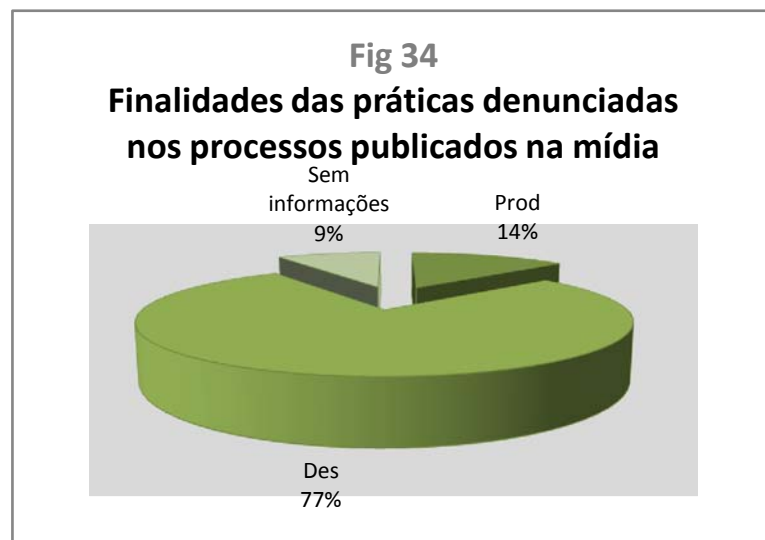
Apenas 20% das denúncias nas reportagens mencionaram que o assédio moral resultou da crença da eficácia desta prática para a obtenção do aumento da produtividade,

imposta pelas exigências do contexto competitivo de negócios. Contudo, a finalidade de 18% das denúncias foi a exclusão do trabalhador indesejável por meio da criação intencional de situações capazes de desestabilizar emocionalmente o trabalhador.



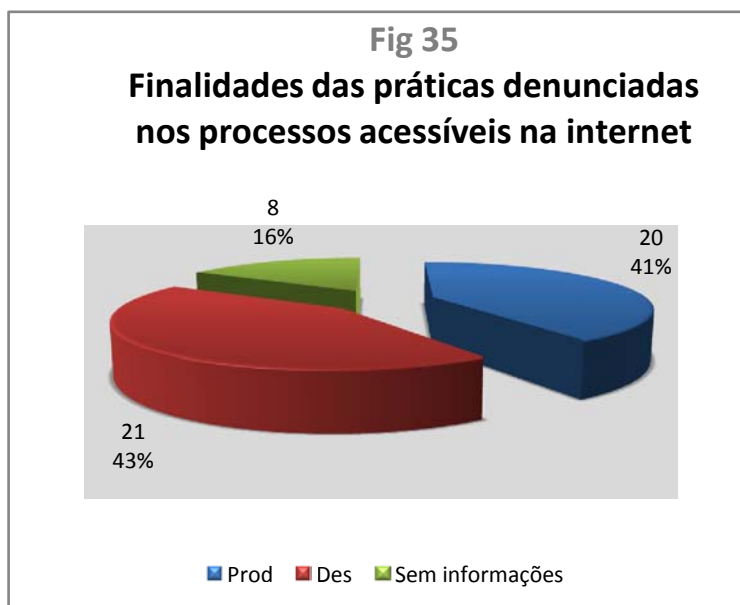
Fonte: Anexo 4.1.

Ao contrário, 77% das ações coletivas sobre assédio moral denunciadas na mídia impressa (figura 34) resultaram da degradação intencional das condições de trabalho e 14% à ânsia do aumento da produtividade. A omissão quanto à finalidade da adoção destas práticas se restringiu a 9% da sua totalidade.



Fonte: Anexo 4.2.

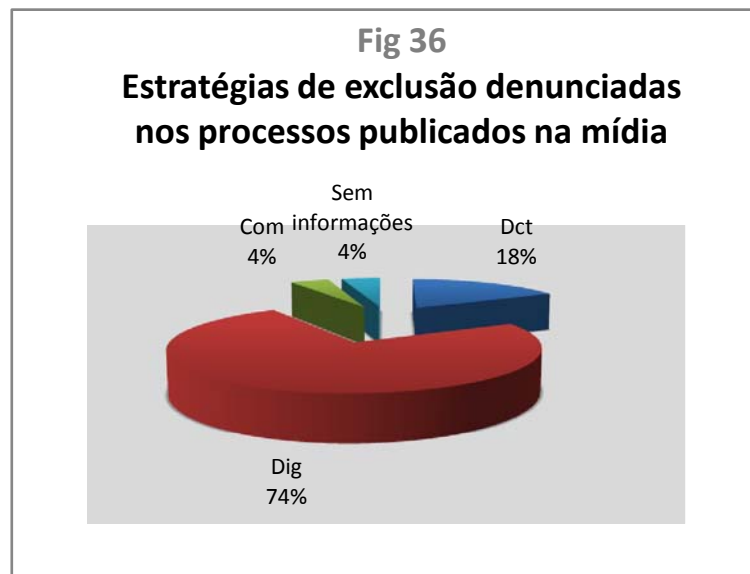
À diferença, os pedidos de reparação moral encaminhados aos Tribunais de Justiça por ações individuais decorreram tanto da degradação das condições de trabalho (21%) quanto da exigência do aumento da produtividade (20%).



Fonte: Anexo 4.3.

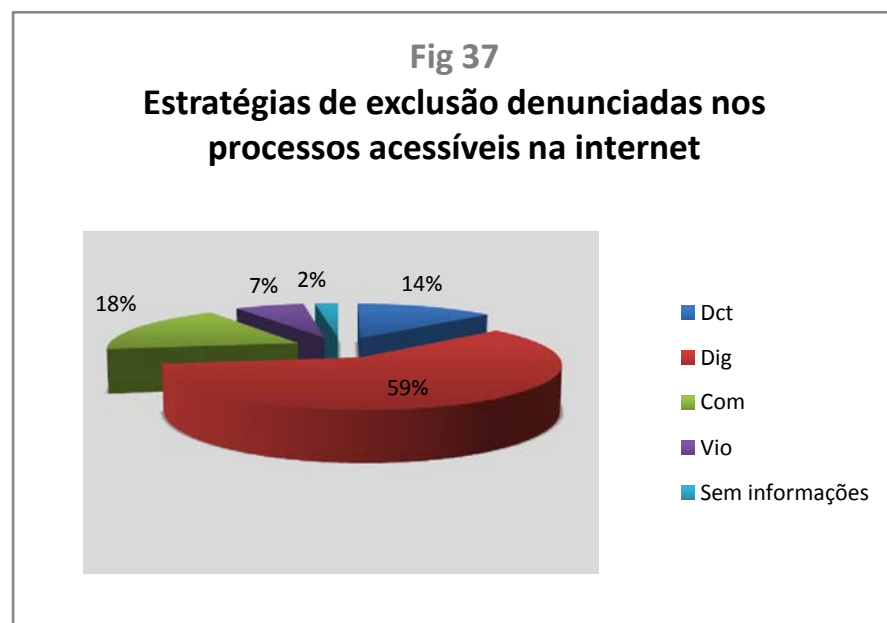
O presente estudo identificou três estratégias para excluir o trabalhador “descartável”, que instigaram as ações individuais judiciais, apesar do expressivo vácuo (74%) em relação a tais informações nas reportagens. Ou se ataca a dignidade do trabalhador reduzindo ao máximo a crença na sua capacidade de produzir (13%); ou se cria condições de trabalho que testam o seu limite de sanidade (12%); ou se ataca seus alvos por meio da violência verbal e sexual (1%).

As informações obtidas na publicação das denúncias, relativas às ações judiciais coletivas em reportagens, foram mais específicas (Figura 36). Elas revelaram que o ataque à dignidade profissional do trabalhador (74%), para retirar o seu direito de permanecer no mundo do trabalho, a perda da crença em si mesmo e a redução da sua auto-estima, predominou em relação às demais estratégias de exclusão. Outras 18% das denúncias elucidaram a opção pela deflagração das condições de trabalho, e outras 4% preferiram “vencer o trabalhador pelo cansaço” interrompendo a sua comunicação.



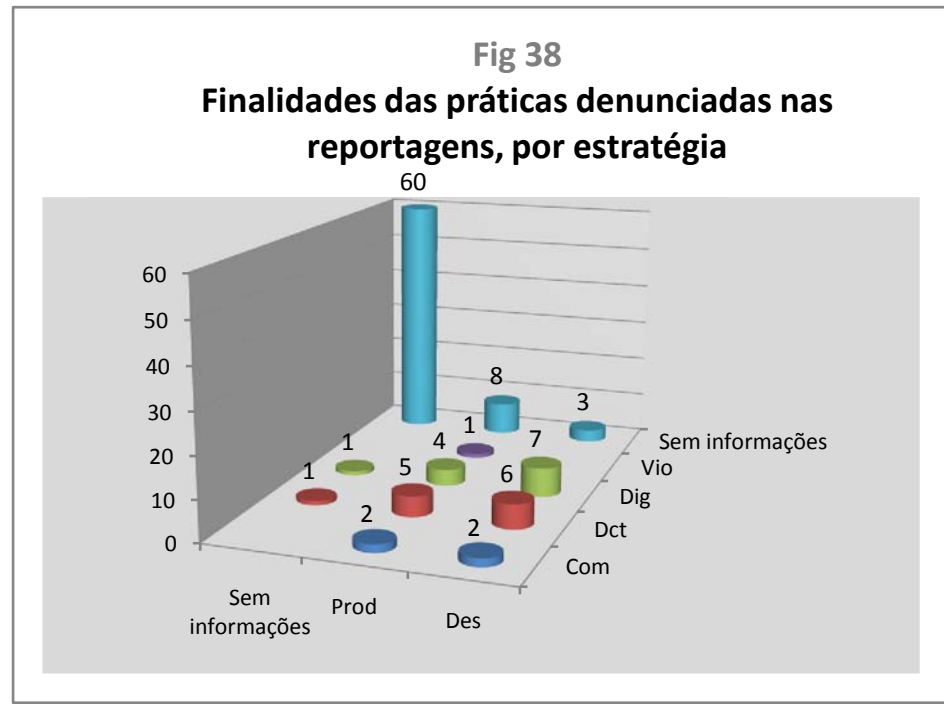
Fonte: Anexo 4.2.

Cinquenta e nove das ações individuais disponíveis na internet corroboraram o interesse do acusado em se livrar do trabalhador indesejável humilhando-o por meio de insistentes ataques à sua honra. À diferença, 18% optaram pelo isolamento e pela interrupção da sua comunicação com os demais. Aproximadamente 14% das estratégias se empenharam em tornar o ambiente de trabalho insalubre, 7% em agredir verbalmente e 2% não informaram as estratégias dos acusados, segundo aponta a figura 37.



Fonte: Anexo 4.3.

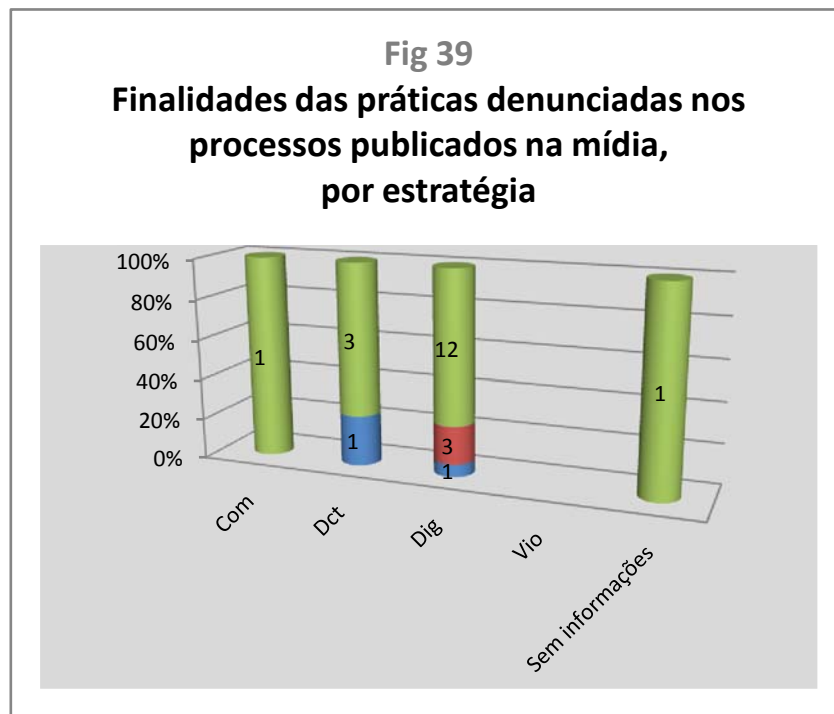
Apesar de a maioria não especificar como os alvos foram humilhados (60%), há vestígios de que as estratégias mais comuns visaram desestabilizar o outro emocionalmente (figura 38) por meio de inúmeras formas de agressões (7%).



Fonte: Anexo 4.1.

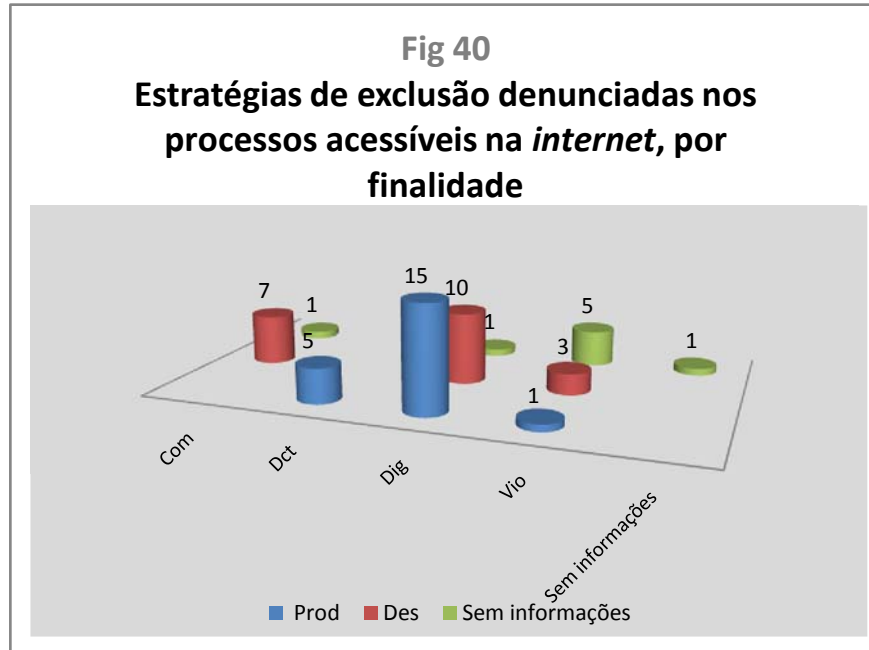
A análise do conteúdo das reportagens demonstrou que o intuito de um expressivo número de organizações brasileiras era levar o trabalhador a se sentir incapaz para a realização do trabalho sob sua responsabilidade. Algumas, diante da ânsia do aumento da produtividade, deterioraram propositadamente as condições de trabalho (5%), de modo a desestabilizar emocionalmente, ao máximo, o trabalhador “indesejável” para estimular seu pedido “voluntário” de demissão (6%).

Reforçando comentários anteriores, as ações coletivas publicadas na imprensa escrita denunciaram que as organizações se utilizaram, principalmente, da anulação da dignidade do trabalhador que elas acreditavam ser inútil (16%) ao funcionamento do processo produtivo em nível de excelência (figura 39)



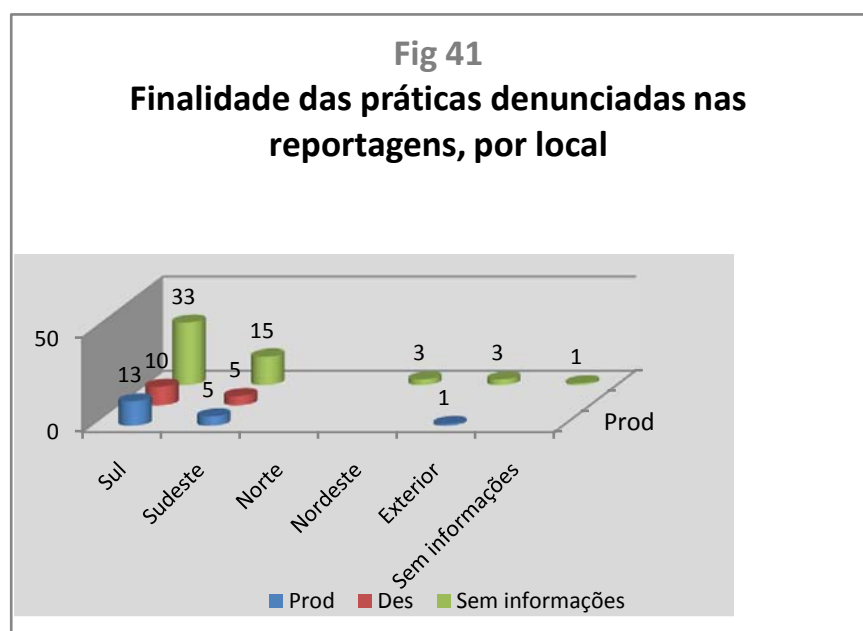
Fonte: Figura 4.2.

Ainda, 26% processos judiciais individuais da amostra, acessados pela internet, delataram que a redução da auto-estima do trabalhador atacando a sua dignidade profissional, foi percebida pelo empregador como uma estratégia organizacional de exclusão. A figura 40 resume tais situações.

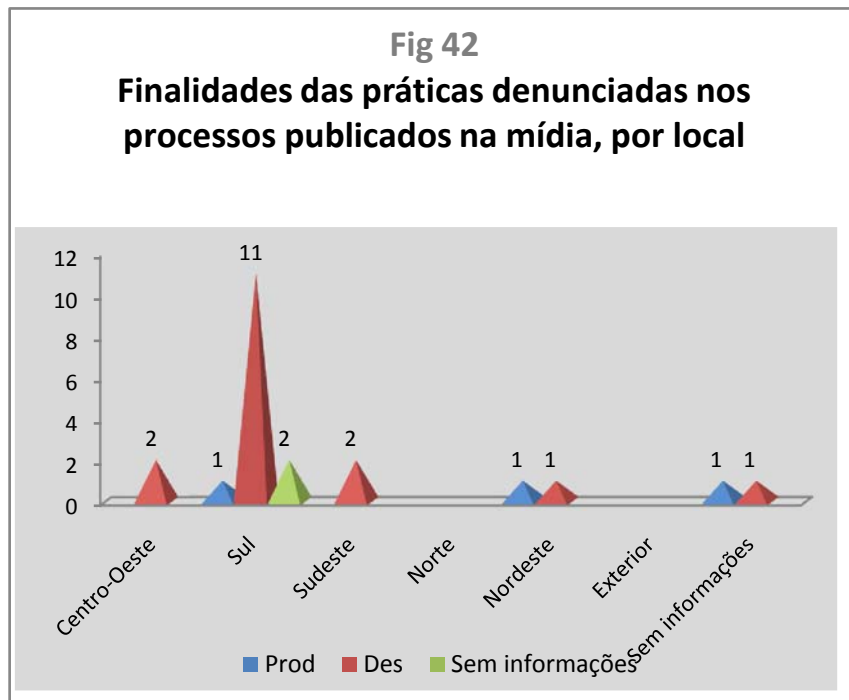


Fonte: Anexo 4.3.

As organizações da região Sul mantiveram a liderança na adoção de práticas tipificadas como assédio moral, apesar de as 33% das denúncias divulgadas nas reportagens não explicitarem suas finalidades (figura 41). A região Sudeste apresentou características idênticas: a mídia impressa denunciou o assédio moral no trabalho, mas não aprofundou suas razões, apesar de esta ser uma prática proibida juridicamente. Por sua vez, a região Norte (0%) passou ao largo da mobilização da sociedade para banir o assédio moral da realidade do trabalho no Brasil.

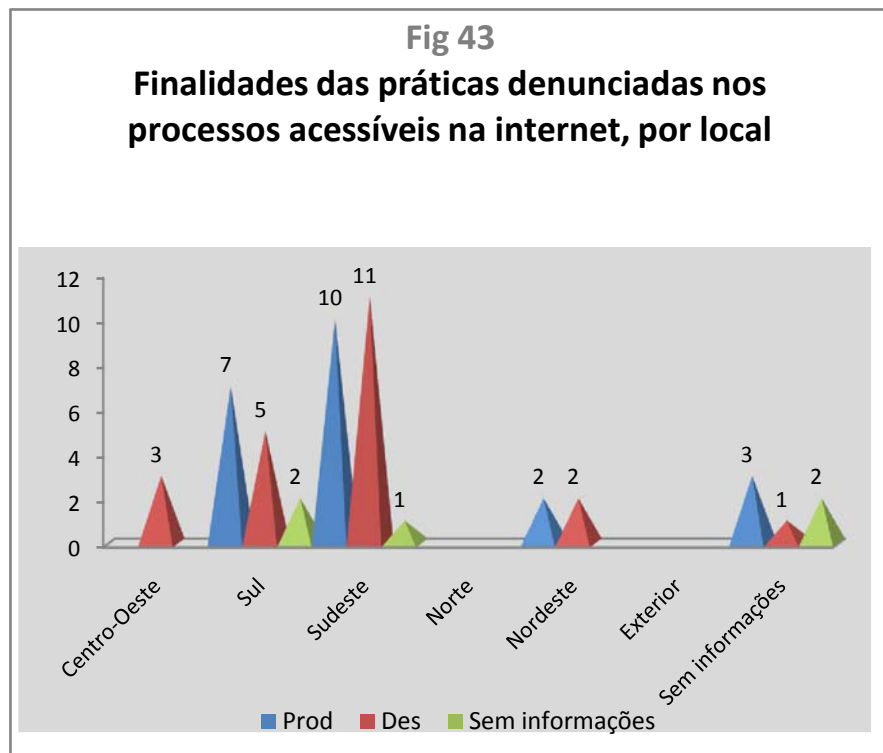


Fonte: Anexo 4.1



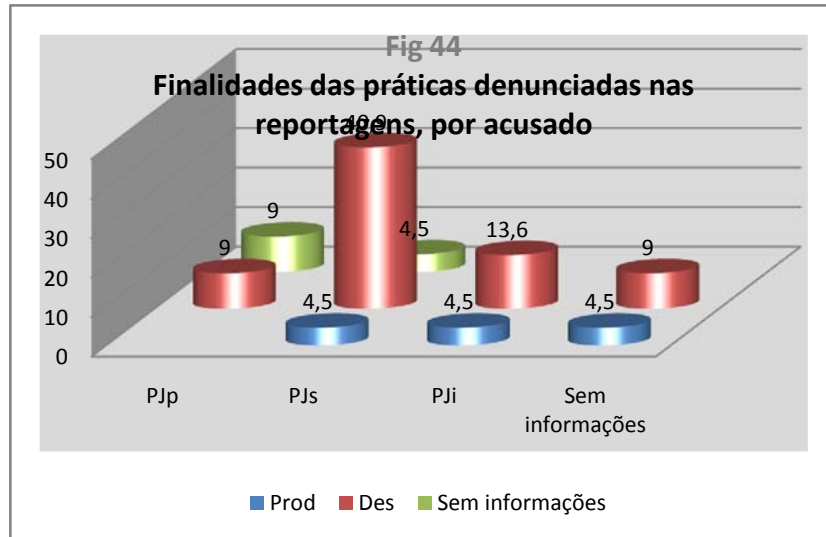
Fonte: Anexo 4.2.

Entretanto, a maioria dos processos contra o assédio moral no âmbito individual encaminhados aos Tribunais de Justiça predominou na Região Sudeste (23%), conforme se verifica na figura 43.



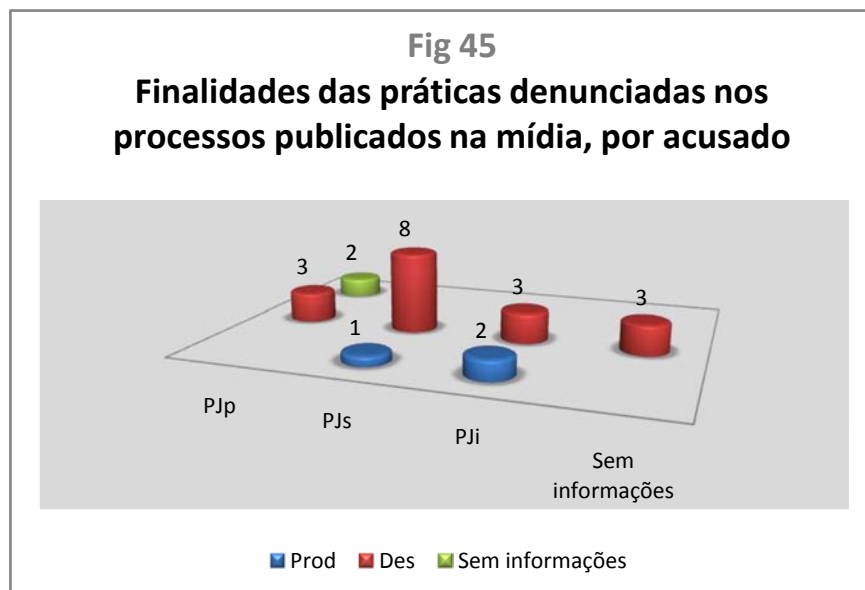
Fonte: Anexo 4.3.

No Sul (7%) e no Sudeste (10%) as denúncias em reportagens (figura 43) decorreram do interesse no aumento da produtividade a qualquer custo. A figura 46 apontou que o assédio moral ocorreu com percentuais idênticos (4,5%) em empresas do setor industrial e de serviços. Outras 4,5% não tiveram suas naturezas jurídicas informadas.



Fonte: Anexo 4.1.

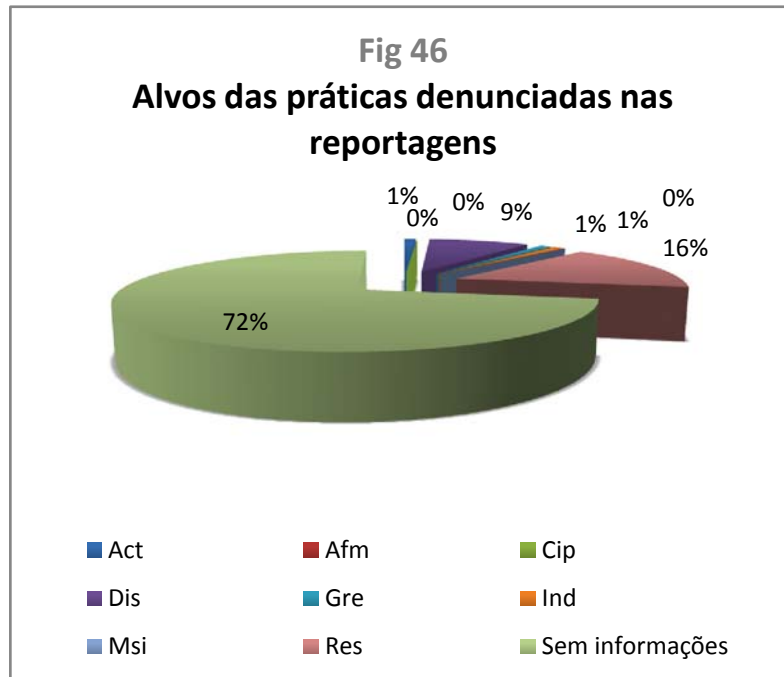
A mídia impressa (figuras 44 e 45) acentuou que essas práticas são comuns em empresas de serviços, apesar de as indústrias e as organizações públicas também acreditarem na eficácia dessas tecnologias gerenciais.



Fonte: Anexo 4.2.

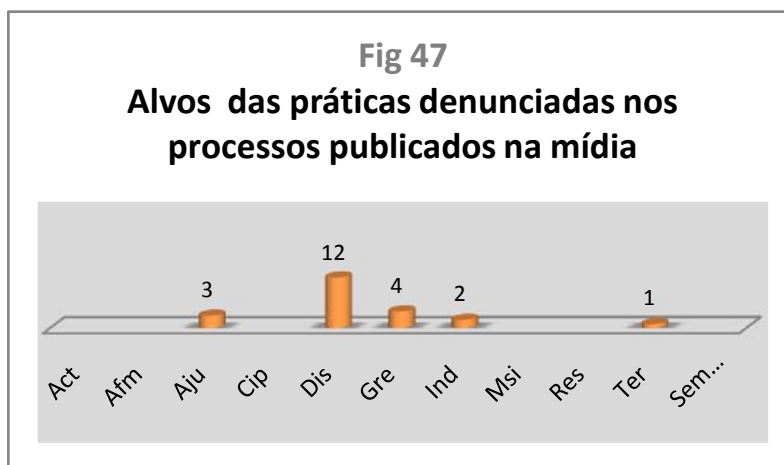
E quanto aos alvos das denúncias?

A maioria das matérias jornalísticas (72%) não especificou a categoria de trabalhador (figura 48). Apenas 16% apontaram o trabalhador sem perfil para alcançar resultados competitivos. Outras 9% comprovaram ser o trabalhador pertencente a minorias. Outras 3% revelaram que são aqueles que retornaram ao trabalho após afastamento por acidente de trabalho (1%), grevistas (1%) e empregados indisciplinados que se recusaram a contrariar suas crenças ou valores.



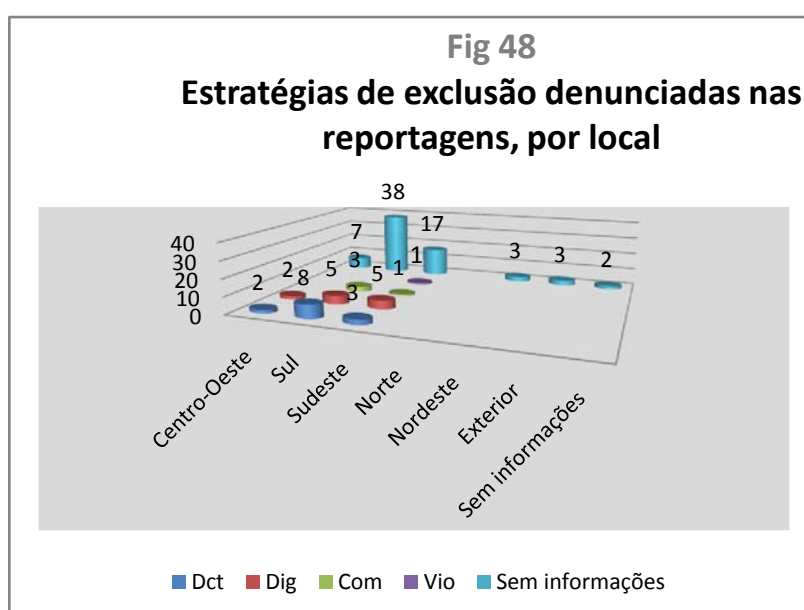
Fonte: Anexo 4.1.

A situação é completamente distinta em se tratando das ações judiciais divulgadas na imprensa. Cinquenta e cinco por cento dos empregados, alvos de perseguições propositais, se caracterizaram por um traço comum: o pertencimento a minorias. Este canal também apontou que grevistas (18%) e quem denunciou injustiças publicamente foram alvos de humilhações propositais (14%). Também, quem desobedeceu às regras vigentes (9%) e quem prestou serviços terceirizados (figura 47).



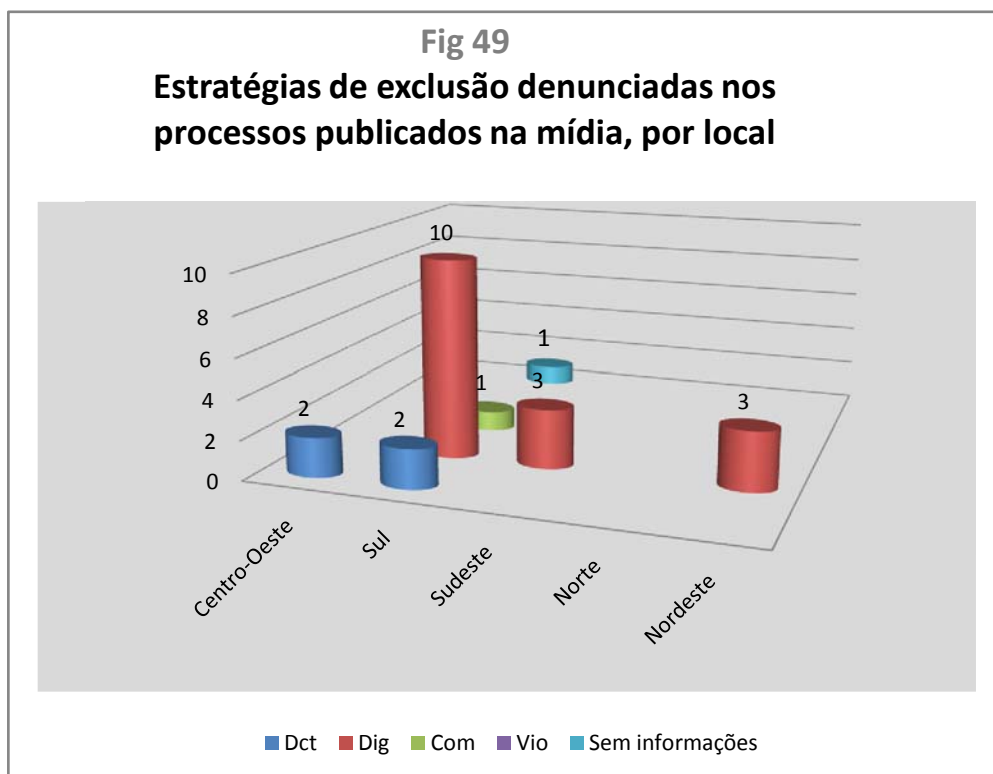
Fonte: Anexo 4.2.

Embora as estratégias de exclusão tenham ocorrido com maior vigor no Sul e no Sudeste, as linhas editoriais dos periódicos não se interessaram em divulgar as principais formas de manipulação adotadas para obrigar o trabalhador a fazer o que a empresa quer e o trabalhador acreditar que fez porque quis, conforme o sentido de manipulação atribuído por Joule e Beauvois. Entretanto, 10% das reportagens não se furtaram em revelar que nessas regiões a afronta à dignidade é autorizada, 11% delataram que a deterioração proposital do cotidiano profissional foi permitida, 4% acusaram que o isolamento e a interrupção foram práticas aprovadas e, ainda, 1% incriminou a violência verbal e sexual. No Centro-Oeste as denúncias a respeito das manipulações, atacando a dignidade do trabalhador (2%) e impondo condições de trabalho insalubres (2%), foram escassas, contudo não se calaram à diferença do Norte (0%) e do Nordeste (0%).



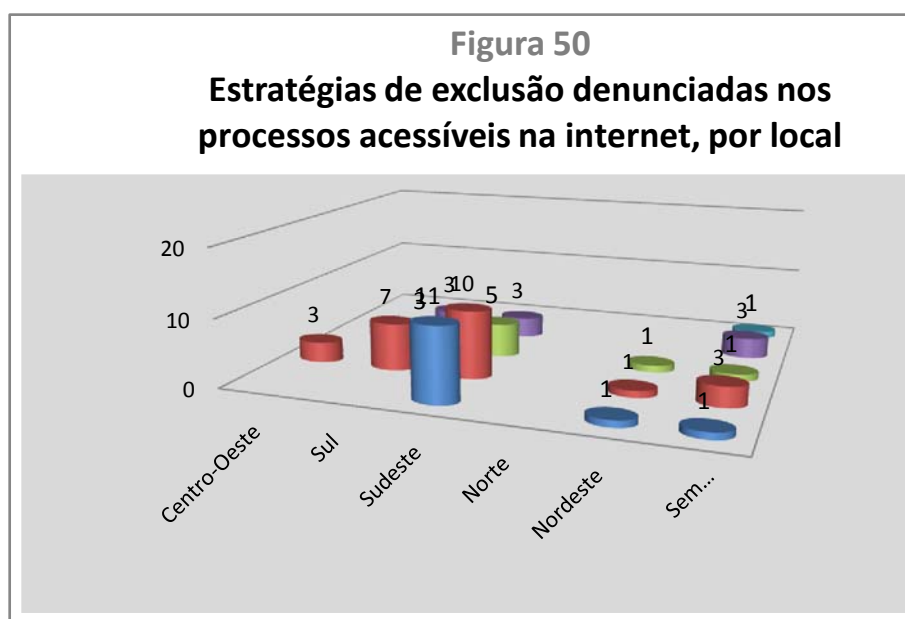
Fonte: Anexo 4.1.

Por sua vez, no Sul 13% das denúncias referiram-se à humilhação do trabalhador com base no seu perfil profissional (figura 49).



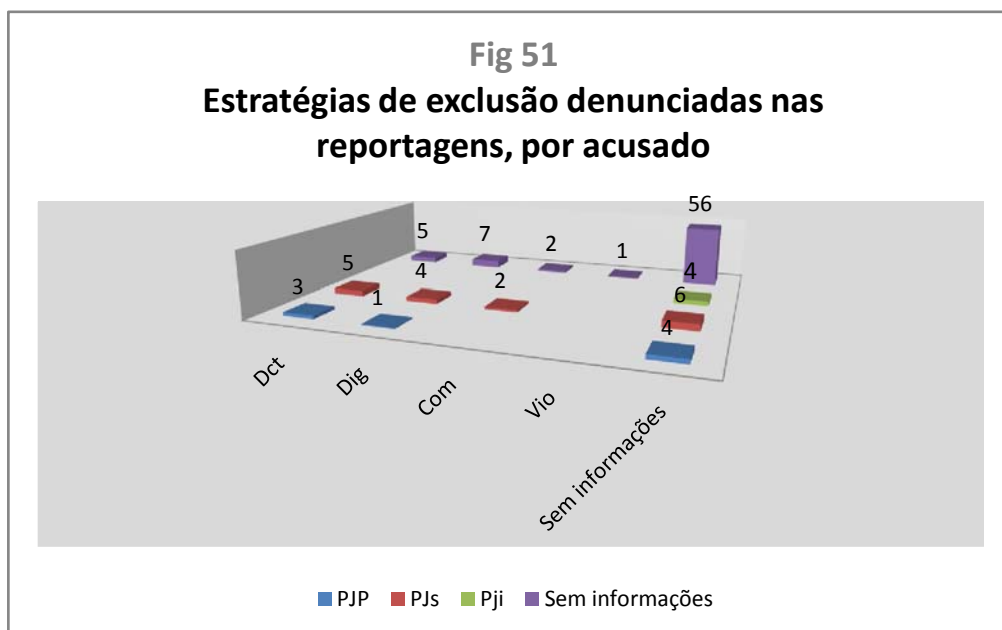
Fonte: Anexo 4.2.

A análise dos acórdãos permitiu uma visão mais acurada das denúncias. O ataque a dignidade do trabalhador construiu um ambiente de trabalho insalubre (figura 50).



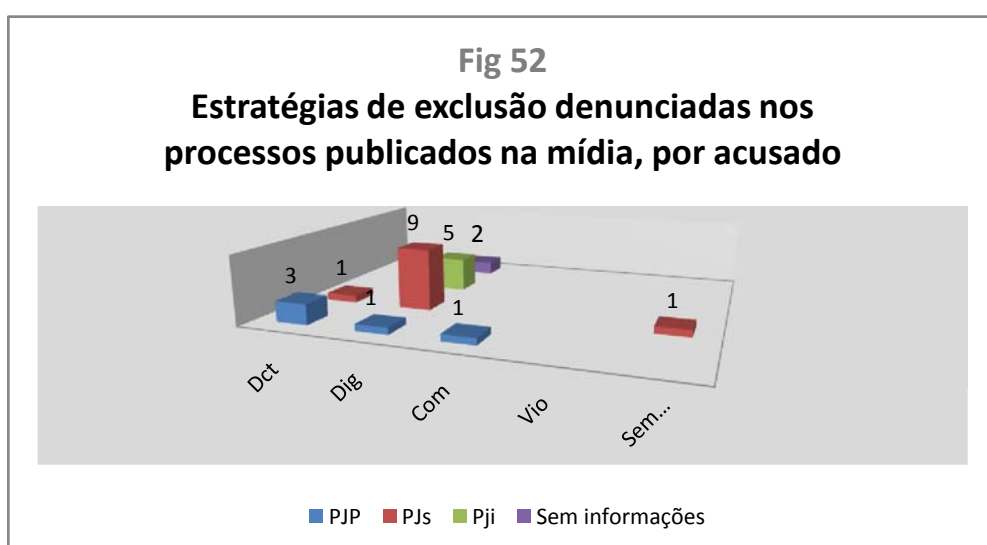
Fonte: Anexo 4.3.

Quais as acusações das denúncias? Novamente 70% das reportagens não comentaram (figura 51). As demais desvendaram a destruição da saúde no ambiente de trabalho (13%), e da auto-estima do trabalhador (12%) na indústria e no comércio.



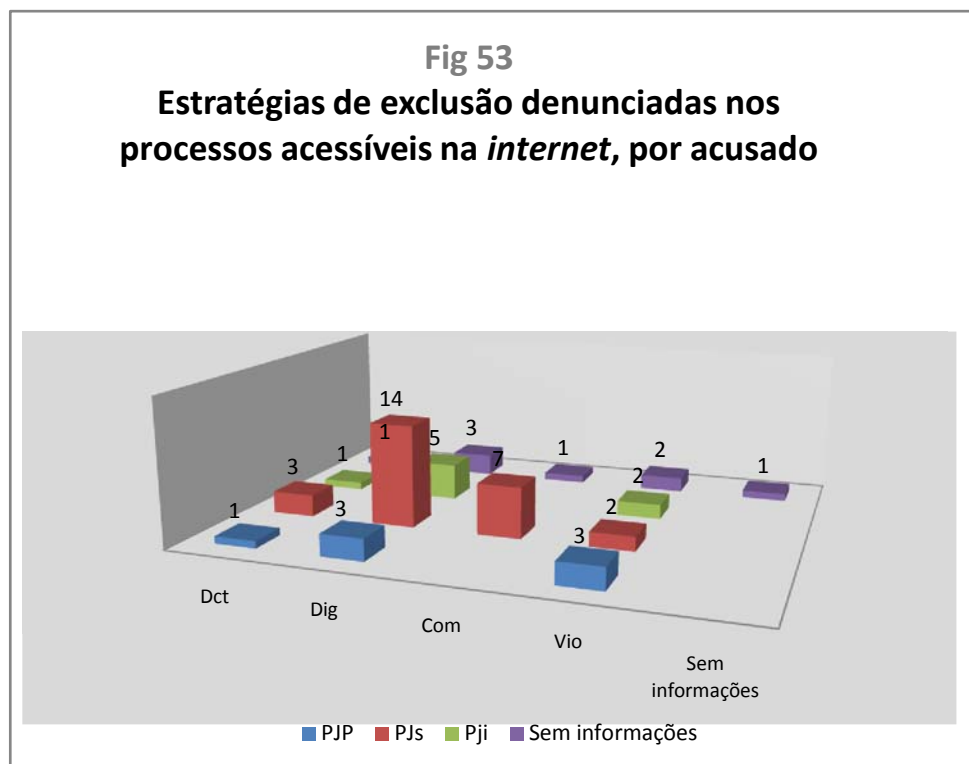
Fonte: Anexo 4.1

Independentemente da perspectiva da análise, a tentativa de estimular o outro se sentir incompetente foi mais freqüente nas empresas privadas de serviços (figura 52).



Fonte: Anexo 4.2

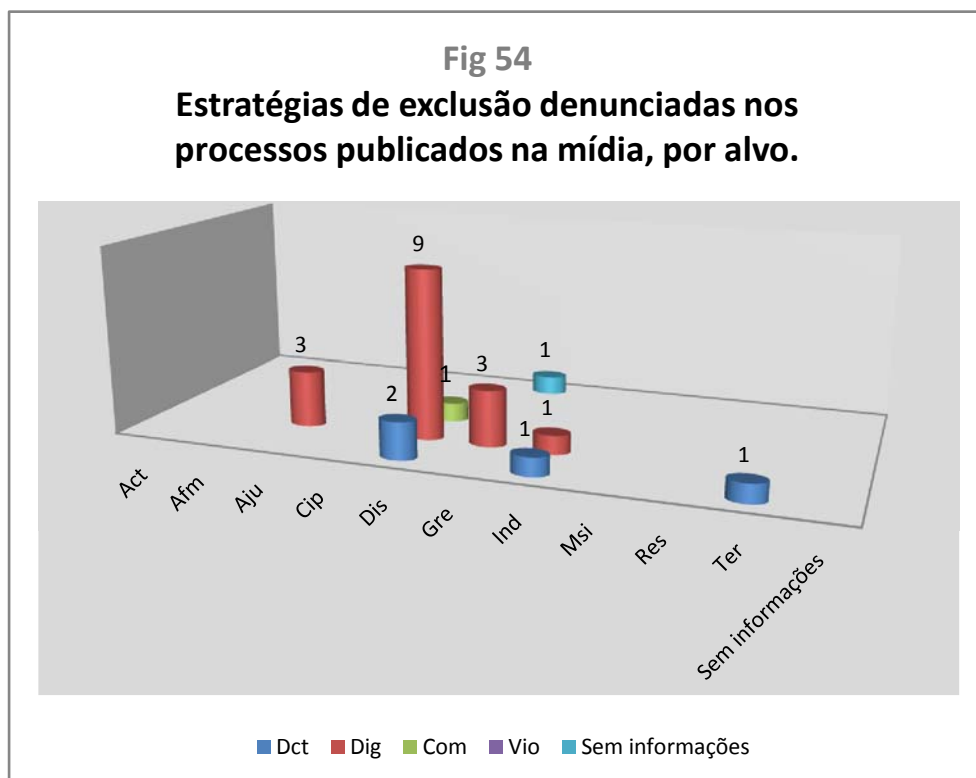
Segundo a análise dos dados empíricos, é inegável que no Brasil as práticas de assédio moral continuam existindo predominantemente em empresas de serviços, por meio das tentativas da anulação da dignidade do trabalhador (figura 53).



Fonte: Anexo 4.3.

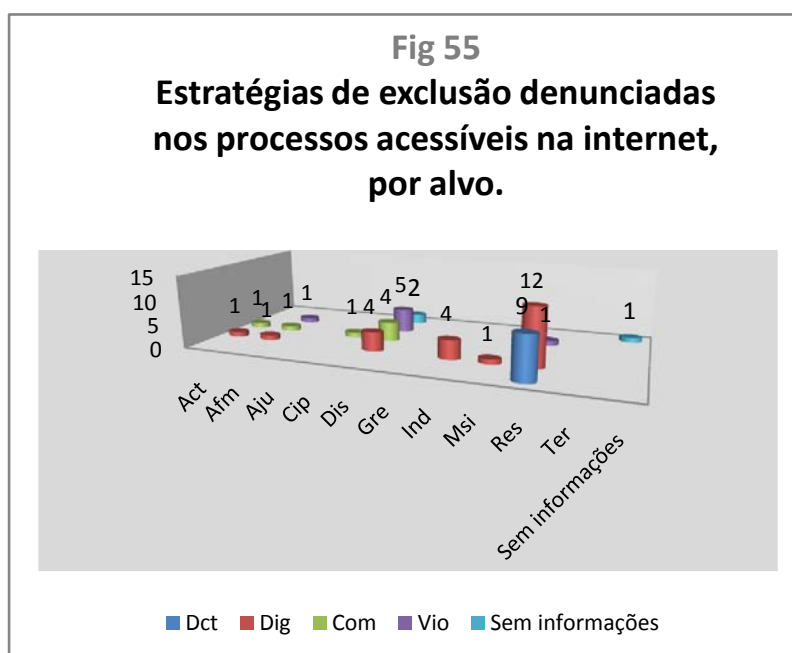
As minorias e os que obtiveram resultados que agregaram valor sofreram quase todos os tipos de manipulações organizacionais qualificadas como assédio moral. Os grevistas, os indisciplinados e os que adquiriram o “rótulo” de “doentes” foram expulsos gradativamente da organização por meios que tiveram o intuito de vencê-los pelo cansaço.

E como as empresas de serviços excluíram os indisciplinados (12%), os indignados com as injustiças organizacionais que motivaram o ajuizamento das ações (3%) e os grevistas (3%)? Com ataques à dignidade destes trabalhadores.



Fonte: Anexo 4.2.

Além disso, as figuras 54 e 55 revelam que as agressões sutis visando a exclusão “voluntária” se direcionaram ao trabalhador que não agrega valor, em face das exigências organizacionais contemporâneas.



Fonte: Anexo 4.3.

Resumindo, a análise da amostra comprovou que a nomeação do conceito assédio moral no Brasil, ao passar a exigir a adoção de medidas para a reparação do dano provocado pelo assédio moral, intensificou a denúncia pública das práticas caracterizadas pela humilhação intencional, especialmente em organizações de serviços, do Sul e do Sudeste, por meio de ataques à dignidade do trabalhador.

Em outras palavras, o aumento da robustez do *conceito assédio moral*, resultante da ampliação da percepção da sociedade quanto aos prejuízos provocados por este fenômeno organizacional, desvelou o sentimento de indignação antes as práticas gerenciais que constroem o trabalhador com o intuito de manipulação.

A nomeação da humilhação intencional trouxe à tona novas questões que se impuseram exigindo o aprofundamento do olhar. Quais contextos autorizaram tais práticas? Quais as justificativas dos acusados? Quais as percepções das vítimas em relação a estas formas de manipulação? Quais as visões dos juizes a respeito destas práticas? Indagações que nortearam o desenvolvimento do *capítulo 4 – O sofrimento invisível no trabalho*.

4. O sofrimento invisível no trabalho

Segundo o neodarwinismo, as mutações são impostas às pessoas como se impõem às espécies – ou se adapta ou se morre.

Luc Boltanski (1999)

A análise do material empírico corroborou a pesquisa bibliográfica preliminar ao comprovar que as demandas da lógica de produção flexível (SMITH, 1997) exigiram mudanças na organização do trabalho, vinculadas à redução da hierarquia, à formalização e ao enfraquecimento dos vínculos entre o trabalhador e a organização (POWELL, 2001). Essas mudanças provocaram graves danos ao trabalhador, segundo as evidências da amostra.

Na visão de Powell (2001) essas mudanças, embora “inovadoras”, são falácias que criam ambientes ameaçadores e inseguros. Por exemplo, o *downsizing* intensificou o trabalho, aumentou a insegurança, reduziu a lealdade do trabalhador à organização, aumentou o estresse (VICKY, 1997). Outro exemplo, a pesquisa recente apresentada no *Colloque “Organisation, intensité du travail, qualité du travail”*, em Paris, nos dias 21 e 22 de novembro de 2002, intitulada *The effect of High Performance Work Practices on Job Stress: Evidence from a survey of U.S. Workers*, acentuou os prejuízos da intensificação do trabalho, inclusive em organizações de alto desempenho (LAWLER, 1996), cuja prioridade é a efetividade organizacional.

As mudanças relativas ao vínculo empregatício fragilizaram as relações sociais no trabalho ao criarem um paradoxo. Por um lado, as tecnologias gerenciais demandam aumento crescente do compromisso com o negócio por meio da busca da integração de interesses empresariais e individuais, por outro, essas valorizam trabalhadores contingentes, diante da desconfiança na competência do trabalhador com vínculo permanente (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999). As empresas acreditam que ele não agrega valor.

A análise dos dados confirmou essa postura empresarial ao revelar que a reação do empresariado, diante dos impactos da retração do crescimento econômico, se assemelhou a uma máquina de vulnerabilizar e de exclusão do trabalhador “descartável” (CASTEL, 1998:519), em atendimento às demandas da lógica organizacional vigente.

Em função disso, este Capítulo se propôs a desvendar os impactos dessa visão de mundo nos contextos organizacionais que autorizaram práticas de gerenciamento do capital humano tipificadas como assédio moral, que em última instância nada mais são do que formas de manipulação do trabalhador. Aprofundando o olhar, o mesmo traz à tona as justificativas dos acusados, as percepções das vítimas sobre as manipulações que foram submetidas e as percepções dos juízes a respeito dessas práticas, por meio das três seções, a seguir.

4.1 Afagos ao “ovo da serpente”

O foco deste Sub-Capítulo, inspirado no título de um dos artigos de Heloani e, também, no filme de Ingmar Bergman, reside na análise da lógica que dinamizou as realidades organizacionais que favoreceram a prática do assédio moral. Em função disso, quais os impactos dessa visão de mundo no gerenciamento do capital humano?

A pesquisa de Boltanski e Chiapello (1999) propôs uma grade interpretativa instigante para explicar as transformações ideológicas do capitalismo, ante às exigências do contexto organizacional contemporâneo. Eles denunciaram que desde os anos 1990 essas criaram um mundo social do qual emergiram formas inéditas de injustiça e exploração, como a imposição da imobilidade dos não-qualificados para a contínua ascensão dos qualificados.

A novidade, porém, não é a transformação do trabalhador em mercadoria. Marx já denunciara esta forma de pensar. A questão se resume no fato de que a lógica da financeirização, no seu sentido restrito, tornou o trabalhador responsável pelo lucro, transformando-o em capital humano. Por essa razão, a análise da amostra, descrita no capítulo 3, demonstrou que as estratégias organizacionais tipificadas como assédio moral priorizaram a exclusão de quem é percebido como mercadoria descartável. Experiência e treinamento, quer dizer, acesso ao conhecimento aos acervos universais, se converteram em “bens” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999), cujo preço a pagar, ante à ausência do referido “patrimônio”, é a exclusão do mercado de trabalho. A rede conexionalista, uma metáfora empregada por Manuel Castells para significar o contexto de negócio contemporâneo, não aceita “incapaz”.

No passado, a lógica mecanicista dividiu o homem. Na atualidade, a lógica subjacente à gestão flexível dividiu os trabalhadores no mundo do trabalho em duas categorias ao associar o termo mercadoria ao trabalhador cujo perfil de competência não agrega valor: de um lado, quem agrega valor, do outro quem não agrega (SOUZA, 2002).

O capítulo 3 revelou a semelhança dos destinos de quem não agrega valor, segundo os atuais critérios valorizados pelo mercado. A exclusão propriamente dita, ou seja, a demissão, a redução de oportunidades profissionais, a queda da remuneração e o subemprego, entre outras formas contemporâneas de exclusão (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999). Por decorrência, em nome da sustentação da sua mobilidade, o trabalhador se submete à “voz” do mercado, se subordina aos seus “dogmas”, obedece às decisões dos seus instrumentos de justiça, se estressa e adocece.

Entretanto, Boltanski e Chiapello questionam se a ideologia do capitalismo que justifica e confere sentido às ações é apenas resultante de decisões dos dominantes. Os autores defendem que dominantes e dominados compartilham os benefícios e as servidões da ordem capitalista na qual se encontram inseridos. Bourdieu complementa acentuando que isso se mantém por adesão consentida. O autoritarismo requer quem manda e quem obedece. Daí ser enganoso supor que a exclusão é fruto exclusivo das exigências das macromudanças; ou de “modelos inovadores de gestão”. O homem é o responsável pela exclusão, agravamento de disputas, agressões e violações éticas (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999).

Logo, o gestor é o responsável pelas suas opções quanto às práticas adotadas para gerir o capital humano, as quais, segundo Powell (2001), se concretizam por meio de duas possibilidades: aquelas que buscam exclusivamente a redução de custos (*low road*) e aquelas que, embora modeladas para assegurarem níveis crescentes de competitividade, reconhecem a relevância do comprometimento do trabalhador com o negócio e, portanto, investem no *empowerment*, no desenvolvimento continuado e no reconhecimento das contribuições (*high road*). Em particular, essa segunda opção se aliou ao discurso gerencial para justificar a adesão do trabalhador às práticas capitalistas (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999). Pois, apesar de a acumulação contínua do capital exigir a mobilização de um número crescente de pessoas, apenas a minoria participa do processo da acumulação e tem acesso aos seus privilégios. Assim, a relevância do discurso gerencial se acentua considerando que justificativas apenas assentadas nas leis da economia não surtem o efeito desejado. Daí a importância do papel do discurso gerencial para justificar a adesão do trabalhador às práticas capitalistas (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999).

Diante do exposto pode-se afirmar que, na atual ordem econômica, a produção é a soma de fatores transformados, cujo crescimento resulta do acréscimo de cada fator, e o trabalhador continua sendo percebido como mercadoria, embora denominada capital humano. Segundo o mercado, ora uma mercadoria rara, ora não.

Todavia, o problema não se resume na opção por tecnologias gerenciais que buscam assegurar ganhos crescentes de produtividade. É notória a importância de níveis crescentes sustentados de excelência em ambientes competitivos, onde as empresas, para se manterem “vivas”, precisam enfrentar de modo efetivo os desafios da competitividade. A questão reside na priorização exclusiva de ganhos de produtividade, independentemente dos prejuízos causados ao trabalhador. Daí essa problemática colocar as práticas gerenciais, base da relação capital-trabalho, no centro de debates à medida que estas priorizaram exclusivamente a lógica de ganho de produtividade, conforme revelaram várias figuras construídas a partir da análise da amostra.

Não se pode deixar de observar que a financeirização reduziu o comprometimento do trabalhador com o negócio ao obrigá-lo a confiar seu destino nas mãos do imprevisível mercado (STARK,2000, apud POWELL,2001). Mas, o que pressupõe a lógica da financeirização? Esse modo de pensar fortalece a concepção de o ser humano ser mercadoria, criando lacunas no discurso gerencial contemporâneo (CHESNAIS, 1996:42):

o trabalho humano é, mais do que nunca, uma mercadoria, a qual ainda por cima teve seu valor venal desvalorizado pelo “progresso técnico” e assistiu à capacidade de negociação de seus detentores diminuir cada vez mais diante das empresas ou dos indivíduos abastados, suscetíveis de comprar seu uso. As legislações em torno do emprego do trabalho assalariado, que haviam sido estabelecidas graças às grandes lutas sociais e às ameaças de revolução social, voaram pelos ares e as ideologias neoliberais se impacientam de que ainda restem alguns cacos delas (1998)

Cabe dizer que para Chesnais (1998:12) esse vocábulo, também, compreendido como “mundialização financeira”, designa as [...] estreitas interligações entre os sistemas monetários e os mercados financeiros nacionais, resultantes da liberalização e desregulamentação adotados inicialmente pelos Estados Unidos e pelo Reino Unido, entre 1979 e 1987, e nos anos seguintes pelos demais países industrializados [...]. Ambos os termos se referem à dominação da esfera financeira sobre as demais.

Nesse sentido, estudiosos do fenômeno assédio moral, no Brasil, tais como Maria Esther de Freitas (2001), Margarida Barreto (2002), José Heloani (2005) e Alkimin (2005:12) salientam as conseqüências das demandas dos modelos de gestão flexíveis. O autor e as autoras mencionados denunciam que as premissas destes modelos autorizaram práticas de assédio moral em face da intensificação da produtividade e da competitividade à custa da redução de custos e mão-de-obra, aliada à elevação do desemprego. Complementando, Corrêa e Carrieri (2004:167) delataram o fomento de relações sociais que tornam o ambiente organizacional, cada vez mais, autoritário e extremamente competitivo.

Resumindo, segundo o disposto no quadro 7, os fundamentos do terceiro espírito do capitalismo que sustentam os modelos de gestão flexíveis, ao transformarem o desemprego em ameaça contínua, “naturalizaram” as categorias “talentos” e “descartáveis” em convivência com os princípios dualistas que nutriram o conceito classificação, a ser abordado no item 4.2.1 intitulado “Classificação: uma construção social”.

Convém lembrar que embora os termos “talentos” e “descartáveis” sejam rótulos, tratam-se de palavras cujas representações sociais designam significados que pressupõem inclusão e exclusão, respectivamente. Aquelas que mantêm a inclusão têm um “ar de família” (DURKHEIM,1999). Sob esta perspectiva, enquanto o vocábulo “talento” significa inclusão por se vincular a uma categoria cujos valores são legitimados pela lógica organizacional vigente, exalando um “ar de família”, a expressão “descartável” está associado à legitimidade da exclusão. Daí, a suposição de a referida lógica organizacional autorizar o individualismo e a criação de condições que favorecem o assédio moral que tornam o ambiente organizacional, cada vez mais, autoritário e competitivo.

Ainda, no que diz respeito à exclusão, é oportuno comentar que na organização da velha economia as classes antagônicas eram representadas pelo gestor e seus subordinados. A nova economia impôs uma “luta de classes” entre trabalhadores qualificados e desqualificados (CASTEL, 2000); ou, entre incluídos e excluídos (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999); ou, ainda, entre estabelecidos e *outsiders* (ELIAS, 2000).

O material empírico revelou que a lógica contemporânea de gestão desconsidera diferenças entre as histórias e os interesses do trabalhador. Tornou-se indiferente aos seus dilemas, às suas dores, às suas perdas, aos seus conflitos e aos seus destinos (BOURDIEU, 2001). Logo, as estratégias de exclusão se constituem em fontes indescritíveis de sofrimento humano (CASTELLS, 1999).

O assédio moral retira o homem do seu contexto social e econômico; provoca a perda da sua identidade; estimula o seu sentimento de impotência; reduz sua auto-estima; acirra sua angústia; impõe medo em relação ao seu futuro; estimula no indivíduo a percepção de ser indigno, ao levá-lo a se julgar pelo olhar do outro, a ter vergonha de construir vínculos, a se perceber como um “Zé Ninguém”, conforme a expressão concebida por Willian Reich para designar a vivência do sentimento de menos-valia. Enfim, o assédio moral força a paralisação do indivíduo. Pois, como diria Nietzsche, o medo e a culpa paralisam.

Portanto, as práticas gerenciais descritas nas denúncias públicas da amostra deste estudo permitem afirmar que o atual contexto organizacional é “uma selva chamada mercado de trabalho”, onde gerentes se impõem por meio de estilos autoritários marcados por ameaças constantes que tornam o ambiente de trabalho extremamente estressante. Diante do medo da exclusão, o trabalhador empreende esforços, além das suas condições humanas de rendimento e tolerância moral, em nome da “demonstração de competência”. Na visão de alguns estudiosos, a comprovação da competência é o principal “passaporte” para a sustentação do trabalhador no atual mundo do trabalho (BOLTANSKI, 1999; CASTELLS, 1999 e GRÜN, 2003). Ilustrando, inúmeras denúncias desvendaram o empenho das estratégias de exclusão na destruição da imagem da competência do assediado.

Aliás, contrariando o discurso contemporâneo da valorização de gestores que estimulam o comprometimento das pessoas com o negócio (LAWLER, 1996), a análise das reportagens contidas no anexo 1 demonstrou o contrário. Na captação de executivos os *headhunters* priorizaram quem comprovou contribuições financeiras ao negócio. Inclusive, após a qualificação do *conceito assédio moral*, em 1 de julho de 2001, a *Folha de S.Paulo* noticiou que “caçadores de talentos”, denominação popular de *headhunters*, valorizaram candidatos com foco exclusivo em resultados. De acordo com essa matéria, em algumas organizações as políticas de retenção de “talentos” aceleraram promoções visando transformar, apressadamente, técnicos em gestores. Em decorrência, isto pode favorecer o assédio moral, em face do despreparo desses gestores, sem experiência e nem sequer maturidade pessoal. Em função do disposto, até então, foi possível observar os “efeitos colaterais”. O adoecimento do indivíduo enfraqueceu sua capacidade de criação de vínculos construtivos, reduziu o seu desempenho e, conseqüentemente, o da equipe e o da organização.

Autores, como Di Maggio (2001), pesquisaram a emergência de problemas psicológicos provocados por relações de trabalho individualistas e competitivas, cujos quadros 5, 6 e 7, além de apresentarem exemplos abundantes, confirmaram esses fatos.

Castel (2001:497) acentuou os impactos desta realidade, advertindo que na sociedade complexa a solidariedade não é mais um dado devido ao excessivo individualismo.

Apesar da continuidade do assédio moral nas organizações brasileiras, após a sua qualificação, a análise da amostra revelou que quanto maior a percepção das finalidades dessas estratégias de exclusão por parte da sociedade brasileira, maior a sua indignação, maior a sua mobilização social e, conseqüentemente, maior a elevação do *status* do *conceito assédio moral*, maior a imposição de limites à sua atuação. Contrapondo, quanto maior a indiferença em relação aos seus prejuízos, maior o recuo na robustez do conceito, maior a liberdade à adoção do assédio moral ao se gerir o capital humano nas organizações.

Em linhas gerais, um número elevado de organizações, diante da necessidade de assegurar o gerenciamento efetivo das contribuições ao negócio, instigou a intensificação das denúncias públicas, ao priorizar a valorização de profissionais com perfis de competência que atendem às exigências do terceiro espírito do capitalismo. A orquestração dessa realidade, por meio de práticas apoiadas na lógica da gestão flexível, conhecidas como *lean production*, *downsizing* e terceirização, entre outras, obrigaram o atendimento de exigências absurdas em nome da competitividade. Seus pressupostos, ao defenderem que qualquer profissional deve ser substituído por outro mais capaz, provocaram a emergência de formas contemporâneas da violência moral no trabalho que, provocando o sofrimento humano, por meio de formas “criativas”, especialmente em empresas privadas do setor de serviços. E, quais são as formas de impor sofrimento ao trabalhador?

4.1.1. Fisionomias do poder abusivo

A análise das práticas de gerenciamento do capital humano modeladas pelas exigências do contexto organizacional contemporâneo, descritas no capítulo 3, ao confirmarem que as práticas qualificadas como assédio moral são estratégias organizacionais de exclusão, estimulou novas indagações. Quais formas de constrangimentos foram adotadas para assediar moralmente? Quais as percepções dos acusados e das vítimas? Quais os critérios de exclusão fundamentaram a classificação de um trabalhador como “descartável”? Quais os fundamentos dos instrumentos que classificam o trabalhador? As respostas a estas questões se transformaram nos propósitos que nortearam o desenvolvimento do item, em questão.

A busca de respostas exigiu um olhar mais acurado nas denúncias públicas decorrentes das ações individuais efetuadas junto aos Tribunais de Justiça do Trabalho, o que foi possível graças à divulgação dos seus acórdãos na internet. Pois, o conteúdo das denúncias divulgado na imprensa escrita foi mais superficial, provavelmente, em face dos limites impostos a esse veículo de comunicação.

As organizações brasileiras da amostra, públicas e privadas, desnudaram suas faces aélicas e desumanas relativas à gestão de pessoas. Todavia, quais as justificativas dos acusados para assediar moralmente o trabalhador? A maioria dos acusados argumentou que se trata de uma prerrogativa do exercício do seu poder diretivo. E mais, que a competitividade é lícita independentemente dos meios utilizados para assegurar essa condição no mercado.

xingado pelo gerente de “imbecil”, bengala”, “inútil”... vendedores que não alcançavam a produtividade”

Processo nº 01117-2002-032-02-00-0

devido ao processo de reestruturação da empresa para atender a exigência do mercado foi necessário substituir o quadro de empregados... não se pode confundir mensagens honestas e transparentes... motivadoras com terrorismo psicológico ou manipulação perversa

Processo nº 1341-2004-010-02-40.0

Um número expressivo de empregadores concordou que o estresse e as pressões caracterizaram as relações produtivas no atual cenário competitivo. Eles destacaram que a concorrência acirrada impõe aos empreendimentos econômicos no regime capitalista e, portanto, aos trabalhadores neles envolvidos, exigências que acarretam pressões e estresse.

Algumas empresas se defenderam registrando que exerceram seu poder de direção e disciplinar de modo regular, em outras palavras, conforme o previsto no artigo 2º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Porém, as empresas justificaram que tais situações se afiguram ordinárias num mercado competitivo. Daí, não ser possível atribuir ao empregador qualquer responsabilidade por esta situação.

Aumento da pressão... estilo gerencial autoritário e dominadorameaça de dispensa... após o mesmo ter assumido uma função... imposição para o cumprimento de metas

Processo nº 01023-2001-011-4-00-2

Vários empregadores, também, ressaltaram a inexistência de provas dos danos à saúde dos empregados. Além disso, a análise trouxe à tona a desconfiança dos empregadores quanto às queixas relativas às seqüelas, principalmente, se provenientes de quem retorna ao trabalho após o afastamento por acidente de trabalho, quem atua como representante sindical ou é incapaz de manter níveis de desempenho competitivo. Para eles os empregados que retornaram ao trabalho após o afastamento por acidente de trabalho (Act) se esquivaram do trabalho, segundo o processo nº 00436-2003-001-14-00-0.

Quanto aos representantes sindicais, trata-se de “uma máfia da estabilidade sindical”, conforme a expressão utilizada pelo empregador acusado no processo nº 00247-2003-001-019-00-0. Na percepção de alguns empregadores a demissão de um trabalhador que desempenha esse papel na organização, antes do término da sua estabilidade sindical, não implica na ofensa da honra, no ataque à imagem e nem sequer na anulação da sua dignidade. Quanto aos empregados incapazes de manter patamares de crescentes de desempenho excelente, ou seja, que agrega valor ao negócio, alguns empregadores justificaram que a exclusão foi fruto de medidas relacionadas à reavaliação do quadro pessoal, efetuado por especialistas que foram os responsáveis pela classificação do empregado.

Contrariamente, em sua visita ao Brasil, Hirigoyen acentuou que o atual contexto de negócios favorece a agressão moral que busca fazer crer ao assalariado que este tem que se estar disposto a aceitar quaisquer imposições se quiser manter o emprego.

cobrança diária para a venda de produtos... visando o crescente alcance de metas altas de vendas... se em 6 meses o empregado não atinge 80% a 90% das metas pode chegar a ser despedido... o banco não tem interesse em que não alcance meta

Processo nº 01117-2002-032-02-00-0

Os dados empíricos confirmaram o posicionamento da autora: para alguns empregadores o ato de empregar se assemelha a um favor. Com base nesta visão de mundo, algumas empresas fingem não perceber que seus gestores conduzem suas equipes de forma tirânica ou perversa, expressões comumente empregadas por Hirigoyen nas suas obras. De modo geral as empresas denunciadas em função de posturas aécticas se defenderam argumentando que tais práticas alegadas como assédio moral devem ser entendidas como “esforços visando o alcance de metas”. Para o poder diretivo abusivo a coação para dominar é “normal”. Razão pela qual na percepção da maioria dos acusados inexistiram as alegadas humilhações e os danos decorrentes alegados pelas vítimas do assédio moral.

empregados que não atingiam as metas eram obrigados a “pagar prendas”... fazer apoio em cima da mesa, na frente de colegas... submetidos a palavras pejorativas e desabonadoras de seus superiores hierárquicos.

Processo nº 00064-2003-015-04-00-6

Pressões para trabalhar mais do que para o exercício de suas funções normais em vendas... se a pessoa não produzisse mais era massacrado e execrado publicamente.. “Vergonha!”

Processo nº 00021-2004-097-3-00-0

Contestando, alguns juízes advogaram que as exigências de modelos de gestão estrangeiros, especialmente americanos, ao fomentarem a sustentação da competitividade atingiram a dignidade do trabalhador (Dig), a partir da coação psicológica para subjugar o trabalhador e impor-lhe a qualquer preço, uma produtividade [...] selvagem e incompatível com a capacidade humana [...], conforme a expressão utilizada pelo juiz do processo nº 00847-2002-005-17-00-3.

Um número expressivo de processos ilustrou outro argumento: o trabalhador é avaliado em função da sua contribuição ao negócio. Se as metas forem cumpridas há bonificação, caso contrário a punição é inevitável. Confirmando, 51% dos processos acessados na *internet*, 50% dos processos publicados na mídia impressa e 12% das reportagens denunciaram práticas de assédio moral que atentaram contra a dignidade do trabalhador, buscando excluí-los do mundo do trabalho.

a empresa deve responder pela atitude do seu preposto que agrediu os valores morais do empregado e feriu o seu decoro e prestígio profissional ao buscar inferiorizar intencionalmente o empregado perante o grupo.

Processo 00064-2003-015-04-00-6

a empresa passou a hostilizar o empregado por conta de reiteradas faltas ao serviço que decorriam da necessidade de socorrer sua esposa gestante... a condição passou a descontentar o empregador, visto que não poderia dispensar o funcionário sem considerável prejuízo financeiro, acarretado pelo montante que teria que indenizar.

Processo 01224-2004-014-03-00-7

As estratégias de exclusão, sistemáticas e estruturadas, revelaram total aviltamento na relação de trabalho para suplantar, de forma perversa, a personalidade do outro e os seus direitos. Os acórdãos comprovaram que o assédio moral buscou excluir o trabalhador indesejável por meio das duas principais fisionomias do poder: degradação das condições de trabalho e aumento de exigências relativas à produtividade.

Mas, o olhar atento deste estudo trouxe à tona que a degradação intencional das condições de trabalho (Des) se distinguiu por meio dos ataques à dignidade do trabalhador (Dig) dirigidos a empregados indisciplinados que se recusaram a cumprir ordens ou realizar ações que contrariavam suas crenças e valores (Ind). Para tanto, os acusados nem sempre adotaram atitudes ostensivas, obviamente mais fáceis de provar. Ao contrário, estes utilizaram agressões sutis revelando a perversidade do assédio. Ações perniciosas apenas “visíveis” pela vítima e pelo agressor e, portanto, mais difíceis de serem comprovadas.

seguida por três ou quatro vigilantes à distância.

Processo nº 00936-2003-036-3-00-0

Todavia, em algumas situações, a visibilidade do assédio extrapolou o binômio vítima-agressor. A coragem de testemunhas enfraqueceu as justificativas dos acusados ao confirmarem as percepções das vítimas.

a empregada era a única acompanhada por três a quatro vigilantes. Razão pela qual a empregada sempre ficava chorando e cabisbaixa.... a empregada tinha liderança e reivindicava direitos, como a emissão de CAT.

Os comentários irônicos se constituíram em outra face do poder abusivo.

não ser do nosso interesse a continuidade da prestação de seus serviços nesta Unidade e com o escopo de manter a boa ordem dos trabalhos da secretaria e a harmonia da equipe .. a não observância das normas.... constitui-se um mau exemplo para os demais servidores...é impossível a sua permanência no serviço externo da secretaria e inviável o mesmo permanecer no âmbito interno da secretaria...destacando a presença da ex-esposa e do ex-cunhado na secretaria...cabendo frisar que a separação do casal foi litigiosa..o acusador revela não ser amigo da ex-esposa.

Processo nº 1461-2003-000-03-00-3

A crueldade foi a tônica das relações contaminadas pelo assédio moral. As estratégias de exclusão, por meio de uma ação sistemática e estruturada, revelaram total aviltamento na relação de trabalho para suplantar, de forma perversa, a personalidade do outro e os seus direitos, como demonstra o processo a seguir. A violência psicológica seguiu uma dinâmica na qual o sujeito perverso empregou várias modalidades de agressões contra a vítima que a violentaram no conjunto dos seus direitos, de modo sutil, sorrateiro, silencioso, ardiloso com o intuito de confundí-la. Segundo o acórdão, os métodos empregados se assemelharam aos adotados pelos fascistas para submeter e conduzir as vítimas ao cadafalso.

assédio sexual da chefia, associado a pressões públicas para regularização de débitos junto ao SPC.

Processo nº 00967-2003-13-4-00-3

A ânsia da destruição do ambiente do trabalho para a exclusão dos “indesejáveis” descobriu outra forma de humilhar. A imposição do isolamento, especialmente aos que retornaram ao trabalho após afastamento médico (Afm) e aos cipeiros (Cip).

assédio moral praticado por sua superiora hierárquica... transferência para sala menor e sem os equipamentos necessários ao desenvolvimento de suas atribuições... Após, as agressões se mostraram em atitudes como a mudança de sala, restrição às saídas, proibição do uso de telefone e computador... em seguida, foi-lhe negado qualquer tipo de trabalho e retirada da sala.

Processo nº 01292-**2004**-057-3-00-0

o empregador não agia de modo leal...alterou a escala de trabalho sem comunicar previamente ...não aceitou atestados médicos plenamente válidos emitidos pelo SUS... foi perseguido por ser integrante da CIPA... após sua reintegração foi coagido a requerer a saída do cargo de chefe.

Processo nº 00487-**2004**-001-19-00-5

A empregada foi jogada à ociosidade, ante a ausência de atribuições... nos últimos meses a empresa submeteu a empregada à pressão psicológica excessiva e constante.

Processo nº 05316-**2004**-7-12-00-0

A maioria das estratégias de exclusão visou o aumento da produtividade. Em busca de maiores lucros, as organizações da amostra atacaram de modo reiterado à dignidade dos percebidos como “descartáveis, exigindo desses uma produção cada vez maior, até que esses completamente estressados solicitem seu desligamento dos quadros funcionais “por iniciativa própria”. Especialmente, as mulheres.

A nova economia provoca um grau imenso de competitividade e de insegurança na empresa. Igualmente, pela uniformidade que demanda, gera uma intolerância com a diferença, com aquele que se afasta do padrão esperado pela empresa, que discorda, contesta, denuncia, pois é o do novo estado de coisas a submissão e a obediência. De outro lado, há um acúmulo de atribuições, de novas tarefas, a um mesmo empregado, de quem se espera uma polivalência. Fonte de economia e custos, vez que evita a contratação de outros trabalhadores.

Processo nº 01301-**2003**-011-3-00-0

Os ataques à honra do trabalhador para forçar o aumento da produtividade se associaram ao uso abusivo do poder de direção do empregador, ou mais simplesmente, se vincularam à esfera das relações de subordinação.

No cotidiano, o exercício do poder diretivo abusivo ocorreu de várias formas. Ou insultando por meio de deboches; ou sujeitando o trabalhador a castigos físicos, palavras de baixo calão e ofensas pessoais e morais em reuniões de trabalho; ou impondo uma constante exigência para o alcance de metas determinadas *a priori*; ou divulgando *rankings* para constranger uns aos outros numa galopante e frenética competição; ou coagindo implicitamente que o fracasso poderia resultar em demissão, especialmente se o trabalhador estivesse no exercício de uma função gerencial.

Em sua maioria o assédio moral se iniciou por atitudes e palavras de gerentes contra determinado empregado. Após, o mesmo passou a ser praticado pelos colegas que, com medo da retaliação, se afastaram da vítima. A ofensa e a humilhação se transformaram em “tecnologias gerenciais” revelando a desumanidade na conduta de alguns empregadores.

os vendedores eram xingados pelo gerente de “imbecil”, “bengala”, “inútil”...aqueles que não alcançavam a produtividade eram submetidos a maus tratos, por exemplo, enviados para a “sala dos zerados”.

Processo 01117-2002-032-02-00-0

negligência no cumprimento dos mandatos judiciais que lhe foram distribuídos.

Processo 1461- 2003 – 000 – 03-00-3

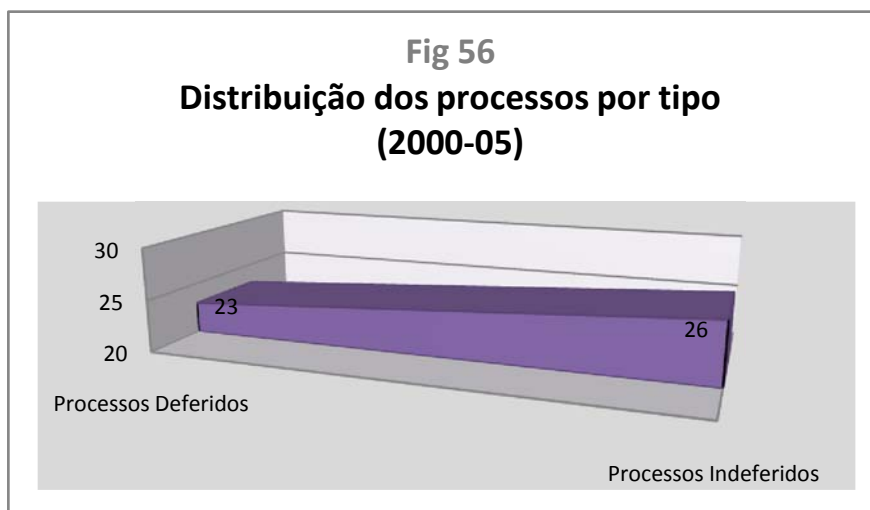
O ato é que apesar do deferimento de um número expressivo de ações judiciais, a criação dessa figura jurídica não foi suficiente para a comprovação da hipótese do assédio moral em 53% das ações judiciais individuais junto aos Tribunais de Justiça do Trabalho (figura 56). As estratégias de exclusão continuaram a tornar o ambiente de trabalho insuportável. Porém, à diferença do ocorrido antes da nomeação do conceito, essas passaram a ser percebidas como injustiças organizacionais na percepção dos empregados.

Perseguições, retaliações e imposição de esforços físicos na prestação de serviços, após acidente de trabalho, contrariando ordens médicas, além da imposição de punições descabidas.

Processo nº 00436-2003-001-14-00-0

não ficou comprovado o fato de que o empregado tivesse sido colocado em sua cadeira no corredor da empresa para ali permanecer ociosamente deste modo, até segunda ordem.

Processo nº 01711-2001-111-15-00-0



Fonte: Anexo 4.3.

Os dados revelaram que apesar de as provas serem condições *sine qua non* à comprovação da hipótese do dano em função do assédio moral, considerando que o nível da robustez do *conceito assédio moral* ainda não favorece o testemunho de pessoas, nem sempre estas são possíveis. Especialmente, provas orais concretizadas por meio de testemunhos. O medo do desemprego as silencia. Além disso, a ofensa moral é uma questão subjetiva.

A testemunha disse que foi desencorajada pela supervisora de tomar qualquer atitude....a empregada não pode contar com respaldo algum da empresa

Processo nº 00967-2003-13-4-00-3

As testemunhas do empregador e das vítimas tiveram percepções distintas quanto aos objetos das denúncias públicas. As primeiras perceberam o assédio moral como injustiça organizacional. Daí a coragem da contribuição para a comprovação do assédio.

A recorrente sofria pressões diárias para a realização da venda de produtos do grupo econômico Bradesco.

Processo nº 1301-2003-011-3-00-0

A testemunha afirma que a cobrança era monstro... várias pessoas foram despedidas porque não atingiam metas...eram metas muito altas... pessoas chorando.. nas reuniões era dito que o Banco não tinha interesse em empregados que não alcançassem a meta...a reação dos empregados era de medo de serem mandados embora...havia um clima de terror...

Processo nº 01301-2003-011-3-00-0

Durante o tempo em que foi gerente, recebeu “ameaças” do diretor regional de ser demitido, porque não cumpriu integralmente os objetivos mensais da diretoria, em torno de 40.

Processo nº 00546-2003-066-03-00-7

O pleito do reclamante teve por fundamento a pressão para que todos os funcionários trabalhassem bem mais do que para o exercício de suas funções normais, em venda de produtos do banco e abertura de contas... se a pessoa não produzisse sem limites, era humilhada, massacrada e execrada publicamente.

Processo nº 00021-**2004**-097-3-00-0

havia ameaça do banco caso o empregado apresentasse atestado médico... nas reuniões era dito que se não vendessem havia muito gente do lado de fora para ocupar o posto de trabalho.

Processo nº 00021-**2004**-097-3-00-0

O gerente matava os empregados aos poucos com o terror psicológico... A ausência do alcance de metas gerava vários constrangimentos. Ao retornar do benefício, não mais possuía mesa ou cadeira ou micro para trabalhar... sentiu-se rejeitado.. alvo de comentários irônicos por parte do gestor.

Processo nº 00394-**2003**-027-04-00-4

As testemunhas confirmaram que empregados eram alvo de chacotas, como também chutes e pontapés, quando os mesmos não alcançavam metas do gerente, cujo apelido é “predador” . Além disso, uma delas confirmou que o reclamante ao retornar do afastamento por saúde não mais permaneceu na ativa.. os colegas comentavam que ele era o “louquinho”.

Processo nº 00394-**2003**-027-04-00-4

o assédio vinha da exigência de produção além da meta estabelecida.

Processo nº 1551-**2005**-036-3-007

Na verdade, o reclamante tentava defender-se das investidas da superior hierárquica... procurou o DRT para resolver o impasse...mas nada resultou....enviou correspondência aos dirigentes acionou a Câmara Municipal, a imprensa e alguns políticos, mas pedindo providências.

Processo nº 01292-**2004**-057-3-00-0

as testemunhas da reclamante confirmaram que a coordenadora efetuou sugestões agressivas às empregadas, tais como engravidar para garantir emprego, procurar marido rico, ir para casa lavar panelas, vender sanduíche na praia.

Processo nº 1341-**2004**-010-02-40.0

Em contrapartida, o presente estudo revelou que algumas testemunhas da empresa fortaleceram as posturas dos acusados ao considerarem as práticas de assédio moral como “situações normais”. Outras destacaram que os gerentes simplesmente “pediram” o empenho máximo de cada um para a obtenção da primazia sobre os concorrentes. Outras disseram que as cobranças apenas tiveram o intuito de incentivar o alcance de metas definidas *a priori*. Outras relataram que nada ocorria caso as metas não fossem alcançadas.

o Sr. Jorge nunca usava palavras de baixo calão... como todos os editores, ele costuma “bater boca” com os funcionários, podendo alterar o tom, mas nunca de modo desrespeitoso.

Processo nº 00394-2003-027-04-00-4

Outro fato chamou a atenção em se tratando das testemunhas das vítimas e dos empregadores. Elas se distinguem pela coerência no relato do observado. Enquanto as testemunhas das vítimas foram coerentes, as declarações das testemunhas da empresa foram contraditórias, evidenciando cumplicidade com a reclamada.

o preposto em seu depoimento pessoal afirmou que a diretora sempre se comportou com muita lisura e toda iniciativa que tomou contava com respaldo legal... os problemas da diretora com o autor decorriam do fato de este último não cumprir suas ordens e contestar suas decisões.... os equipamentos foram retirados porque a diretora teria perdido a confiança na reclamante.

Processo nº 01292-2004-057-3-00-0

As evidências empíricas comprovaram a classificação do trabalhador em função da sua contribuição ao negócio. Mas, como avaliar as contribuições humanas ao lucro nas empresas privadas? Quais os fundamentos dos seus instrumentos de mensuração?

testemunha da empresa relatou que o Banco estabelece metas a serem cumpridas individualmente e em equipe, que o empregado é avaliado de acordo com estas metas: o que não quer dizer que havia uma punição na primeira vez que a pessoa não cumprisse as metas. A empregada pediu demissão porque queria continuara estudando.

Processo nº 00021-2004-097-3-00-0

Esta decisão empresarial se constituiu no pivô de inúmeras denúncias. Logo, o objetivo do próximo item é a busca das respostas às questões mencionadas anteriormente.

4.2 - Prova de performance: um instrumento de justiça organizacional

As provas de performance são tecnologias gerenciais contemporâneas cujo papel é a mensuração das contribuições humanas ao negócio. No âmbito das empresas privadas estes instrumentos de gestão mensuram as contribuições das pessoas e das equipes ao lucro. Nesse sentido esta seção especifica o papel das referidas provas e traz à tona os fundamentos dos “instrumentos de justiça” utilizados para a classificação do trabalhador.

É oportuno salientar que na concepção do quadro teórico, que norteará o desenvolvimento dos argumentos envolvidos na análise deste tema, a expressão “instrumento de justiça” significa provas de performance viabilizadas por sistemáticas de avaliações de desempenho. Mas, o que são provas de performance? Bourguignon e Chiapello (2003) acentuam que essa expressão designa os sistemas contemporâneos de avaliação de desempenho instituídos para mensurar a agregação de valor ao negócio do trabalhador, cujas informações decorrentes subsidiam, posteriormente, a alocação de bens sociais, tais como, dinheiro, poder e *status*. Neste estudo o vocábulo performance não será substituído pela palavra desempenho, objetivando manter a sua expressão original.

Pressupondo que o assédio moral é uma faceta da injustiça organizacional, esta seção abordará o papel das provas de performance na criação de condições que favorecem a injustiça organizacional. Em seguida, analisará a dinâmica do resgate da justiça organizacional, obstruída ante a ausência do controle de variáveis ilegítimas.

É conveniente relatar que um número escasso de ações judiciais explicitou em seus acórdãos o uso de provas formais de performance, objetivando a alocação de bens sociais, tais como dinheiro, poder e *status*, o que não significa dizer que os demais trabalhadores não foram obrigados a comprovarem a sua agregação de valor ao negócio.

Independentemente da submissão do trabalhador às regras dos sistemas formais de avaliação de desempenho, essa é uma exigência contemporânea intensificada em face da precarização do trabalho. Na atualidade a comprovação de competências alinhadas ao mercado (BOURGUIGNON e CHIAPELLO, 2004) é uma condição imprescindível à permanência de um trabalhador no mundo do trabalho. Na medida em que este é um critério legítimo de exclusão, a ausência da comprovação torna o indivíduo alvo de assédio moral - uma estratégia organizacional de exclusão.

Mas, o que são regras de avaliação ilegítimas? Por que a relevância da comprovação de competências alinhadas ao mercado nesta época de intensa precarização do trabalho? O mercado de trabalho brasileiro, no final dos anos 1990, passou por transformações, por um lado, originadas da reorientação do modelo de desenvolvimento que transitou da industrialização protegida para uma economia aberta e competitiva e, por outro, decorrentes do sucesso da consolidação da estabilidade da moeda. Em decorrência, a inserção da economia brasileira no processo de globalização provocou substanciais impactos sobre os fluxos de comércio e de capitais e sobre a base tecnológica, gerencial e organizacional das empresas, estimulando o aumento do desemprego no país (SOUZA, 1999:8).

Francisco Alves (1998:5) afirma que em se tratando da quantificação do emprego e do desemprego, há fontes de dados diferentes, baseadas em metodologias distintas, que produziram dados díspares. Apesar disso, segundo o autor, todas as fontes de dados indicam que as taxas de desemprego da década de 1990 superaram de modo significativo às verificadas na década de 1980.

Em todas as regiões estas foram, em média, duas vezes superior às verificadas na década de 1980, tornando inconsistentes os argumentos de quem nega a ampliação do desemprego na década de 1990 ou busca ocultá-lo como sujeira que é varrida para baixo de tapetes para não embaçar o brilho dos cristais.

as crises do capital aceleram por um lado a sua concentração, ao mesmo tempo em que paradoxalmente aumenta o número de desempregados, o número de excluídos, levando ao aumento da miséria urbana... mundo do trabalho em que se tem que organizar e se produzir de uma forma tão intensa que não dá margens a laços de amizade, pela sobrecarga de tarefas, pelos baixos salários, em clima de salve-se quem puder.

Margarida Barreto (1996)

O comentário de Margarida Barreto, na palestra realizada no Seminário de Políticas Públicas de Saúde, em São Paulo, julho de 2004, revela o papel do desemprego como condicionante da construção do conceito assédio moral no Brasil. Em função disso, esta seção analisa o papel das provas de performance exigidas pelo mundo de negócios vigente na denúncia pública de práticas qualificadas como assédio moral. Todavia, seu foco não se restringirá ao papel dessa tecnologia gerencial nas organizações contemporâneas: mensuração das contribuições humanas ao negócio para subsidiar a alocação de bens sociais, tais como dinheiro, poder e *status*.

Ao pressupor que práticas qualificadas como assédio moral são facetas da injustiça organizacional, explicitada por meio de denúncias públicas, visando o resgate da justiça, a presente seção analisará outros dois aspectos críticos:

- a vinculação entre a finalidade desta tecnologia gerencial e a criação de condições que favorecem a injustiça organizacional;
- a dinâmica da busca do resgate da justiça organizacional, obstruída devido à ausência de controle de variáveis ilegítimas.

O fio da meada que liga estes dois aspectos críticos se resume na seguinte afirmação: as atuais exigências mercadológicas impõem a mensuração do valor agregado das contribuições humanas ao negócio em face da sua aderência aos fundamentos da Teoria do Capital Humano, compreendida a partir de duas perspectivas (CATTANI, 2002:51-55).

A primeira perspectiva defende que a produção é a soma de fatores transformados cujo crescimento resulta do acréscimo de cada fator. Desse modo a capacitação do trabalhador é entendida como fator de aumento da produtividade. A qualidade da mão-de-obra obtida graças à formação escolar e profissional potencializa a capacidade de trabalho e de produção. Ou, dito de outra forma, acréscimos na formação são capazes de propiciar o aumento da capacidade produtiva, proporcionando ganhos para a empresa e os empregados.

Os acréscimos marginais de formação proporcionariam acréscimos marginais superiores de capacidade produtiva, o que permitiria maiores ganhos para as empresas e, também, para os trabalhadores.

(CATTANI, 2002:51)

Por sua vez, a segunda perspectiva associada a esta teoria acentua as estratégias individuais com relação a meios e fins. Isto quer dizer que cada trabalhador representa uma relação de custo-benefício decorrente da constituição do seu “capital pessoal”.

Cada trabalhador aplicaria um cálculo custo-benefício no que diz respeito à constituição do seu “capital pessoal”, avaliando se o investimento e o esforço empregados na formação seriam compensados em termos de melhor remuneração pelo mercado no futuro.

(CATTANI,2002:51)

Historicamente, Cattani (2002) aponta que a Teoria do Capital Humano é uma derivação da teoria econômica neoclássica e, ao mesmo tempo, uma atualização do axioma liberal do indivíduo livre, soberano e racional, cujo predomínio é cíclico. Esta teoria que tem sido objeto de debates ressurgiu com a crise do taylorismo, vinculada à redefinição das relações de trabalho na empresa e do papel do sistema educacional.

As correntes de pensamento que defendem o pensamento neoclássico ortodoxo a apóiam. Seus argumentos residem no fato de que a formação é um critério de seletividade do trabalhador. Logo, ao advogarem que o aperfeiçoamento da força de trabalho aumenta a eficiência do trabalho e do capital, entendem que na produção nada se perde, nada se cria:

a produção é a soma dos fatores transformados, e o crescimento resulta do acréscimo de cada fator.

(CATTANI, 2002:52)

Opondo-se, outros a negam apontando a “visão equivocada sobre o sistema escolar e sobre os limites do livre arbítrio na constituição do “capital pessoal”. Para seus críticos a “educação implementada pela tecnocracia elitista não reduz a desigualdade de oportunidades e o caráter de dominação nas relações sociais de produção”. É uma visão utilitarista das empresas relativa à formação profissional, apoiados nos dois pressupostos da referida teoria (CATTANI, 2002:54):

As desigualdades sociais e as diferenças na distribuição de renda são de responsabilidade dos próprios indivíduos.

O sistema educacional apenas responde às demandas individuais, não tendo como atribuição responder às demandas individuais, não tendo como atribuição promover a igualdade de oportunidades.

É oportuno compartilhar que nesta tese a Teoria do Capital Humano se refere aos padrões de gestão do trabalho impostos pela competitividade que obrigam as organizações empresariais a desenvolverem estratégias para assegurar o comprometimento do trabalhador com níveis crescentes de excelência.

Daí a relevância do exame do papel do discurso gerencial contemporâneo no tocante à ênfase da Gestão de Pessoas (GP) na sustentação de posições competitivas em um mercado caracterizado por exigências paradoxais. De um lado, o discurso gerencial se empenha na “convocação” do empregado para “vestir a camisa” da empresa e na importância da autonomia, da proatividade, da inovação contínua. Do outro, o mesmo justifica a relevância da submissão à intensificação do trabalho. Complementando, o gestor utiliza ferramentas afetivas para o aumento do controle dos tempos mortos, a expropriação do saber fazer, a proibição à criação de vínculos, a constante ameaça da perda do emprego.

A análise dos conteúdos das reportagens e das ações judiciais demonstrou exaustivamente este paradoxo. Além de revelar que os assalariados obcecados pela ameaça da perda do emprego aceitaram as “regras do jogo”, apesar das conseqüências físicas e psíquicas decorrentes da pressão a que foram submetidos, a referida análise apontou que na busca contínua para o aumento da produtividade as organizações se apoiaram em duas tecnologias gerenciais para o Gerenciamento do Capital Humano (GCP): avaliação de desempenho e remuneração baseada em desempenho.

Apesar de a utilização da remuneração baseada em desempenho no contexto empresarial remontar ao surgimento das grandes organizações empresariais no início da Revolução Industrial, sua abrangência e intensidade têm crescido nas últimas décadas.

O pagamento por comissões por vendas ilustra uma prática de remuneração vinculada ao desempenho (SOUZA, 2005:95-96). Conforme salienta Souza (2005), essa modalidade de remuneração ganhou sofisticação e diversificação. Seus objetivos se tornaram mais abrangentes na medida em que as variáveis do contexto de negócios tornaram o desempenho empresarial um fenômeno dinâmico. A tendência do crescimento da remuneração focada em performance tornou-se, portanto, um fenômeno mundial.

A questão central da remuneração baseada em desempenho é a vinculação da remuneração ao desempenho (LAWLER, 1996), mensurado por meio da avaliação de desempenho. A combinação da parcela fixa e de prêmios adicionais se transformou em um “mantra” gerencial, visando o ajuste à dinâmica dos mercados contemporâneos, considerando que isso viabiliza a redução de custos fixos, sem prejudicar a qualidade, ao torná-los custos variáveis. Esse modo de envolvimento passou a ser norteado pela disseminação da ideologia de resultados de excelência, onde o trabalhador é responsabilizado por seus ganhos que, por sua vez, é fruto do seu desempenho.

Em nome da excelência de performance, concretizada por meio de alcance de metas, Souza (2005) aponta que essa dissemina uma forma de autocontrole, no qual o envolvimento do trabalhador com os objetivos organizacionais se faz por meio de recompensas financeiras. Na nova economia os sistemas de remuneração se transformaram em uma nova forma de controle ao funcionarem como “ferramenta” para capturar a subjetividade do trabalhador. Trata-se de uma “armadilha”.

O controle externo, típico dos modelos mecanicistas de gestão, foi substituído por outros, mais interiorizados, tais como a remuneração variável. O discurso gerencial contemporâneo ao se apoiar na lógica da gestão flexível defende o conceito de competência baseado em desempenhos de excelência, legitimando a divisão dos trabalhadores em “competentes” e “incapazes”. Enquanto os primeiros são recompensados financeiramente de forma agressiva e servem de paradigma, os demais são rotulados de “incompetentes” e “inaptos” para fazer parte da equipe e da empresa.

Por desdobramento, o atual contexto de negócio transformou os sistemas contemporâneos de desempenho no principal instrumento de justiça organizacional, cujo papel é distinguir quem agrega ou não valor ao negócio de modo a, posteriormente, distribuir bens sociais, tal como a determinação do valor da recompensa financeira (BOURGUIGNON e CHIAPELLO, 2004).

Trata-se, portanto, de uma ferramenta gerencial modelada para o fornecimento de subsídios dirigidos à sustentação de níveis de excelência do desempenho empresarial. A mesma se caracteriza pela frieza, impessoalidade, ênfase em variáveis socialmente construídas para atender exigências mercadológicas, ótica quantitativa, tradução numérica das contribuições humanas ao negócio para garantir uma imagem de segurança à tomada de decisão relativa à classificação e à valorização do trabalhador.

A exigência de desempenho competitivo sustentado, além de se concretizar nas políticas de incentivos que valorizam o trabalhador que contribui para situar a empresa à frente dos concorrentes, se viabiliza pelo fortalecimento de valores que podem ser traduzidos pela expressão “vencer a qualquer preço”.

guerreiros com características de deuses para dedicar o máximo do tempo pessoal ao alcance de metas empresariais desafiadoras, flexíveis, que variam em função do tempo e da produtividade. Credos contemporâneos que têm que ser valorizado pelos guerreiros.

Mais uma vez, o comentário de Margarida Barreto, no seminário comentado anteriormente, delata que a “culpa” pelo resultado é atribuída ao trabalhador, o medo da exclusão legitima o empenho para o alcance da meta, a subordinação à intensificação do trabalho. O empenho na superação de metas não visa somente a recompensa monetária, mas, sobretudo, o reconhecimento da competência. A lógica que sustenta as tecnologias gerenciais para a avaliação do desempenho humano acentua que quanto maior a agregação de valor, maior a contribuição à acumulação do capital, maior a recompensa financeira.

Por esta razão tais sistemas ao legitimarem quem tem direito ao trabalho e à remuneração se tornaram um “dispositivo de justiça” da gestão flexível. Qual o significado de injustiça organizacional?

Há muito, o tema injustiça organizacional desperta o interesse dos estudiosos. Algumas pesquisas priorizaram os condicionantes da percepção de justiça ou de injustiça (DULEBOHN E FERRIS, 1999; LANDY et al., 1978), outras as conseqüências da percepção da injustiça nas atitudes (TREMBLAY et al., 2000), no desempenho individual e organizacional (ADAMS e JACOBSEN, 1964). Ainda, outras investigaram seus efeitos no absenteísmo e na rotatividade (CARRAHER et al., 1992; COVIN et al., 1993; HARDER, 1992). Entretanto a afirmação de que o sentimento de injustiça prejudica o desempenho organizacional é quase unânime. Por que isto ocorre?

Com base na visão teórica de Bourguignon e Chiapello (2004:1), supõe-se que o sentimento de injustiça afeta negativamente o desempenho organizacional quando há uma distribuição inadequada de bens sociais. Com base nas suas pesquisas, esses sociólogos franceses apontaram que em se tratando da concessão de bens sociais, a ordem percebida como legítima prioriza o dinheiro. Em seguida, o poder. E, após, o *status* ou posição social.

Aprofundando o olhar sobre os fundamentos das provas de *performance*, verifica-se que as mesmas são legitimadas pelo mercado, ou seja, os instrumentos de justiça adotados para a classificação do trabalhador se alicerçam em torno do conceito de avaliação enquanto um acordo social. Neste contexto teórico, o conceito “avaliação”, desenvolvido pelos sociólogos por Bourguignon e Chiapello é fruto da combinação das idéias desenvolvidas por Boltanski e Chiapello (1999), da integração dos elementos tomados de empréstimo de Latour (1984) e de Boltanski e Thévenot (1991).

Em linhas gerais, os critérios de avaliação que legitimam a “justiça distributiva” relacionados à divisão dos resultados, ao reconhecimento e à rotulação de “competentes” e “incapazes” são construções sociais. Assim, os sistemas de avaliação de desempenho ao assumirem o papel de “juiz” na distribuição dos bens sociais e na comprovação da competência do trabalhador utilizam variáveis socialmente construídas para atender às exigências mercadológicas.

Sustentados por esta lógica e apoiados nos teóricos Max Weber, Bourguignon e Chiapello (1999) argumentam que o sentimento de igualdade é essencial à legitimação e à garantia da continuidade do sistema social nas organizações. A dominação tem que ser legítima. Segundo a tipologia weberiana das formas de dominação, a percepção da legitimidade ocorre se a mesma estiver em conformidade com as regras vigentes e com a lei e se for emanada de uma autoridade competente para evitar que o dominado, ao avaliar a ordem, a conteste. A dominação legítima requer consentimento, sem conflitos ou recusas à obediência (BOURGUIGNON e CHIAPELLO, 2004). Contrapondo, o sentimento de injustiça ao se explicitar por meio da crítica coloca em questão o sistema social e, conseqüentemente, a legitimidade da dominação.

A pesquisa que apoiou o desenvolvimento da tese revelou que 41% das denúncias da amostra, ocorridas por meio da instauração de ações judiciais individuais, apontaram a ilegitimidade do assédio moral na percepção das vítimas. Entre outros motivos, a origem da denúncia residiu na imposição de metas praticamente inexecutáveis, conforme demonstra o Anexo 4.2. Ao mesmo tempo em que as denúncias desvelaram a ausência da legitimação do assédio moral, estas delataram que a infiltração das forças ilegítimas ocorreu no ponto de partida deste processo: na definição do nível de desempenho a ser alcançado. O nível de desempenho a ser alcançado foi imposto, definido sem a participação do trabalhador.

A análise dos dados da amostra, também, apontou que a banalização das provas de performance “ilegítimas” estimulou várias denúncias públicas de assédio moral. Especificamente, 22% das denúncias junto aos tribunais, de um total de 49, foram efetuadas por vítimas de assédio moral que foram percebidas como “incapazes” (Res), em um número expressivo de organizações privadas do setor de serviços.

No entanto, a intensificação das denúncias públicas, após a qualificação do conceito, deixou transparecer a dialética que impulsionou mudanças relacionadas à questão da legitimidade. Por um lado, os protestos, as denúncias públicas das vítimas de assédio moral apontaram o desejo do resgate da justiça organizacional, a restauração da legitimidade, o resgate da honra da vítima. Por outro, a resistência à mudança organizacional se evidenciou pela continuidade da humilhação intencional do trabalhador por parte dos acusados.

Essa visão teórica permite afirmar que as denúncias na mídia ao ampliarem a visibilidade da injustiça organizacional fomentaram o questionamento da legitimidade da “prova” para mensuração da performance, denotando o descontentamento com a atuação de forças ilegítimas e o decorrente intuito da sua exclusão.

Como se pode observar o descontentamento das vítimas se explicitou por meio da discordância no que diz respeito à legitimidade das práticas de assédio moral. Este sentimento instigou a coragem da busca do restabelecimento da justiça organizacional, ou seja, da reparação do dano ou, ainda, do resgate de sua honra.

Considerando que a expressão justiça organizacional pode assumir significados distintos, em função da sua referência teórica, cabe compartilhar que nesta tese a mesma se refere à capacidade de controle das forças ilegítimas (Bourguignon e Chiapello, 2004). Portanto, pressupondo que as regras impostas para categorizar o trabalhador podem provocar críticas (denúncias públicas), caso as mesmas não sejam percebidas como “justas” (legítimas), a ausência de critérios e regras explícitas para a identificação de diferenças entre competências individuais, entre outros fatos, pode estimular a percepção de que houve injustiça organizacional e, conseqüentemente provocar o aumento das críticas. Quais critérios nortearam a classificação do trabalhador em categorias, que foram alvos de manipulações por meio dos constrangimentos propositais objetivando a sua exclusão “espontânea”? Os comentários a respeito desta indagação serão apresentados mais adiante.

Mas, resgatando o descrito na figura 8, após a qualificação do conceito assédio moral no Brasil, as denúncias públicas sobre as práticas de assédio moral se intensificaram em face do sentimento da indignação com a interferência das forças ilegítimas. A exclusão “espontânea” dos trabalhadores “indesejáveis” por meio do assédio moral gradativamente tornou-se pública, deixando transparecer desejos de mudanças relativas à questão da legitimidade da dominação propiciadas pela dialética. Por um lado, o aumento dos protestos públicos contra o assédio moral no trabalho sinalizou o desejo do resgate da justiça organizacional, da restauração da legitimidade, do resgate da honra da vítima. Por outro lado, a resistência à mudança de valores organizacionais que sustentam o assédio moral se desvelou por meio da sua continuidade nas organizações, especialmente de serviços na região Sul do país, apesar dos limites legais impostos pela sua qualificação.

Para Bourguignon e Chiapello (2004) a crítica denota o desinteresse da organização no controle da interferência de forças ilegítimas. Para eles o papel da crítica, quer dizer, do protesto, é explicitar o descontentamento que demanda mudança organizacional. Em síntese, a crítica às provas de performance busca a sua “purificação”.

Os protestos refletem o empenho em torná-las mais justas e, portanto, capazes de promover uma transformação no sistema de valores vigente. O criticismo atua como deslegitimizador das provas legitimadas, indicando quais provas devem ser abolidas para “purificar” a distribuição de bens sociais.

Hirschman (1970) advoga que a crítica ocorre principalmente por duas vias: saída ou pela voz. A escolha depende de inúmeros fatores, tais como oportunidade de mobilidade externa, crença de poder ser ouvido e lealdade à organização.

Como se pode observar, nesse estudo prevaleceu protestos por meio da voz, objetivando tornar público os critérios de exclusão adotados pelos acusados na mídia, percebidos como praticantes de atos “injustos” (ilegítimos). Ainda, cabe salientar que o expressivo número de denúncias se relacionou à imposição de metas, evidenciando que a infiltração das forças ilegítimas ocorreu no ponto de partida do processo de gestão do desempenho: na fixação do nível de desempenho sem a participação do trabalhador.

Hirschman (1970) acentua, também, que o protesto pode se viabilizar por meio de posturas que denotam resistência, passíveis de serem traduzidas pela expressão “esperar para ver o que acontece”. Segundo o autor, esta forma de crítica se denomina criticismo “débil”, geralmente adotado por pessoas sem força para “sair” ou para protestar. O medo da represália as impede de correr o risco da denúncia pública do assédio moral.

Apesar disso, a amostra revelou a redução dessa forma de criticismo após a qualificação do *conceito assédio moral* no Brasil. Por muito tempo se assistiu silenciosamente o sofrimento do outro diante da perseguição intencional e assídua no trabalho. Embora o medo da exclusão, ainda, condicione o silêncio do trabalhador e a sua subserviência em face do que se autodenominam “superiores”, vários testemunharam a favor dos assediados.

Sintetizando, o aumento das denúncias após 2000 evidenciou a redução da percepção da legitimidade do assédio moral e da autoridade dos acusados, que, segundo Weber, significa recusa da dominação. Esta decisão jurídica favoreceu o aumento do questionamento da legitimidade do sistema organizacional quanto à classificação do trabalhador, estimulando o interesse no resgate da justiça organizacional. As reações às denúncias públicas sobre assédio moral no trabalho se tornaram mais explícitas.

Confirmando o posicionamento teórico de Hirschman (1970), as reações às críticas mais comumente adotadas, segundo a análise dos acórdãos, foram o empenho dos acusados para se defender das acusações de assédio moral, o cinismo e a indiferença. Cabe esclarecer que nesse contexto a afirmação assédio moral diz respeito à percepção das vítimas.

Considerando que críticas bem-sucedidas obtêm a adesão de um número elevado de pessoas, essa pesquisa revelou que os acusados interessados na manutenção da legitimidade do sistema social se esforçaram para demonstrar que as denúncias de assédio moral se trataram de “equivocos”. Em sua defesa, a maioria dos acusados buscou fazer crer a ausência de fundamento das queixas das vítimas.

O cinismo foi outra forma de resposta às denúncias públicas de assédio moral, apesar de essa postura trazer ameaças reais ao sistema social.

A indiferença também foi identificada como resposta dos acusados às denúncias das vítimas, embora a mesma esgarce o tecido organizacional. Alguns acusados ignoraram as denúncias de assédio moral para fortalecer a percepção de que estas refletiam queixas inconseqüentes e, em decorrência, impedir a conexão do singular ao coletivo.

À semelhança das formas de protestos, há várias modalidades de reações. Porém, independentemente do modo como estas se manifestam, algumas fortalecem o desejo da justiça organizacional criar condições favoráveis a mudanças organizacionais.

Outras, como a ausência de reação, prejudicam a governança. A resignação em demasia contamina a organização do trabalho, por exemplo, aumentando o êxodo, como também a resistência e o desânimo excessivos danificam o desempenho organizacional. O fato é que mudanças organizacionais estimuladas por críticas podem demandar, por exemplo, a submissão a novas provas de performance, às novas provas de mérito.

Outra informação veio à tona a partir do aprofundamento do olhar sobre as denúncias públicas da amostra. Os fundamentos filosóficos dos conceitos avaliar e classificar, sustentáculos das provas de *performance*, têm raízes similares. A avaliação, enquanto uma prática classificatória, instituída para julgar a superioridade de uns em relação a outros (SOUZA, 2002), impulsionou denúncias de injustiças organizacionais. Por quê?

Os dados da amostra desvendaram que a relação entre classificação e denúncia da injustiça organizacional diz respeito aos critérios utilizados para a classificação do trabalhador. À diferença da velha economia, na economia global privilegia-se o critério competência na tomada de decisão relativa à gestão de pessoas, especialmente no tocante à valorização e ao reconhecimento.

Complementando, Zarifian acentua que competência é o “tomar iniciativa” e o “assumir responsabilidade” do indivíduo diante das situações profissionais com as quais se depara no seu cotidiano (ZARIFIAN, 2001:68).

Em função das demandas do terceiro espírito do capitalismo, na atualidade não há espaço para quem não se adapta às demandas do mercado (BOLTANSKI, 1999), para quem não é bem-sucedido na comprovação contínua da sua competência para agregar valor ao negócio. Ilustrando, as evidências da amostra comprovaram que a exclusão com base na força das relações pessoais foi percebida como “injusta”.

É oportuno salientar que a legitimação dos critérios de justiça é histórica (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999). Uma regra “justa” em uma época específica, pode se tornar injusta e outro período, razão pela qual, segundo este quadro teórico, injustiça organizacional ser um fenômeno que implica na ausência da observância de critérios legitimados pelo mercado, acarretando prejuízos à organização, tais como alienação, clima insuportável, resignação, desmotivação, conflitos e êxodo de profissionais qualificados.

Resumindo, esta seção destacou que na visão sociológica de Bourguignon e Chiapello as provas de performance se estruturam em torno do conceito de avaliação, enquanto acordo social. Portanto, as críticas públicas apontaram que tais tecnologias gerenciais não se pautaram em regras associadas às provas de mérito, no sentido atribuído por Boltanski e Thévenot (1991). Contudo, é oportuno salientar que o conceito original dos autores (1991), em francês, se denomina *épreuve de grandeur* (prova de grandeza). Para os autores é impossível imaginar provas que não sejam meritocráticas. Daí esta tese, autorizada pelas posições teóricas dos autores, utilizar como sinônimas as expressões “prova de grandeza” ou “prova de mérito”.

A intensificação das denúncias públicas desvendou a continuidade da interferência de forças ilegítimas (BOURGUIGNON e CHIAPELLO, 2004), após a qualificação do conceito assédio moral no Brasil. O que significa dizer que o predomínio de forças ilegítimas insiste em “naturalizar” o assédio moral.

Diante dessa constatação, cabe questionar a relação entre o papel das provas de performance no atual contexto corporativo e o controle da interferência de forças ilegítimas. Há de fato empenho para o “restabelecimento da justiça organizacional”, por exemplo, suprimindo práticas de assédio moral das organizações brasileiras? Os dados coletados apenas permitem reafirmar que a mesma se deparou com evidências que confirmaram que na ordem econômica vigente o trabalhador, independente da sua classificação, continua sendo concebido como uma mercadoria, ou seja, como Capital Humano.

Por desdobramento, esta afirmação instigou outra reflexão: Quais fundamentos orientaram a classificação do trabalhador em “talento” ou “descartável”?

4.2.1. Classificação: uma construção social

classificação... operação de repartir um conjunto de objetos em classes subordinadas, utilizando critérios oportunamente escolhidos

(Abbagnano, 2000:147)

A lógica organizacional contemporânea ao transferir o controle do gestor para o indivíduo exigiu a instituição do “dispositivo de justiça” denominado avaliação de desempenho, objetivando a comprovação do direito de o trabalhador permanecer ou não no mundo do trabalho (BOURGUIGNON e CHIAPELLO, 2004). Esta prova de mérito, também denominada prova pessoal de performance, modelada para “mensurar” as contribuições das pessoas, com base em “critérios” legitimados pelo mercado, classifica o trabalhador. Qual a razão dessa classificação?

A busca dessa resposta, propósito desta seção, exigiu o desvelamento dos fundamentos filosóficos do conceito classificação, contra os quais o *conceito assédio moral* vem se defrontando no decorrer do seu processo de robustecimento no Brasil.

Antes de tudo convém destacar que o conceito classificação é um legado platônico que reforça a idéia da existência de categorias naturais que originam as demais. Dito de outro modo, o pensamento platônico advoga que a verdade é a essência das coisas manifestada por meio da aparência de modos distintos.

Entretanto, Ian Hacking (2001) denuncia que essa lógica traz à tona que, originalmente, o campo de batalha da luta das classificações é a história natural. Dito de outra forma, a transferência do raciocínio utilizado na história natural para classificar plantas se expandiu e se infiltrou na classificação de categorias em qualquer campo do conhecimento.

A história do ciclo das idéias atesta que a crença na superioridade dos critérios biológicos e matemáticos fundamentou a idéia da superioridade da categoria natural em relação às demais e, portanto, da relação de subordinação entre os campos do conhecimento. As raízes do conceito de classificação foram adubadas por essa visão filosófica dualista que, ao advogar a separação da relação sujeito-objeto, o fertilizou com valores vinculados aos modos de raciocínio nascidos das idéias aristotélicas (SCHIFRES, 1980: 27-89).

Sob a influência de Platão (422 a.C.-347a.C.), Aristóteles, foi o primeiro pensador que classificou os modos de raciocínio, reduzindo-os à forma de silogismo:

Todos os homens são mortais, ora Sócrates é um homem, portanto Sócrates é mortal

O pensamento platônico advoga que a verdade é a essência das coisas manifestada por meio da aparência de modos distintos e, conseqüentemente, apenas é possível o conhecimento do mundo por meio da separação entre gêneros e espécies. Nesse contexto, espécie é a especificação do gênero, hierarquia que influenciou outros tipos de classificação. Logo, esta visão de mundo ao defender que o acesso à verdade apenas ocorre por meio da classificação inaugura a postura dicotômica, advogando a divisão progressiva de uma idéia em outras imediatamente “inferiores”, instituindo a hierarquia: [...] gênero e espécie são inseparáveis [...] (WIENER, 1973:4-463).

Assim, nasceu a “naturalização” da superioridade de conceitos vinculados ao modo de pensar da história natural: árvores declinadas em classes, em ordens familiares, em gêneros e em espécies. Este modo de pensar se expandiu, abrangendo outras áreas do conhecimento científico. Mas, qual a finalidade da classificação?

Maurice Halbwachs (1877–1945) acentuou que a classificação é uma noção social intencionalmente útil:

As formas de classificações deixam de ser formas universais (transcendentais) para se tornarem “sociais”, arbitrárias, determinadas.

(Bourdieu, 2001:8)

Pierre Bourdieu (2001:14), por sua vez, complementou acentuando que a finalidade da classificação é a divisão do mundo em classes, cujo intuito é a produção intencional de categorias, visando impor a definição do mundo social em atendimento a interesses específicos, o que provoca uma luta simbólica permanente. O autor chamou a atenção que a lógica da classificação remete à idéia das formas universais (BOURDIEU, 2001:8), à crença em categorias “naturais”, à sinalização do deslocamento da migração de raciocínio. Trata-se, portanto, de uma “violência da invasão de campos”.

impor a apreensão da ordem estabelecida como natural (*ortodoxia*), onde *doxa* quer dizer o indiscutido.

(Bourdieu, 2001:14)

Insistindo em apontar a presença de “velhas idéias em visões de mundo contemporâneas”, Ian Hacking sinaliza que a atualidade convive com crenças opostas. A crença em categorias *a priori* (naturais), fundamentadas na necessidade da verdade, que sustenta a visão filosófica dualista marcada pela separação sujeito-objeto. A crença em categorias nascidas da intenção humana de atender necessidades específicas (construções sociais) apóia a visão filosófica não dualista que defende não haver significado intrínseco, para a qual o significado é contextual, os fenômenos em si nada significam e o homem é um representador: *Homo Depictor*. A fonte da criação de representações em face da impossibilidade da reprodução do real.

Diante do disposto é possível supor que a idéia da “naturalização” da necessidade do domínio fertilizou o conceito classificação, contra o qual o conceito moral se defronta constantemente na busca de avanços em sua robustez.

Em conseqüência, é possível pensar que os avanços que favoreceram a qualificação desse conceito enfraqueceram a idéia da subordinação de “inferiores” a “superiores”. Cada avanço no processo de robustecimento desse conceito exigiu a desconstrução de crenças que valorizam relações de subordinação legitimadas pela classificação. Cada passo adiante negou a existência de categorias “naturais”.

Apesar de o direito da subordinação das categorias inferiores às superiores ter se enfraquecido no decorrer do tempo, o pensamento dicotômico, ainda, se mantém vivo no pensamento científico atual. Há séculos a visão dualista influencia o pensamento humano a despeito da contraposição de formas de pensar que buscam desestabilizar esta hegemonia. Contudo, a dificuldade do abandono dessa visão filosófica deve-se à robustez das contribuições que a sustentam historicamente.

Embora predominante, o dualismo não se tornou um pensamento hegemônico no século XIX. Ilustrando, Nietzsche (1844-1900), um representante legítimo da visão de mundo não dualista, entre outros pensadores, ousou enfrentar o olhar dicotômico, insistindo na busca da finalidade das invenções dos conceitos. O seu propósito era a denúncia quanto à ausência de fatos verdadeiros. Para ele, havia apenas interpretações construídas pelo homem.

Também é possível identificar idéias no século XX que insistiram em trafegar com base nessa forma de raciocínio. Hacking afirma que várias teorias “inovadoras” que vigoraram nesse século foram “novos invólucros” de uma velha visão de mundo que resgataram metáforas (HOUAISS, 2001:457) da tradição filosófica dualista.

É oportuno salientar que *metaphorá* é uma palavra grega, traduzida como metáfora para significar semelhança ou analogia com outra coisa. Na língua portuguesa, segundo Houaiss, o sentido do termo metáfora é descrito conforme se segue:

designação de um objeto ou qualidade mediante uma palavra que designa outro objeto ou qualidade que tem com o primeiro uma relação de semelhança.

Portanto, pode-se supor que metáforas de idéias nascidas no século XIX alicerçaram as formas de classificações por semelhança, a idéia da subordinação de conceitos, a crença na superioridade de uns conceitos em relação a outros em face da existência de categorias concebidas *a priori* superiores às demais.

É notório que a substituição dos modos de pensar é lenta e gradativa. Apesar disso, desde o final do século XIX se testemunha a busca da superação do legado platônico de modo mais sistemático, quer dizer, a defesa da interação entre o sujeito e o objeto. Eleanor Rosch (1938-), autora contemporânea, demonstra esta postura filosófica ao defender a intencionalidade na invenção de categorias com base em dois argumentos. A subjetividade é um filtro perceptual que afeta a interpretação dos fatos, tornando real apenas o que faz sentido para um determinado indivíduo. As pressões das megamudanças, viabilizadas pela aliança entre o fenômeno da globalização e os avanços tecnológicos, acentua a autora, influenciam os critérios de classificação. Estas “quebram” fronteiras geográficas, impõem a formação de agrupamentos humanos baseados em critérios de semelhança intencionais, como a geração de vocabulários específicos.

Ainda, sob esta perspectiva, Champagne, Lenoir, Merllié e Pinto salientaram que categorias, tais como sexo, raça e idade cronológica, são construções sociais. No entanto, a intensidade da frequência do seu uso na classificação dos indivíduos na sociedade favoreceu a percepção de que tais categorias são “naturais”. Por exemplo, a reportagem que publicou a ação judicial dos empregados do Banco Central (anexo1), denunciando as consequências da divisão do corpo funcional em duas categorias, ilustra uma forma dualista contemporânea de pensar no campo das organizações brasileiras. Na visão teórica desses autores, pode-se afirmar que as demandas do contexto organizacional determinaram as categorias de trabalhadores que devem ter acesso, de forma legítima, aos bens e posições sociais específicos. Trata-se de uma forma de manipulação que evidencia a definição de poderes vinculados às lutas simbólicas em torno da classificação.

Além disso, é possível supor que o ajuizamento de ações em busca da reparação do dano decorrente da discriminação intencional é uma conquista que evidencia avanços no nível de robustez do *conceito assédio moral*.

Em especial, este estudo sistemático revelou que desde os anos 1990 se testemunha a perda do vigor da lógica dualista e a ascendência simultânea de visões filosóficas que pressupõem ser o homem fruto das construções históricas e dos contextos nos quais vive. Esse convívio de visões filosóficas contrastantes reflete que as questões centrais da filosofia, que há séculos instigam reflexões, permanecem vivas influenciando modos de agir e pensar: as categorias são “obra da natureza” ou são “obra do homem”?

Ainda, hoje, ora, a verdade, inspirada na visão dualista, advoga a dicotomia sujeito-objeto, se identifica com essência, se apresenta como verdade absoluta e, portanto, defende a existência de categorias “naturais” com “geração espontânea”, “obras da natureza”, cuja natureza *a priori* lhes dá direito de se imporem às demais. Esta lógica que “naturaliza” a subordinação de categorias “inferiores” às “superiores” defende que a divisão do mundo com base nestes critérios é mais “verdadeira”. Ora, a verdade ousa ir além dessa lógica binária negando a existência de critérios “verdadeiros” em si mesmos, buscando a superação dessa dicotomia, afirmando que a verdade não se encontra no sujeito, nem sequer no objeto. O seu lugar reside na relação entre ambos. Essa visão de mundo afirma que o homem é um “construtor de verdades”, cujos critérios adotados para dividir o mundo em categorias são invenções ou “obras humanas”, cuja valorização depende da época em que estes critérios nasceram e se fortaleceram (WIENER, 1973:74-463). Em outras palavras, as construções sociais dependem do contexto histórico em que estas se inserem.

Em suma, a história dos conceitos científicos (HACKING, M., 2001b) aponta que na visão filosófica não-dualista verdades são conceitos construídos com finalidades específicas e que a idéia de classificação é fruto da imposição da lógica platônica aos demais modos de olhar a relação sujeito-objeto.

Em decorrência, esta tese defende que o processo de robustecimento do *conceito assédio moral* trava uma luta constante com o desejo secular do domínio da razão, que naturaliza a classificação, os rótulos, as construções sociais. A análise da amostra revelou que o contexto atual de negócio ao “naturalizar” práticas tipificadas como assédio moral, visando a sustentação de níveis de excelência diferenciados, demandou a classificação do trabalhador em categorias “superiores” e “inferiores”.

Mas, o que sentem os “inferiores”, as vítimas do assédio moral a respeito desse modo de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho? Quais as conseqüências individuais da inclusão do trabalhador nessa categoria no mundo do trabalho?

4.2.2. Danos da dor “invisível”

O desejo de chegar mais perto da dor “invisível” das vítimas do assédio moral estimulou o desenvolvimento deste item. Antes de tudo, por que se trata de uma dor “invisível”? Porque a fragilidade da robustez do conceito assédio moral no Brasil ainda exige provas concretas do dano que este fenômeno acarreta. Para muitos esta é uma dor fingida.

No entanto, a crença que ao trabalhador assediado sobra a depressão, a angústia e outros males físicos e psíquicos que acarretam sérios danos a sua qualidade de vida, o propósito deste item é a investigação das percepções das vítimas do assédio moral e o desvelamento das suas principais conseqüências no mundo do trabalho.

A vítima é uma caixa de ressonância das piores agressões. Por não acreditar que tudo aquilo é contra ela, por não saber como reagir, por não encontrar apoio nos colegas nem na direção da empresa, frente ao medo do desemprego, se sente culpada. A ausência do equilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação a mantém atada às garras do agressor.

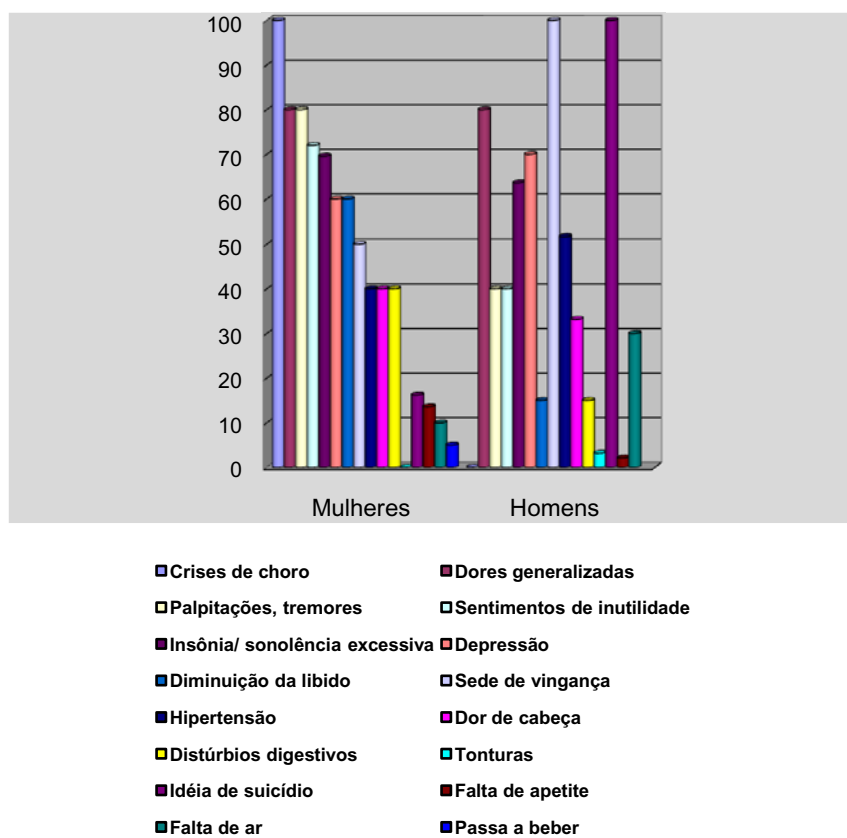
Os estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1996 e 2000, da Organização Mundial da Saúde (OMS) e o da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, entre outras, trouxeram à tona os estragos físicos e psíquicos que o assédio moral provoca no trabalhador assediado. A maioria das pesquisas convergiu afirmando que este é um risco à saúde que provoca várias doenças relacionadas ao estresse.

Tanto sofreu pressões no serviço que acabou adoecendo. Após uma série de exames, o médico constatou que a doença devia-se à quebra da integridade psíquica pelo rebaixamento da auto-estima.

Processo nº 00021-2004-097-3-00-0

Os resultados da pesquisa mais abrangente no Brasil, até então, realizada em 2001, sob a responsabilidade da médica do trabalho Margarida Barreto, caminharam em direção similar apontando inúmeras conseqüências à saúde do indivíduo decorrentes dessa relação social no trabalho nomeada assédio moral (figura 57).

Fig 57
Danos do assédio moral



À diferença do que ocorria antes de 2000, a criação dessa figura jurídica impôs barreiras à livre expansão de tais práticas ao autorizar a sua denúncia pública. A reparação dos danos da injustiça, segundo as ilustrações a seguir, passou a ser reconhecida juridicamente.

Como se pode observar, o capítulo 3 tornou visíveis os tristes números da humilhação intencional no trabalho ao delatar o intenso sofrimento das vítimas do assédio moral. O contexto competitivo instituiu o permanente estado de tensão no cotidiano organizacional ao transformar a demissão em “castigo”. O qual na iniciativa privada, segundo a análise da amostra, foi especialmente dirigido aos incapazes de contribuir para a acumulação do lucro. A sensação de que a demissão poderia ocorrer a qualquer momento, acentuada pelas excessivas cobranças para o alcance de metas ambiciosas, provocou desequilíbrio psicológico e emocional, principalmente nos gestores de nível estratégico.

ameaças de demissão... caso não fossem realizados integralmente os objetivos mensais da diretoria, em torno de 40 anos.

Processo nº 00546-2003-066-03-00-7

Nos bancos privados a pressão para que todos trabalhassem mais do que o “corpo e a mente” suportavam ao se aliar às exigências da produção sem limites, à humilhação contínua e à execração pública motivou a maioria das denúncias públicas.

A cobrança diária para a venda de produtos era monstro... visando o crescente alcance de metas altas de vendas várias pessoas foram despedidas porque não atingiam metas muito altas... se em 6 meses o empregado não atinge 80% a 90% das metas é despedido... nas reuniões era dito que o Banco não tinha interesse em empregados que não alcançassem a meta...a reação dos empregados era de medo de serem mandados embora e de não ser projeto na carreira...havia um clima de terror.

Processo nº 01301-2003-011-3-00-0

A pressão excessiva adoeceu inúmeros trabalhadores. Entre outros casos, o diagnóstico do médico constante no processo a seguir, após os exames, constatou que a doença do empregado resultou dos ataques propositais da empresa à sua dignidade humana.

se a pessoa não produzisse mais era massacrado e execrado publicamente.. “Vergonha!” “Decepcionante!” “...gerentes passavam nas caixas de 10 em 10 minutos para saber como estavam as metas.

Processo nº 00021-2004-097-3-00-0

Corroborando a afirmação, uma das testemunhas da vítima denunciou as ameaças do banco a quem apresentasse atestado médico. Outra confirmou que o banco estabelecia metas mensais elevadíssimas ameaçando de demissão quem não as atingisse

dizendo que havia muitas pessoas “do lado de fora” para ocupar aquele posto de trabalho. Outras afirmaram que alguns empregados eram alvo de chacotas, chutes e pontapés, por um gerente apelidado de “predador”, sempre que as metas não eram alcançadas.

O gerente matava os empregados aos poucos com o terror psicológico.

Processo nº 00394-2003-027-04-00-4

A análise dos acórdãos dos 49 processos disponíveis na internet revelou que nem sempre as estratégias de exclusão se instituíram pelo aumento da produtividade. Outra estratégia organizacional de exclusão bastante utilizada nas organizações brasileiras foi a criação de condições para provocar a desestabilização emocional.

forma habitual de comunicação grosseira e agressiva...“bando de vagabundos”.

Processo nº 00394-2003-027-04-00-4

Além disso, as ações ajuizadas junto aos Tribunais de Justiça do Trabalho também desvendaram que os principais alvos de exclusão foram os trabalhadores que questionaram ordens de superiores e que solicitaram afastamento para cuidar da saúde. Os primeiros foram atacados na dignidade a partir de perseguições contínuas de seus superiores hierárquicos. Os segundos sofreram chacotas freqüentes.

“negro vadio”, “negro preguiçoso”.

Processo nº 00357-2004-12-00-3

As vítimas reagiram de modos distintos ao assédio moral. Algumas tiveram coragem de denunciar publicamente a humilhação que lhes foi imposta. Outras silenciaram com medo de represálias. Outras aceitaram a pressão para trabalhar mais do que exige o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Outras se sentiram “diferentes” diante das humilhações públicas. Outras se sentiram injustiçadas e desmoralizadas quando rotuladas de incompetentes, quando tiveram negados seus pedidos de indenização, quando suas “provas”, tais como laudos médicos e relatórios do Tribunal Regional do Trabalho, foram insuficientes para comprovação da sua “verdade”, quando nem os testemunhos a respeito das suas competências tiveram valia, quando foram alvos de intrigas, risos e ofensas.

injustamente perseguido e desmoralizado perante os demais e tachado de incompetente.

Processo nº 00818-2003-029-04-00-3

Demissão entendida como “abusiva”, considerando a estabilidade de dirigentes sindicais.

Processo nº 00247-2003-001-019-00-0

Perseguições, retaliações e imposição de esforços físicos... após acidente de trabalho , contrariando ordens médicas... imposição de punições descabidas.

Processo nº 00436-2003-001-14-00-0

a empresa permitia ao recorrido bater o ponto, após o retorno do período de acidente de trabalho, mas, o impedia de trabalhar.

Processo nº 00357-2002-025-12-00-9

gerente de produção passava a mão nos ombros e rostos das empregadas e fazia brincadeiras com conotações sexuais... “vovó enxuta”.

Processo nº 01301-2003-662-04-00-5

Porém, lembrando que a ofensa moral é uma questão subjetiva, o mesmo fato pode ser percebido de modos distintos. Enquanto uns o perceberam como violência moral estimulando o sentimento de menos valia, outros o vivenciaram como “normal”.

E quanto os juízes? Quais visões de mundo orientaram suas sentenças? Esse é o propósito do item 4.3 – “Decisões judiciais e suas visões de mundo”: trazer à tona os fundamentos das decisões judiciais ante os pleitos das vítimas para o resgate da sua honra.

4.3 Decisões judiciais e suas visões de mundo

A dignidade humana é o núcleo dos direitos fundamentais do cidadão

(Norberto Bobbio apud Maria Aparecida Alkimin, 2005)

A continuidade do assédio moral no trabalho, após a sua qualificação, foi incontestável. E os juízes, como estes se posicionaram diante da elevação das manifestações explícitas contrárias ao assédio moral autorizada pela sua nomeação? Antes de tudo, é relevante mencionar que os juízes utilizaram o *conceito assédio moral* tanto significando violência moral a um indivíduo quanto a um grupo. À diferença do que ocorre em países onde a robustez do conceito é mais elevada.

Um número expressivo de juízes reconheceu os impactos no indivíduo dos atos de violência moral no trabalho. Eles entenderam que o comportamento tirânico e abusivo se constitui em uma das mais graves formas de violência, tão corrosiva quanto à discriminação racial ou o assédio sexual, figuras jurídicas já consagradas no Brasil.

Por essa razão, na visão do direito brasileiro, a quase impunidade para o agressor não quer dizer que ele não deva ser reprimido. Significa que manifestações insidiosas devem ter sanção visando à repressão de ações passadas e a prevenção de ações futuras.

Na visão de quem deferiu os processos a omissão é um incentivo ao desenvolvimento de outras patologias, talvez mais graves.

Os “métodos de administração e treinamento de pessoal” são percebidos como demasiadamente heterodoxos. Apesar de serem adotados para o aumento da motivação do grupo, ao privilegiarem a humilhação pública, estes impedem o alcance dos resultados desejados, pois os “castigos” afetam negativamente a psique.

Processo nº 01023-2001-011-4-00-2

Outra observação a ser destacada: praticamente a metade das decisões judiciais (53%) defendeu que o assédio moral pode ser entendido como uma espécie de dano moral que permite ao trabalhador o direito da indenização.

É oportuno comentar que dano moral é uma figura jurídica que configura abalo moral decorrente da atitude ilícita do empregador que, ao exorbitar seus poderes de mando, incorre na violação dos direitos humanos, notadamente honra, dignidade racial e igualdade. Logo, o assédio moral é uma forma de dano moral (*latu sensu*) que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, ou seja, os bens de foro íntimo da pessoa (liberdade, intimidade e imagem). Segundo o jurista dr. Luis Salvador, esse se conceitua como:

exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações constrangedoras, repetitivas e prolongadas, no decorrer da jornada de trabalho... sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde há o predomínio de condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração... desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Processo nº 01711-2001-111-15-00-0.

Sendo assim, a vítima do assédio moral é violentada no conjunto de direitos fundamentais no âmbito do relacionamento interpessoal que compõem a personalidade e que são desrespeitados no nível mais profundo. Daí o dano pessoal.

Em função disso, de acordo com a tese do jurista Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, descrita no Processo nº 00967-2003-13-4-00-3, a redefinição de dano moral permite a análise do fenômeno sob a perspectiva da defesa dos direitos e interesses da pessoa humana.

Assédio moral com base em abuso da autoridade... surpreende ações contra a prática de atos de desrespeito aos Direitos Humanos combatendo o Assédio Moral é de pasmar que Minas Gerais aja na contramão da História no que diz respeito às relações de trabalho.

Processo nº 1461- **2003** – 000 – 03-00-3

A análise do conteúdo dos acórdãos dos processos identificou uma multiplicidade de exemplos nessa direção. Trabalhador tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa beirando a discriminação racial. Trabalhador jogado em uma sala ocioso. Trabalhador obrigado a realizar exame psiquiátrico.

A hipótese em apreço configura assédio moral. A ré sofreu perseguição física e, como vítima da conduta arbitrária e discriminatória, se tornou alvo de deboche e humilhação, chegando a despertar compaixão.

Processo nº 00936-**2003**-036-3-00-0

Quando o empregador obriga o empregado a submeter-se a exame psiquiátrico, sugerindo que ele seja portador de doença mental, acatando indicação do superior hierárquico, motivada na suspeita de um comportamento “arredio e calado”, este empregador ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica do empregado. A indicação de exame psiquiátrico extraordinário consiste em ato desviado da sua função natural.

Processo nº 00227-**2004**-020-03-00-0

A análise dos autos, também, evidenciou humilhações gerenciais por meio de ataques à dignidade do trabalhador em função do seu desempenho. Para um número considerável de juízes tais práticas são fruto de um capitalismo cada dia mais avassalador que transformaram o direito do trabalho como o direito das essências, e não das existências, conforme a citação do juiz Luis Otavio Linhares Renault, segundo Wagner Pereira Prado da Silva, em março de 2004, Processo nº 1461-**2003** -000-03-00-3.

é uma vergonha...pode dobrar a produção...decepcionante... está devendo para o próximo mês...vergonhoso ...precisa sair da estuda ou mudar de profissão... parece que não precisa de emprego.

Processo nº 00021-**2004**-097-3-00-0

Outros juízes, com visões de mundo semelhantes, defenderam o direito de as vítimas serem ressarcidas dos seus danos argumentando que as exigências do atual contexto organizacional impuseram uma pressão contínua e crescente sobre o trabalhador, em nome de uma política econômica de alta competitividade, objetivando o aumento do lucro, independentemente dos meios e dos sacrifícios decorrentes.

o banco desfez todo o setor de telemarketing, antes formado por empregados seus, desmobilizando a categoria profissional, numa reprovável busca de mais-valia.

Processo nº 1245-2005-012-03-00

Outros concluíram pela configuração jurídica do assédio moral argumentando que o assédio moral é um artifício utilizado por chefias que mantiveram o subordinado temeroso quanto à demissão ou em posição de inferioridade perante os demais por acreditarem que isto seria um estímulo ao alcance dos objetivos empresariais.

a conduta censurável do empregador, com flagrante perseguição ao reclamante, o que lhe expôs a situações humilhantes e ofensivas a sua honra. Trata-se de evidente assédio moral.

Processo nº 00487-2004-001-19-00-5

Outros, ainda, afirmaram que a busca intensa por resultados cada vez elevados não prejudica as relações de trabalho no atual mercado de trabalho em constante transformação e adaptação às práticas de influência estrangeira. Todavia, eles discordaram quanto à necessidade da afronta à dignidade e à integridade física e psíquica do trabalhador para conquistar resultados favoráveis ao empreendimento econômico do empregador.

Vários juízos reiteraram que as vítimas foram alvo de condutas arbitrárias e discriminatórias que extrapolaram o exercício do poder diretivo.

Não há dúvida de que a situação delineada nestes autos teve como causa a conduta errônea do Banco, contrária ao direito, que atraiu para a empregada repercussões angustiantes e humilhantes, afetando a sua auto-estima e integridade psíquica, sendo incontroversa a relação de causalidade entre a ação antijurídica e o dano causado, requisitos suficientes para a configuração do direito à reparação moral pretendida.

Processo nº 00021-2004-097-3-00-0

Outros juízes enfatizaram suas crenças quanto à possibilidade do gerenciamento de pessoas sem transgressão do primado social do trabalho, sem transformação do poder diretivo em autorização para a degradação do ambiente de trabalho e sem a criação de obstáculos à realização do trabalho.

Para eles práticas gerenciais não são sinônimas de atos abusivos. Para eles o direito à dignidade do trabalhador deve ser um limite intransponível e o trabalhador deve ser percebido como sujeito e não objeto da relação contratual. Enfim, práticas gerenciais não devem infringir o direito à preservação da integridade física, intelectual e moral.

Outros juízes defenderam a idéia que a subordinação no contrato de trabalho não compreende a pessoa do trabalhador. Apenas sua atividade laborativa. Nesse sentido a violência verbal se configura um grave atentado à dignidade.

Quais são as causas e motivação desse mal que assola o trabalho? Há evidentemente a perversidade do ser humano. O homem como lobo do homem é sentença por demais conhecida.

Processo nº 01301-2003-011-3-00-0

Praticamente todos os juízes que deferiram os pleitos dos demandantes acentuaram que o ser humano sofre “assédio moral” desde os primórdios do trabalho, à diferença desta tese que pressupõe que o fenômeno assédio moral no Brasil passou a existir após a sua qualificação, em 2000. Contudo, os referidos juízes ressaltaram que o acirramento desenfreado da competitividade acrescentou novos motivos e objetivos. O individualismo exacerbado e o medo da perda do emprego para profissionais mais capazes e experientes são condicionantes que merecem destaque.

Resumindo, a maioria dos juízes constantes na amostra acentuou com veemência que as relações de trabalho que permearam o processo produtivo condicionaram a qualidade de vida do trabalhador.

O que se passa na empresa é, pois, essencial para a democracia e para a afirmação dos direitos fundamentais dos indivíduos...o bom ambiente do local de trabalho, constitui um dos sinais de progresso social.

Processo nº 00021-2004-097-3-00-0

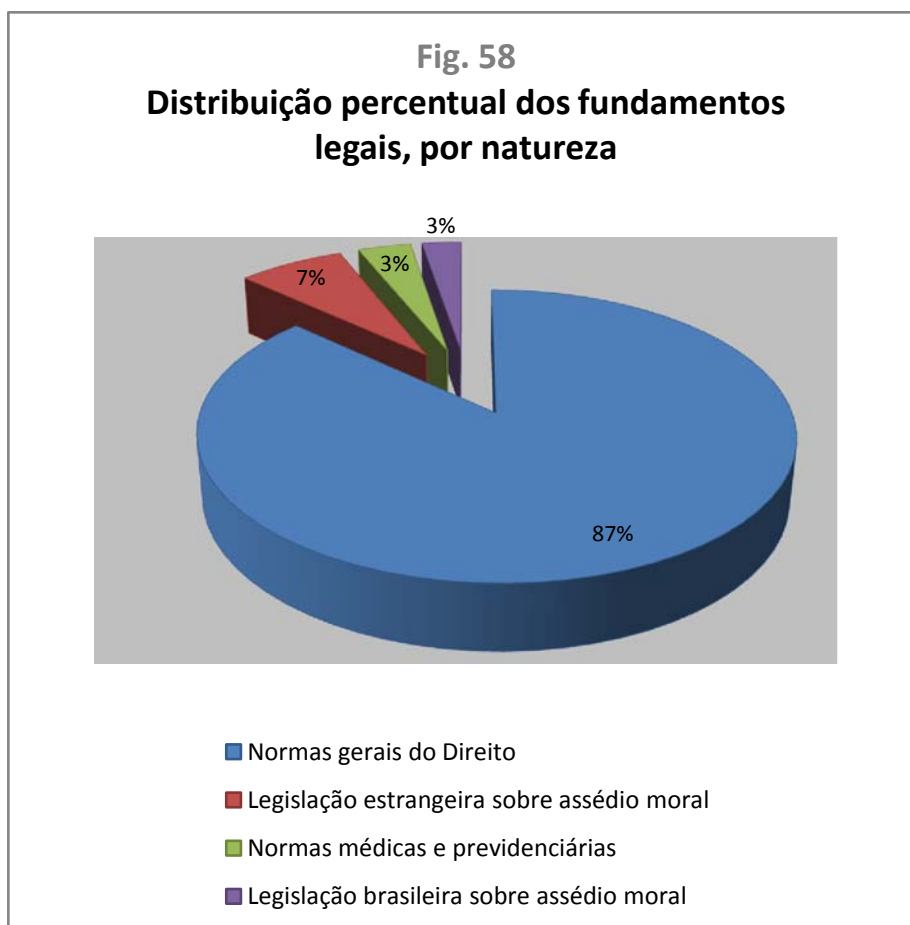
Mas, quais foram os alicerces que sustentaram os argumentos dos juízes interessados para deferir ou indeferir os pleitos dos trabalhadores que buscaram a reparação do dano do assédio moral do qual foram vítimas?

4.3.1 Bases legais de sustentação

A pesquisa dos fundamentos das decisões judiciais trouxe à tona que mais da metade (51,2%) das ações que buscaram resgatar a honra dos reclamantes junto aos Tribunais de Justiça do Trabalho, em função de terem sido vítimas de assédio moral, não explicitou os fundamentos que apoiaram as decisões judiciais.

Em linhas gerais, a referida análise, especificamente centrada nos acórdãos dos processos disponíveis na internet (anexo 4.3), comprovou que apesar da ausência de uma legislação específica no âmbito federal sobre o assédio moral, um número expressivo de juízes reconheceu que o assédio moral é passível de indenização, considerando que atenta contra a dignidade e a integridade psíquica e física do assediado.

Nesse sentido, estes se apoiaram nas Normas Gerais do Direito, na legislação estrangeira sobre o assédio moral, nas Normas Médicas e Previdenciárias e nos instrumentos jurídicos brasileiros sobre o referido fenômeno para a construção dos argumentos adotados para comprovar, ou não, a hipótese da configuração do assédio moral.



O quadro 8 demonstra que o número de vezes da menção explícita da Constituição Federal de 1988 (12,6%), também denominada Carta Magna, nos processos deferidos e indeferidos foi praticamente o mesmo da citação da definição brasileira de assédio moral (11,1%). O que significa dizer que enquanto o primeiro confirmou a possibilidade da condenação do assédio moral por meio da legislação vigente no país, o segundo revelou a importância da nomeação do conceito no Brasil.

Corroborando o disposto na CF/88, esse estudo identificou que os pressupostos do Código Civil de 2002 ou, ainda, do Novo Código Civil (NCC) e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) apoiaram mais de 9% dos argumentos de defesa.

O referido quadro, também, revela que outros instrumentos jurídicos vinculados às Normas Gerais do Direito contribuíram para o deferimento e indeferimento da hipótese de assédio moral arrolada nos processos.

Segundo os autos probatórios, 4% dos fundamentos se assentaram no Código Civil de 1916 (1%) e no Código do Processo Civil (1,4%).

Atestando a profunda influência estrangeira no robustecimento do *conceito assédio moral* no Brasil, 4,5% das bases de sustentação das decisões judiciais se constituíram nas definições de assédio moral atribuída a Heinz Leymann (1,8%), a Marie-France Hirigoyen (1,8%) e ao Projeto de Lei Francês (0,7%).

Apesar dos reduzidos percentuais, os demais fundamentos foram utilizados para assegurar o direito da reparação dos danos patrimoniais de ordem econômica e o pagamento de despesas com saúde, se comprovado o dano.

Quadro 8 - Distribuição percentual dos fundamentos das decisões judiciais

Fundamentos legais	Decisões judiciais					
	<i>N/Deferidas</i>	%	<i>N/Indeferidas</i>	%	Σ	%
Fundamento não explícito	103	57,5	41	41,8	144	51,9
Constituição Federal de 1988	13	7,2	22	22,4	35	12,6
Definição brasileira de assédio moral	16	8,9	15	15,3	31	11,1
Código Civil de 2002 (NCC)	15	8,3	1	1	16	5,7
Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)	8	4,4	7	7,1	15	5,4
Código Civil de 1916	1	0,5	5	5,1	6	2,1
Definição de assédio moral/ <i>Leyman</i>	5	2,7	-	-	5	1,8
Definição de assédio moral/ <i>Hirigoyen</i>	3	1,6	2	2	5	1,8
Código do Processo Civil	3	1,6	1	1	4	1,4
Código Penal	3	1,6	1	1	4	1,4
Lei nº 8.213/91	2	1,1	-	-	2	0,7
Projeto de Lei nº 4.742	2	1,1	-	-	2	0,7

Projeto de Lei Francês	2	1,1	-		2	0,7
Resolução nº1.488	1	0,5	1	1	2	0,7
Código Civil Brasileiro (CCB)	1	0,5	-		1	0,3
Lei de Benefícios da Previdência Social	1	0,5	-		1	0,3
Loman	-		1	1	1	0,3
Legislação municipal brasileira	-		1	1	1	0,3
Σ	179		98		277	

Fonte: Anexo 4.3.

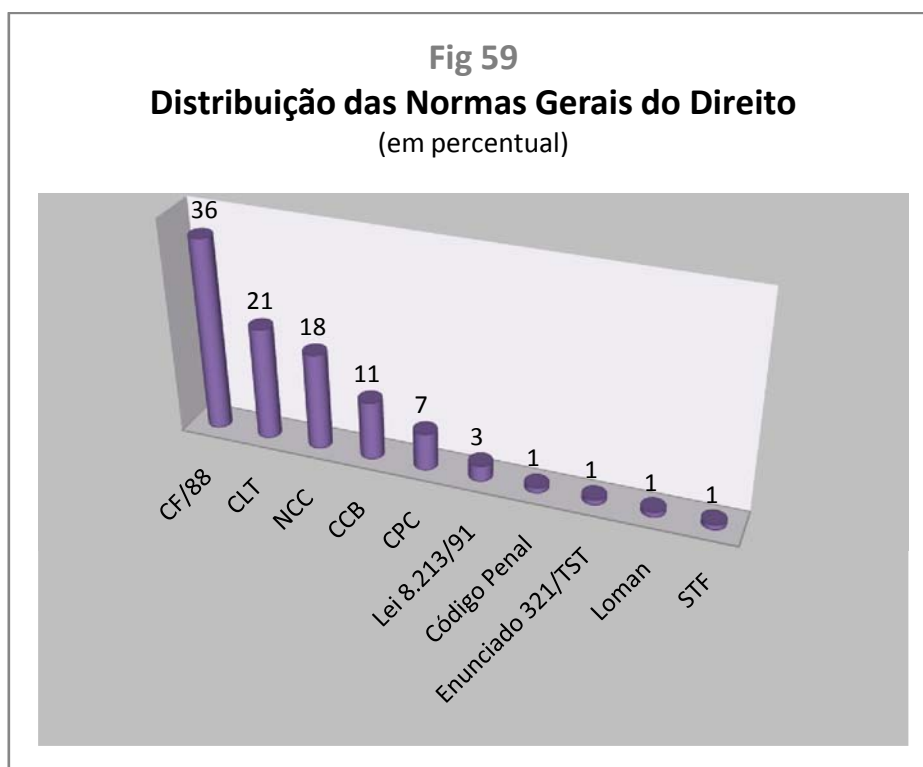
Legenda:

N/ Deferidas = Número de vezes da menção explícita do fundamento legal nos processos deferidos

N/ Indeferidas = Número de vezes da menção explícita do fundamento legal nos processos indeferidos

Σ = Número total de vezes da menção explícita nos processos

Em se tratando das Normas Gerais do Direito, quais os fundamentos mais utilizados para a obtenção do resgate da honra da vítima? A figura 59 explicita que juízes de vários tribunais priorizaram a Constituição Federal Brasileira (art. 1, inciso III e art.5, inciso X), a Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 482 e 483), o Código Civil (art. 186 e 187) e o Código Civil de 2002 (art.932 e 933), entre as demais Normas Gerais do Direito.



Fonte: Anexo 4.3

Legenda:

CF/88 =	Constituição Federal de 1988
CLT =	Consolidação das Leis do Trabalho
NCC =	Novo Código Civil
CPC =	Código Civil de 1916
Loman =	Lei Orgânica da Magistratura Nacional
STF =	Supremo Tribunal Federal

Entre as Normas Gerais do Direito, os fundamentos mais utilizados para provar que o assédio moral é passível de indenização foram os princípios da Constituição Federal Brasileira de 1988 (CF/88). Por quê? Ela garante a inviolabilidade da honra e da imagem ao eleger como fundamentos do estado democrático de direito.

É incontestável que a promulgação da CF/88 contribuiu de modo relevante para a transformação dos critérios de justiça vigentes, ou seja, conforme destaca Boltanski, critérios valorizados em um determinado período da transformação ideológica do capitalismo. Conseqüentemente, tais mudanças concorreram para a instituição das bases da qualificação do constrangimento intencional no trabalho no Brasil.

As idéias dispostas nesse instrumento jurídico estimularam o questionamento da “naturalização” da violência no trabalho, enquanto valor, ao se posicionarem de modo contrário à percepção de que relações de poder abusivas no trabalho são “naturais”. Em síntese, a CF/88 se propôs a garantir a dignidade humana, dispondo de artigos que buscam assegurar a garantia da inviolabilidade da honra e da imagem, se constitui em um dos pilares centrais da qualificação do *conceito assédio moral* no Brasil.

Nesse sentido, dois artigos se destacam como fundamentos que favorecem a configuração da figura jurídica assédio moral. Trata-se do art.1º (inciso III) e do art.5º (inciso V). Os exemplos a seguir evidenciam a referida afirmação.

Método de gestão por injúria. Embora este não se possa tipificar como assédio moral, caracteriza-se pela tirania patronal incompatível com a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a função social da propriedade, assegurados pela Constituição Federal, em vigor.

Processo nº 00920-2001-314-2-00

A agressão à dignidade lesiona a honra da pessoa, caracterizando o dano.

Processo nº 00227-2004-020-03-00-0

A consagração do seu art. 1º, inciso III (6%), condicionou avanços na robustez do conceito que resultaram na criação dessa figura jurídica. O art. 1º fundamentou cerca de 9% das decisões deferidas, sendo 6% apoiado no inciso III e 3% no IV.

O inciso III (6%) determina que a dignidade da pessoa humana é o fundamento da República, sendo cabível a indenização compensatória, por meio da conversão do dano moral em pecúnia, pelo sofrimento causado ao ofendido e ao mesmo tempo a punição privada do ofensor, como forma de intimidá-lo a prática dessa natureza.

Dispensar o empregado é direito do empregador. Não se admite, porém, que lance mão habitualmente da ameaça da utilização desse direito para pressionar o empregado, visando o aumento da produção. Tais práticas se configuram como assédio moral, sendo passível de indenização, face à ofensa à dignidade do trabalhador e a sua integridade psíquica e até mesmo física, princípio fundamental da Constituição da República (art.1, III).

Processo nº 00021-2004-097-3-00-0

A violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e integridade psíquica e até mesmo física do empregado, violando princípio fundamental da CF/88.

Processo nº 00021-2004-097-3-00-0

Por sua vez, o art. 5º apoiou aproximadamente 18% das sentenças da amostra que deferiram os pleitos dos reclamantes, sendo 9% fundamentados no inciso V, cuja ênfase recai sobre os valores sociais do trabalho.

são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Art.5º, inciso V

São invioláveis, enquanto bens tutelados juridicamente, a honra, a dignidade e a integridade psíquica e física da pessoa, por força expressa disposição de lei. A violação de qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato do trabalho, importará a indenização pelos danos morais, tendo em vista a igualdade preconizada no art.5º da Carta Magna.

Processos nº 00227-2004-020-03-00-0 e 1245-2005-012-03-00

De modo idêntico, 9% dos fundamentos se referem ao inciso X, do referido art. 5º, na medida em que este dispõe que a violação dos direitos da personalidade humana exige indenização por ser considerado um dano moral.

Segundo o Processo nº 00436-2003-001-14-00-0, na conceituação de Maria Helena Diniz, dano moral consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou ao gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (o nome, a capacidade, o estado de família).

Dano gravíssimo causado à integridade moral, imagem e personalidade do reclamante.

Processo nº 1787-2000-060-02-00

o reclamado extrapolou todos os limites do poder de direção do empregador, materializado no seu direito de direcionar, orientar e fiscalizar os trabalhos e incentivar os empregados à busca de melhores resultados, chegando às raias da humilhação agressão, inclusive física, restando claro o dano. Os fatos relatados afetaram de modo inequívoco o gozo dos direitos jurídicos da personalidade e à pessoa do empregado, notadamente quanto aos aspectos da liberdade, da honra e da apropriada imagem. Cabe destacar que para a configuração do dano moral é suficiente o abalo à honra subjetiva do sujeito.

Processo nº 00394-2003-027-04-00-4

Embora com percentuais reduzidos, outros artigos da CF/88 fundamentaram em sua totalidade 10% das decisões deferidas: 3% utilizaram o disposto no art.170 (inciso III), 1% se referiu ao art.8º (inciso I) e 1% enfatizou o art. 193 para acentuar a ordem social como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Esse estudo apontou a relevância de outros fundamentos legais na confirmação ou não da hipótese do assédio moral. Os pressupostos do Código Civil de 2002, ou Novo Código Civil (NCC) e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) sustentaram mais de 9% dos argumentos de defesa, sendo 5,7% e 5,4%, respectivamente.

Apesar de a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não incluir a figura do assédio moral explicitamente, conforme sua denominação atual, desde 1943, esse mecanismo legal prevê garantias ao trabalhador, consideradas conquistas trabalhistas que favoreceram a qualificação do conceito no assédio moral no Brasil. Ilustrando, 21% dos juízes fundamentaram suas defesas nessa legislação trabalhista, como o exemplo a seguir.

O exame foi solicitado buscando o cumprimento da norma de proteção à saúde do trabalhador contida na lei Consolidada.

Processo 00227-2004-020-03-00-0

Pedro Paulo Manus, juiz, vice-presidente judicial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 2ª Região, professor titular e livre-docente em direito do trabalho na PUC-SP, afirmou no jornal *Valor*, Caderno Legislação & Tributos, publicado nos dias 26, 27 e 28 de maio de 2006, que apesar da ausência da figura do assédio moral como justa causa específica nos artigos da CLT, essa possibilita o seu enquadramento nessa hipótese, se o ato praticado for comprovado como ilícito.

A utilização dessas premissas nos argumentos da defesa permite supor que, na relação de emprego, a conquista mais importante resultante das contribuições do direito ao robustecimento do *conceito assédio moral* é a possibilidade de o assediado poder pleitear as verbas rescisórias devidas nessa situação, tais como o aviso prévio e a multa do FGTS.

Esse avanço no robustecimento do conceito assédio moral ao permitir a reparação dos danos patrimoniais de ordem econômica, tais como despesas com médicos e psicólogos, e morais, em face do desrespeito à honra, à auto-estima e à saúde, representa a concordância que houve abuso de direito, portanto, um ato ilícito.

A indenização configura que o assédio moral, se comprovado, é um obstáculo à continuidade do vínculo de trabalho. No entanto, é conveniente relatar que a indenização por danos materiais abrange danos abrangentes ou lucros cessantes. Enquanto o primeiro se refere ao que o assediado perdeu em função do assédio, como a perda da saúde que gerou gastos com tratamento médico e medicamentos, o segundo diz respeito ao que o assediado deixou de ganhar, como os vencimentos devido ao pedido de exoneração. No entanto, a indenização, também, pode ser por danos morais, considerando o sofrimento psíquico que a vítima suportou ante os constrangimentos propositais.

Nessas situações, se o assediador for um servidor público, o Estado (União Federal, estado ou município) é responsabilizado pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, em face da responsabilidade objetiva, atribuída por lei, independentemente de haver ou não prova da sua culpa. Se comprovado o fato e o dano, o Estado deve indenizar a vítima, podendo processar o assediador para reparar seus prejuízos. Por sua vez, na esfera privada, a responsabilidade recai sobre o empregador, quer pessoa física, quer jurídica. Segundo as relações trabalhistas, é dever da organização coibir condutas tipificadas como assédio moral. Logo, se comprovado o dano a legislação entende que a direção da empresa foi incapaz de administrar o conflito e gerir o poder disciplinar de modo adequado. O empregador tem que provar que não criou condições de trabalho insalubres intencionalmente e que se preocupa, de fato, com a exclusão das condições de trabalho capazes de estimular o assédio.

Especificamente, 3% dos processos se apoiaram nos art.482 e 483 na construção das suas sentenças judiciais. Em particular, a CLT, em seu art. 482 reconhece como falta a prática do empregador ou seus prepostos contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama (MARTINS, 2006:91). A alínea “b” autoriza a aplicação de punições disciplinares, inclusive a dispensa por justa causa de colegas, chefes, gerentes, diretores e demais responsáveis pelo agir ilícito. Por sua vez, o art.483 descreve as condições da rescisão do contrato com direito à indenização (MARTINS, 2006:92).

Configurada a hipótese do artigo 483, a, da CLT, no sentir deste Tribunal.

Processo nº 00487-2004-001-19-00-5

Esse artigo ao impor a obrigação de o empregador abster-se de praticar ato lesivo à honra e boa fama do seu empregado, em sua alínea “e”, assegura ao empregado a possibilidade do requerimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, se assediado. Ao se considerar que o contrato de trabalho pressupõe boa-fé, as alterações impostas pelo agressor se constituem em modificação unilateral do contrato. Em outras palavras, no caso de o empregador descumprir os deveres legais e contratuais, conforme descrito a seguir, a rescisão do contrato deverá ocorrer como se o empregado tivesse sido demitido.

- Exigências de serviços superiores às forças do empregado;
- Rigor excessivo no tratamento pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos;
- Ausência de cumprimento das obrigações do contrato pelo empregador;
- Prática que evidencie ato lesivo da honra e boa fama pelo empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família.

Entretanto, é oportuno destacar os limites tênues entre assédio moral e poder de direção. Enquanto o fenômeno assédio moral refere-se à humilhação intencional do seu alvo, o poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador para determinar ao empregado como realizar seu trabalho, por meio de três formas, a saber:

- o poder de organização da atividade do empregado, aliado aos demais fatores de produção, busca a consecução dos objetivos empresariais;
- o poder de controle atribuído ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho de empregado, tanto no que diz respeito ao modo em que este é realizado quanto em relação ao comportamento do trabalhador no ambiente de trabalho;
- o poder disciplinar confere ao empregador o direito de impor sanções disciplinares aos empregados, dentro dos limites legais.

O art. 818 da CLT sustentou a argumentação de 2% das sentenças judiciais na medida em que enfatiza que o ônus probatório das alegações incumbe à parte que as fizer.

indica violação do artigo 818 da CLT.

Processo nº 1341-**2004**-010-02-40.0

Muito embora tenha comprovado o reclamante as alegações voltadas à cobrança das metas, não se verifica o assédio moral apto à reparação pecuniária, na intensidade necessária pra tanto, tampouco os danos ensejadores. Seria imprescindível a prova cabal da conduta absolutamente abusiva, o que não vislumbra nos autos. O empregador busca a máxima produtividade sendo ausente o abuso do direito, no exercício do poder diretivo. Não se conclui tivessem as medidas adotadas para o alcance das metas empresariais o objetivo de deteriorar, intencionalmente, as condições em que o reclamante desenvolvia seu trabalho. O reclamante limita-se a afirmar a ocorrência de danos à sua moral, honra, dignidade e imagem, mas tudo sem comprovação. Não havendo dano, não há o que indenizar.

Processo nº 00546-**2003**-066-03-00-7

Ainda, sobre o dano moral, a doutrina jurídica entende que o dano moral é o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa. Na definição de Antonio Chaves, descrita no Processo 00546-2003-066-03-00-7, o dano moral resulta da dor decorrente da violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão material. Quer seja, a dor física, enquanto dor-sensação, nascida de uma lesão material, quer seja, a dor moral, enquanto dor-sentimento.

Os demais artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas escolhidos pelos juízes para fundamentar a elaboração das sentenças jurídicas, tais como, os arts. 2º, 131, 267, 300, 301, 302, 405, 477, 489, 543, 768 e 791 tiveram reduzidíssimos percentuais (1%).

É conveniente compartilhar que há dois projetos de leis, em tramitação, que sugerem alterações na CLT para facilitar a apuração dos casos concretos. Um deles tramita na Câmara dos Deputados, desde 2001. O outro desde 2003 (Projeto de Lei nº 2.593/ 2003). Comenta-se que, se aprovados, a apuração da existência ou não do assédio tornar-se-á mais objetiva, reduzindo a extrema subjetividade da tomada de decisão.

O Código Civil de 2002, ou o Novo Código Civil (NCC), foi outro fundamento que sustentou a construção de sentenças judiciais dos processos da amostra. Em especial os pressupostos dos arts. 932 e 933 apoiaram 18% dos argumentos de defesa visando o resgate dos prejuízos decorrentes do assédio moral.

O art.932, em seu inciso III, aponta que cabe aos empregadores fiscalizar os atos praticados nas suas empresas para evitar a realização de atos desta natureza.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

A empresa tem o dever de proibir seus empregados, gerentes e prepostos de cometerem ações ilícitas que se configurem como assédio moral.

competete ao empregador a obrigação de manter o ambiente de trabalho dentro do respeito e da observância às leis, tem o reclamado a responsabilidade pelos atos que sua preposta praticou, conforme reza o art.932 do Novo Código Civil.

Processo nº 30 01292-2004-057-3-00-0

No abuso do direito, não há necessidade de se indagar acerca do elemento subjetivo (dolo ou culpa), uma vez que o CC 186 trata do ato ilícito, ao passo que o CC 187 trata apenas do abuso de direito. Portanto, não se confundem a teoria do abuso do direito e do ato ilícito culposo.

Processo nº 01301-2003-011-3-00-0

Assim, a responsabilidade por dano da ordem patrimonial ou moral (932) não é afastada pela ausência de culpa do empregador. Desse modo, irrelevante que haja ou não vínculo empregatício.

Processo nº 01301-2003-011-3-00-0

Por sua vez, o artigo 932 do NCC dispõe: São também responsáveis pela ação civil o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. A responsabilidade do patrão decorre do poder diretivo dessas pessoas em relação aos empregados.

Processo nº 01301-2003-011-3-00-0

O art. 933 define que os supracitados responderão pelos atos e omissões das pessoas sob sua responsabilidade, independentemente de haver a intenção de praticar o ato.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

O exemplo a seguir ilustra esta situação.

As pessoas indicadas, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros. Hoje é mais apropriado referirmo-nos à responsabilidade da empresa da qual o empregado é um dos seus elementos. Nos modernos julgados nem mais se discute a natureza desse vínculo, conforme o art. 933 do NCC. Logo, restará ao empregador provar que o causador do dano não é seu empregado ou preposto ou que o dano não foi causado no exercício do trabalho ou em função dele.

Processo nº 01301-2003-011-3-00-0

Em suma, os pressupostos da Constituição Federal de 1988, aliados às determinações legais dispostas na Consolidação das Leis Trabalhistas e no Novo Código Civil, privilegiaram valores relativos à dignidade do ser humano no trabalho. Estes fundamentos legais ao terem sido os mais adotados pelos juízes, principalmente, na construção dos seus argumentos de defesa para deferir os pleitos dos denunciante favoreceram um salto no patamar do robustecimento do *conceito assédio moral* no Brasil.

Outras Normas Gerais do Direito contribuíram para a defesa e para o ataque à hipótese de assédio moral. Segundo os autos probatórios, quase 4% dos fundamentos se dividiram entre o Código do Processo Civil (1,4%) e o Código Civil de 1916 (1%).

O Código de Processo Civil (CPC), filiado à teoria da substanciação, foi utilizado em 9% das citações para afirmar que na aferição da realidade fática são condições *sine qua non* à apresentação do fato, à descrição da situação e à relação jurídica derivada dessa situação. O fundamento não descrito não pode ser considerado pela sentença.

Quanto ao enquadramento dos fatos na moldura do assédio moral, ainda, que a conclusão fosse pela negativa, consoante entendeu o Juízo de origem, mesmo assim exige o acolhimento do pleito indenizatório, em face do que dispõe a teoria da individuação da causa de pedir. O processo comum exige a exposição do fato e também a apresentação da fundamentação jurídica (causa de pedir próxima) na petição inicial, sob pena de inépcia.

Processo nº 00357-2004-12-00-3

Apesar da sua longínqua elaboração, as premissas do Código Civil de 1916 permanecem, até então, especialmente por meio dos arts.186 e 187, embasando as decisões jurídicas relativas ao assédio moral.

Segundo a amostra, tais artigos se constituíram nas principais opções dos juízes ante à necessidade de argumentar que um ato abusivo desrespeita a boa-fé que deve nortear as relações jurídicas no emprego, atenta contra a dignidade da pessoa do trabalhador.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes

Os referidos pressupostos favoreceram 6% decisões que deferiram a tese de que as práticas adotadas se caracterizaram como assédio moral. No direito positivo, o dano decorre de um ato ilícito que provoca contra quem o praticou a obrigação de repará-lo.

Especificamente, o art.186 dispõe que o assédio moral atinge a vítima em sua dignidade humana, que sofre um dano moral decorrente de um ato ilícito. Com base neste fundamento, vários juristas defendem não haver necessidade de uma regulamentação especial destinada ao assédio moral. Todavia, para a configuração da culpa que autoriza a reparação do dano, se faz indispensável a coexistência de três requisitos: o ato apontado como lesivo, o efetivo dano, além do nexo causal entre o ato e o evento danoso.

o exame das provas evidencia que a falta grave do empregador existiu.

Processo nº 00487-**2004**-001-19-00-5

O primeiro fundamento da reparação está no erro da conduta do agente. O segundo é a ofensa a um bem jurídico. O terceiro está em estabelecer uma relação de causalidade da ação e o dano causado. Também, a responsabilidade civil é, portanto, a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano amoral ou patrimonial causado a terceiros.

Processo nº 00936-**2003**-036-3-00-0

O dano moral afeta a ordem interna do ser humano, o conjunto de direitos de sua personalidade, seu lado psicológico, em virtude de dor, sofrimento, tristeza, ou outro sentimento qualquer, que atinge seu íntimo e seus valores e repercute na vida profissional e social.

Processo nº 00021-**2004**-097-3-00-0

Quanto ao art.944, relativo ao direito da indenização e à sua fixação, observa a situação tanto do ofensor quanto do ofendido de modo a fazer cumprir igualmente a função pedagógica da condenação, quando for comprovada a hipótese.

A indenização mede-se pela extensão do dano Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização.

A Lei 8.213, outra Norma Geral do Direito, ao prever garantias de emprego ao segurado que sofreu acidente de trabalho sustentou 3% das decisões judiciais. Os trechos dos acórdãos, a seguir, exemplificam argumentos baseados no art.118 da referida Lei.

O empregador alegou que sua incapacidade laboral havia sido comprovada mediante a percepção de auxílio-doença 20 dias após a dispensa sem justa causa... O empregado alegou que por ser portador de doença ocupacional, se encontrava sob o abrigo de garantia de emprego, circunstância que impedia a sua dispensa. Em virtude disso, foi vítima de sucessivas humilhações.

Processo nº 00357-**2004**-12-00-3

Apesar de ser uma doença de caráter degenerativo (lombalgia) isto não assegura garantia de emprego, segundo o art. 118 da Lei 8213/91, reconhecida ao segurado que sofre acidente de trabalho ou é acometido de doença profissional (art. 20).

Processo nº 00357-**2004**-12-00-3

O Código Penal fundamentou 1% dos argumentos das sentenças judiciais, ao pressupor que a calúnia, a difamação, a injúria e o constrangimento ilegal, segundo os arts.138, 139, 140 e 146 são crimes contra a honra.

Art. 138. O processo de especialização da hipoteca legal e do seqüestro correrá em ato apartado.

Art.139. O depósito e a administração dos bens seqüestrados ficarão sujeitos ao regime do processo civil.

Art. 140. As garantias do ressarcimento do dano alcançarão também as despesas processuais e as penas pecuniárias, tendo preferência sobre estas a reparação do dano ao ofendido.

Art. 146. A argüição de falsidade, feita por procurador, exige poderes especiais.]

Eis um exemplo identificado na amostra do referido fundamento:

A testemunha diz que quando a depoente tinha que comparecer à sala do gerente este vinha lhe agarrar, beijar e abraçar... ele era um velho muito tarado.. principalmente com as mulheres que não tinham esposo.....mas como ele era o gerente geral a maioria das pessoas tinha medo e se sujeitava, tendo em vista a dificuldade de arrumar emprego.]

Processo nº 00967-2003-13-4-00-3

A Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Loman) fundamentou 1% dos argumentos das sentenças judiciais, conforme se pode verificar no seguinte exemplo:

Não se vislumbra, pois, ofensa a qualquer dispositivo constitucional ou lei ordinária, com realce aos art. 300 e 302 da CPC, 5-X da CF, 186 do Código Civil e 35-1 do Loman.

Processo nº 00936-2003-036-3-00-0

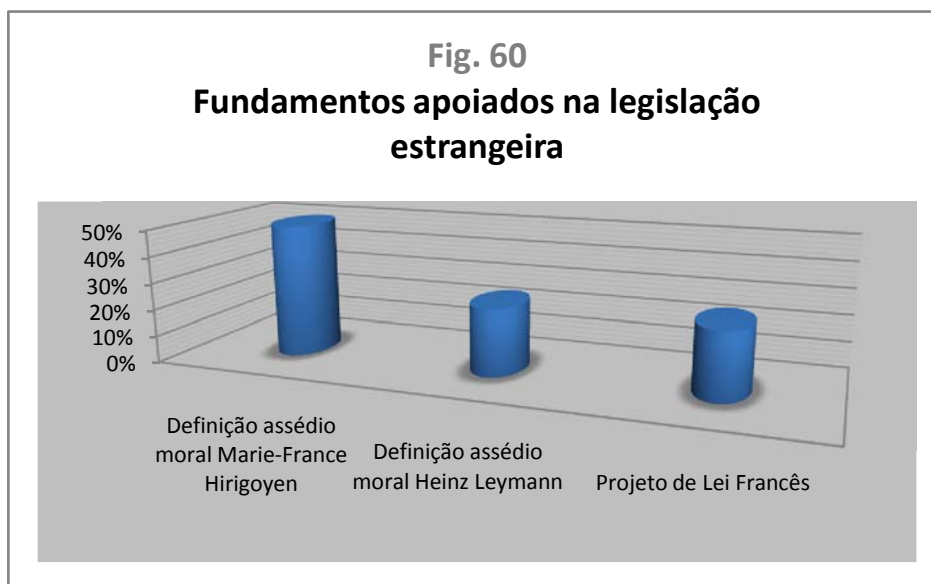
A Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal, ao dispor que o empregador é responsável pelos atos de seus prepostos pela culpa na escolha e na fiscalização, também, contribuiu para a elaboração dos argumentos adotados pelos juízes em 1% das decisões.

O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos.

Processo nº 1461- 2003 – 000 – 03-00-3

Em suma, as contribuições das Normas Gerais do Direito foram relevantes à tomada de decisão relativa às ações judiciais sobre o assédio moral na medida em que favoreceram a imposição de mudanças nas relações de trabalho e de emprego, a limitação dos agravos do assédio moral e, conseqüentemente, fortaleceram a robustez do conceito.

Outra descoberta interessante. Os argumentos descritos nos acórdãos para apoiar as decisões judiciais trouxeram à tona a profunda influência estrangeira no aumento da robustez do *conceito assédio moral* no Brasil. Entre os fundamentos, conforme demonstra a figura 60, 5% das bases das decisões se apoiaram nas definições de assédio moral concebidas por Heinz Leymann (1,8%) e Marie-France Hirigoyen (1,8%).



Fonte: Quadro 8.

A influência de Marie-France Hirigoyen emergiu com nitidez nas sentenças judiciais, fortalecendo a hipótese do significativo impacto das suas idéias no robustecimento do *conceito assédio moral* no Brasil.

As linhas de defesa assentadas na definição dessa psiquiatra destacaram que o assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem visando a sua desestabilização emocional. Nesse sentido, alguns processos acentuaram o objetivo da “perseguição” a uma pessoa específica, objetivando a sua exclusão dos quadros funcionais por “iniciativa própria”, por exemplo, devido à sua incapacidade de agregar valor num contexto de acirrada competição onde é necessária a imposição de níveis crescentes de produção. Entretanto, as sentenças apoiadas nessa definição concordaram que o assédio moral é um abuso do direito do empregador ao exercer o seu poder diretivo. As práticas tiveram o objetivo de deteriorar, intencionalmente, as condições de trabalho do empregado assediado.

segundo Hirigoyen, no seu livro *Assédio moral* (2002), o assédio define-se como toda conduta abusiva que porta atentado, por sua repetição à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Quanto aos vestígios das idéias de Leyman, estes revelam que sua principal influência reside na inauguração do conceito *mobbing* para significar um processo destinado a submeter alguém por meio de ataques repetidos, insistentes, que afetam a dignidade, a saúde, o equilíbrio psíquico e emocional da vítima.

o exercício abusivo do direito e o conseqüente ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também denominado *bullying* ou *mobbing*, tema que já vem se destacando na sociologia e medicina do trabalho, assim como no meio jurídico.

Processo nº 1245-2005-012-03-00

O exercício abusivo do direito e o conseqüente ato ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também, denominado *mobbing* ou *bullying*, e enseja reparação da lesão dele decorrente, que vai atuar como lenitivo dos sentimentos de indignação e angústia suportados pelo ofendido.

Processo nº 00227-2004-020-03-00-

A conclusão é de que o conceito de violência no trabalho está em plena evolução. A importância que hoje se dá aos comportamentos psicológicos é equivalente a que se dá aos físicos.

Processo nº 00936-2003-036-3-00-0

Para Leymann esse fenômeno se exterioriza de várias formas, acarretando dificuldades na identificação dessa figura jurídica em face dos seus perfis difusos. Assim, os juízes que adotaram essa definição para fundamentar seus argumentos enfatizaram o dano psíquico decorrente da violência psicológica, da situação vexatória e do dano à imagem.

Eles demonstraram quatro pontos de convergência: a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo, a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho e o efetivo dano psíquico.

Leymann afirmou que no *mobbing* o agressor pode utilizar-se de gestos obscenos, palavras de baixo calão para agredir a vítima, detratando sua auto-estima...o AM é uma ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho. A violência é sutil, recheada de artimanhas voltadas para confundir a vítima. Os métodos assemelham-se aqueles utilizados pelos fascistas para submeter as vítimas e conduzi-las ao cadafalso.

Processo nº 00064-2003-015-04-00-6

Para esse psicólogo as origens do *mobbing*, segundo ele, a pior espécie de estresse social, por isto, também, denominado terror psicológico, são psicológicas e sociais, em cuja raiz há um conflito mal resolvido ou a incapacidade de a empresa administrar o conflito e gerir adequadamente o poder disciplinar. Daí a atribuição da responsabilidade dos dirigentes no exercício do poder diretivo.

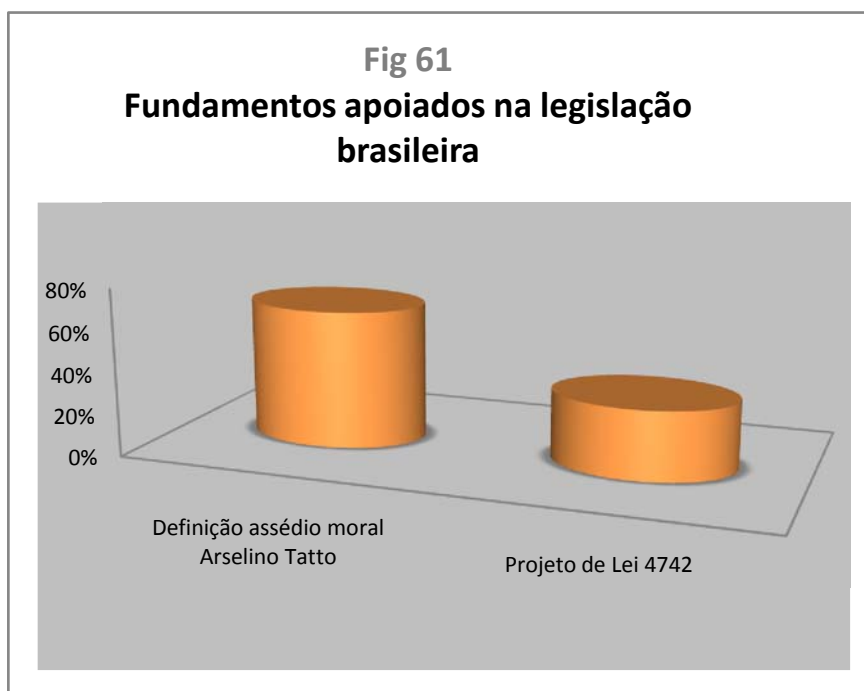
A figura 60 também revelou outra influência da legislação estrangeira na qualificação do *conceito assédio moral* no Brasil e, por decorrência, na fundamentação relativa às denúncias de assédio moral (0,7%) nas organizações brasileiras.

Trata-se do disposto no Projeto de Lei Francês (anexo 10.7), encaminhado ao Senado em Paris, em 21 de janeiro de 2000, considerando o assédio moral no trabalho um abuso do direito, não-sexual e não-racial, para afastar o empregado do trabalho, por meio de boatos, intimidades, humilhações, descrédito e isolamento. Apesar do reduzido percentual, as linhas de defesa que o utilizaram sublinharam que o assédio moral se explicitou por meio da degradação deliberada das condições de trabalho devido ao exercício do abuso do poder diretivo ou disciplinar. Logo, sinalizaram o direito de o trabalhador ser ressarcido dos danos patrimoniais de ordem econômica e o pagamento das suas despesas com saúde, se comprovado o dano provocado pelo assédio moral.

O assédio moral, segundo o projeto de lei francês, constitui um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho.

Processo 19 00936-2003-036-3-00-0

Além do apoio no disposto nas Normas Gerais do Direito e da absorção das idéias estrangeiras, algumas sentenças judiciais se fundamentaram na recente legislação brasileira sobre assédio moral, conforme dispõe a figura 61.



Fonte: Quadro 8.

Merece destaque a definição de assédio moral aprovada pelo Projeto de Lei nº 425/1999, da autoria de Arselino Tatto, o qual fundamentou quase 70% das sentenças, evidenciando o impacto da qualificação do *conceito assédio moral*, em 2000, na percepção das práticas gerenciais adotadas nas empresas públicas e privadas.

A aprovação desse projeto foi um marco na trajetória da construção deste conceito. O mesmo provocou o mais importante avanço no robustecimento do conceito, até então. Pela primeira vez, a esfera jurídica brasileira empreendeu esforços dirigidos à qualificação do constrangimento intencional no trabalho e a sua decorrente tipificação. A inclusão da figura assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, ao discriminar o que é ou não assédio moral, dificultou esse fenômeno continuar assumindo nomes distintos, tal como “brincadeira de mau gosto”.

Aliado a este fato, o lançamento do livro de *Hirigoyen* no Brasil e pela aprovação dessa primeira lei municipal sobre o assédio moral no Brasil, na Câmara Municipal de Iracemópolis, instigou o clima de abertura associado a esta temática. Em curtíssimo espaço de tempo, vários projetos de leis foram submetidos à aprovação das Câmaras Municipais com propósitos idênticos: legalizar a intervenção para proibir práticas que constroem intencionalmente enquanto uma estratégia organizacional.

Entre eles, destaca-se, o Projeto de Lei 4.742/01 que propõe a inclusão da referida figura jurídica do assédio moral no Código Penal. Apesar de este Projeto, se encontrar em tramitação no Senado, desde 2001, seu conteúdo inspirou mais de 30% das linhas de defesa dos processos da amostra.

Em síntese, as contribuições do Direito do Trabalho nas práticas de gerenciamento de pessoas, após a qualificação do *conceito assédio moral* no Brasil, buscaram assegurar relações sociais no trabalho saudáveis. Os quadros 4.1 e 4.2 convergiram no tocante aos instrumentos jurídicos brasileiros que legislam sobre o assédio moral: o interesse em garantir a dignidade e o respeito ao outro como indivíduo e cidadão.

Contudo, há controvérsias quanto à relevância de uma legislação brasileira específica sobre o assédio moral para coibir a tirania nas relações de trabalho. O epicentro da polêmica reside em dois aspectos. O primeiro se situa em torno da impossibilidade de negar que a legislação específica sobre o assédio moral ao exigir a aplicação de penalidades a quem constrange intencionalmente o outro no trabalho, permitiu a vítima o direito da denúncia pública visando a reparação do dano. O conteúdo das sentenças evidenciou essa afirmação.

A empresa afirma que as provas orais (depoimentos) apresentadas pelas testemunhas foram vagos, não permitindo concluir pela caracterização de dano moral. Ainda, afirmam inexistir qualquer prejuízo à vítima. Razão pela qual se torna desnecessária qualquer indenização, sendo excessivo o valor da indenização fixado.

Processo nº 00967-2003-13-4-00-3

O segundo aspecto, o mais controvertido, diz respeito à subjetividade do termo dano moral. A multiplicidade de interpretações a respeito do significado do conceito dano moral favorece questionamentos quanto às decisões relativas à comprovação do dano moral. O que confirma a hipótese da fragilidade do *conceito assédio moral* no Brasil. Apesar disso, a análise das conceituações de dano moral revelou que, desde os primórdios do robustecimento do *conceito de assédio moral* no Brasil, seus avanços são impulsionados pelo propósito de evitar lesar o outro naquilo que ele tem de mais fundamental: o direito de ser humano. Ou seja, o direito de não ser coisificado. Todavia, ainda, hoje, quase 47% dos processos tiveram seus pleitos negados porque a Justiça exigiu provas objetivas para dar um parecer favorável à configuração de assédio moral. Frente à ausência das mesmas, os juízes indeferiram os pedidos dos reclamantes, evidenciando a herança do legado platônico, a qual se caracteriza pela separação entre a mente e o corpo.

não se pode aceitar a conclusão do acórdão porque ele se baseia em frases que seriam sugestões feitas em reuniões.

Processo nº 1341-2004-010-02-40.0

Apesar dos avanços do *conceito assédio moral* no Brasil, essa herança tornou as conseqüências decorrentes das práticas gerenciais, atualmente denominadas assédio moral, nem sempre serem “visíveis” e nem sequer passíveis de “mensuração de modo objetivo”.

Para muitos empresários as dúvidas permaneceram, conforme demonstraram os comentários irônicos, relativos a uma vítima de assédio moral, por parte de um advogado de uma multinacional, participante do Curso Gerenciamento do Dano Moral, realizado em São Paulo, em maio de 2007, objetivando fornecer orientações aos empresários interessados em evitar o pagamento de processos de assédio moral no trabalho.

Houve dano moral? Qual a extensão do dano? Como medir a dor “invisível” provocada pelo dano moral? O valor da indenização para o resgate da dignidade afetada pelo dano moral é justo? Que doença invisível é esta que os exames não conseguem comprovar? Será verdade?

Diante destas exigências, o olhar atento da tese desvelou a permanência da idéia da superioridade do concreto sobre o abstrato nas contribuições do direito. Segundo esta área do conhecimento, para se obter a reparação do dano decorrente do assédio moral, financeiramente ou não, é indispensável a apresentação de provas concretas capazes de comprovar a verdade dos fatos denunciados. Testemunhas, por exemplo.

apesar de paradoxal a existência das três espécies de verdade (Verdade metafísica-verdade física -verdade processual), a filosofia e o direito como tais as admitem sendo certo, embora tanto a física quanto a processual são medianeiras da metafísica (a única que, a rigor, por ser indestrutível, como tal pode ser considerada). No campo dos julgamentos, a verdade processual, ainda que não manifeste a metafísica, a esta se equipara, na prática dos atos processuais. A “verdade” é uma força nascida em qualquer parte e que, atravessando corações e espíritos, se projeta nos documentos e livros.

Processo nº 1461- **2003** – 000 – 03-00-3

A robustez do conceito, ainda, não é suficiente para permitir que a legislação proteja testemunhas. Os acórdãos dos processos da amostra atestaram que poucos têm coragem de servir de “prova”, enfrentando os valores organizacionais predominantes.

As informações das testemunhas são as mesmas: eram aplicadas punições aos empregados que não atingissem as metas, chegavam atrasados, esqueciam o uniforme ...a competição entre os empregados, para alcance de metas, é uma forma de constrangimento e humilhação que acaba na degradação do ser humano.

Processo nº 00064-**2003**-015-04-00-6

O silêncio da maioria das testemunhas denunciou o medo que rondava nas organizações onde ocorreu assédio moral. As ameaças veladas pareciam dizer: Ou se está do lado da empresa e se evita o testemunho, ou se está do lado da vítima, do “inimigo”, e as conseqüências serão semelhantes!

tratava-se de uma simples brincadeira com o intuito de desconstrair o ambiente de trabalho.

Processo nº 1341-**2004**-010-02-40.0

5. Nomeação do conceito: suas implicações na gestão do capital humano

o que não me mata me fortalece.

Nietzsche

Após uma longa trajetória marcada por avanços e retrocessos, a humilhação proposital no trabalho foi nomeada assédio moral no Brasil em 2000, passando a ser percebida como uma estratégia organizacional de exclusão, principalmente. Para tanto, é inegável a influência de iniciativas estrangeiras e brasileiras vinculadas à defesa dos direitos humanos. A Declaração Universal dos Direitos do Homem em 1948, a instituição da Constituição Federal Brasileira (CF/88), os estudos da OMS, da OIT e de inúmeros pesquisadores, principalmente, europeus, são exemplos de fatos relevantes que contribuíram para o processo da qualificação deste conceito no Brasil.

Porém, este estudo comprovou a continuidade das práticas, assim, tipificadas, no campo das organizações brasileiras após a referida qualificação. As organizações não existem no vácuo. Elas absorvem a violência genérica que, há muito, se espalha no País, em sentido amplo, transformando-se em uma “arena insalubre e perigosa, digna de receber da Organização Mundial do Trabalho atenção especial e ser classificada como crescentemente violenta” (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008: XV).

A violência expressa no ambiente de trabalho contemporâneo pode ser uma manifestação segmentada de uma violência maior que encontra os seus fundamentos numa sociedade que vê na economia a resposta a todos os seus problemas.

Em decorrência, conforme denunciam Freitas, Heloani e Barreto (2008:4), a transformação do fator econômico como fator determinante e dominante na vida das sociedades, organizações e indivíduos, e as empresas privadas fomentou a percepção de que o modelo organizacional deve ser seguido por outros tipos e formatos organizacionais.

o trabalho, ainda, é o único lugar em que se pode assassinar uma pessoa sem se descobrir o autor.

Palavras de Heloani no Congresso de Assédio Moral (São Paulo, 2005)

Conforme comprovado neste estudo, a organização do trabalho modelada por um “contexto que estimula, insufla e reforça a guerra econômica colocando todos contra todos” (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008:24), se revelou um dos principais condicionantes do assédio moral na atualidade. Mas, se por um lado a organização do trabalho contemporânea é um solo fértil à violência moral contra o trabalhador, por outro, intensifica as denúncias públicas contra esta forma de violência sutil no trabalho que percebe as pessoas como “coisas” que podem ser manipuladas. Logo, pode-se dizer que esta forma de violência vem promovendo o robustecimento do conceito assédio moral no Brasil.

Comparando a reportagem mais antiga da amostra, datada de 1983, onde se desvelou o embrião da figura jurídica assédio moral no Brasil, com a mais recente, publicada em 2006, identificou-se avanços que alteraram a percepção da sociedade brasileira quanto à normalidade de denúncias contra práticas que constroem propositalmente o trabalhador.

Paralelamente, a trajetória do conceito registra contribuições de diversas áreas do conhecimento científico para os referidos avanços, tais como a Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1.488 instituída em 1998 (anexo 10) e os inúmeros mecanismos jurídicos que impuseram limites à “naturalização” do assédio moral no trabalho. O fato é que a nomeação do conceito no Brasil levou a sociedade brasileira a perceber que o assédio moral não é uma queixa individual, e sim um fenômeno organizacional.

Falando de outra forma, o deslocamento da posição ocupada pelos atores no *continuum* singular/coletivo demonstrou que juridicamente o assédio moral passou a ser percebido como um fenômeno organizacional. Quase sem exceção as vítimas se expressaram por meio de indivíduos singulares explícitos, ou seja, elas denunciaram a injustiça organizacional em seu próprio nome. Além disso, praticamente todos os acusados se explicitaram como indivíduos identificados, quer dizer, não vinculados a causas reconhecidas. Apenas uma minoria assumiu a forma de representantes autorizados, ou seja, de grupo.

É relevante salientar que o processo de robustecimento do conceito prossegue após a sua qualificação. A influência estrangeira continua impulsionando o aumento da robustez do conceito em questão. A ousadia de outros países quanto à adoção de novas formas para o enfrentamento do fenômeno contagia o Brasil.

Em decorrência aos reflexos da influência estrangeira na continuidade dos avanços na robustez do conceito, cabe salientar evidências significativas que, na percepção desta tese, merecem destaque.

- elevação da produção acadêmica brasileira;
- aumento da visibilidade das marcas da violência moral na auto-estima e na saúde do trabalhador, impedindo que as estratégias organizacionais de exclusão se escondam sob falsas denominações;
- Diretrizes para a elaboração do Plano Estadual de Saúde do Trabalhador (anexo 12.1). A Portaria nº 1.679 do Ministério da Saúde (anexo 12.2);
- Ordem de Serviço da Unirio sobre o assédio moral (anexo 12.3);
- criação do Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral (anexo 1.4).

Especialmente, a área do direito promoveu ganhos da robustez do conceito se empenhando na busca da proteção interna e externa de bens incorpóreos. Todavia, a herança do legado platônico dificultou e, ainda dificulta a crença na unidade *corpo-psyché*, ao impor numerosos obstáculos de natureza dualista que impedem avanços sustentados.

Entretanto, o nível atual da robustez desse conceito sinaliza a sua longa trajetória até a sua autonomia no Brasil. O assédio moral como demonstraram as figuras apresentadas, ainda, é tolerado no campo das organizações, principalmente, em nome da sustentação da competitividade, apesar dos graves prejuízos que o fenômeno acarreta no âmbito individual, da equipe, da organização e da sociedade.

No que diz respeito à sociedade, convém salientar que o assédio moral embora não esteja incluído no Código Internacional de Doença (CID) como doença profissional, pode estimular transtornos mentais e comportamentais relacionados com o trabalho. Ilustrando, o disposto no Decreto nº 3 (anexo 11), que aprovou o regulamento da previdência social, no Grupo V da CID-10, descreve doenças classificadas como reações ao *stress* grave (F43.1), neurose profissional (F48.8) e síndrome de *burn-out* (Z73.0). Daí ser possível pressupor que quanto maior o número de contribuintes que adoecem em função de relações de trabalho tipificadas como assédio moral, maiores os prejuízos à sociedade, maior o aumento do desequilíbrio da receita da Previdência Social, maior o volume de benefícios decorrentes do afastamento do trabalho para o tratamento da saúde e da aposentadoria por invalidez.

Contrapondo, o número expressivo de empresários que discorda da reparação financeira do dano causado pelo assédio moral à honra da vítima exemplifica um retrocesso que atesta a atual fragilidade do conceito no Brasil.

Outro obstáculo, que contribui para o longo percurso que o conceito assédio moral no Brasil terá que trilhar até adquirir um *status* capaz de reduzir de fato a humilhação, com o intuito da exclusão, refere-se à exigência de provas para a aferição dos danos provocados pelo assédio moral.

No entanto, independentemente de o significado do termo moral ser subjetivo e, por decorrência, a expressão assédio moral implicar um sofrimento psíquico, a maioria dos juízes e acusados demandam provas “objetivas” para comprovação dos alegados prejuízos. Em casos afirmativos, a maioria das provas reside em testemunhos orais, apesar da ausência de mecanismos jurídicos de proteção a quem se dispuser comprovar o assédio.

Os dados demonstraram que um expressivo número de juízes comprovou a tese do dano devido ao assédio moral, apoiados em argumentos relacionados ao abuso do poder diretivo, das normas gerais do direito, especialmente no disposto na CLT e na CF/88, principalmente, em face da sua inserção do dano moral. O disposto neste instrumento legal autoriza dizer que o assédio moral é um tipo de dano moral, fortalecendo o posicionamento de quem advoga ser desnecessária a instituição de instrumentos legais especificamente voltados para o assédio moral. Eles argumentam a necessidade do rigor conceitual, considerando que já existe uma legislação bastante rigorosa que não é utilizada.

Também se observou a infiltração da visão filosófica dualista no âmbito da saúde, impondo recuos à robustez do conceito. A ausência do reconhecimento do assédio moral como doença profissional, até então, impede o trabalhador de ter prerrogativas semelhantes às conquistadas, por exemplo, em relação ao acidente de trabalho e ao distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho, decorrente de lesão por esforço repetitivo (DORT-LER), conforme demonstraram algumas reportagens publicadas, em 2006.

Entretanto, apesar dos recuos, ocorreram avanços em relação ao conceito originados da área da psicologia, cujas contribuições expressivas residiram no aumento da percepção de que o assédio moral adoce o trabalhador. Com base em estudos psicológicos, alguns juízes ousaram desafiar “verdades absolutas” decorrentes de pressupostos dualistas. O questionamento, a seguir, de um advogado de defesa ilustra esta afirmação:

É possível “medir a dor invisível” provocada pelo assédio moral? É possível uma indenização capaz de restituir ao indivíduo a perda dos bens incorpóreos?

No campo da administração, a análise da amostra permitiu observar que, desde 2000, o aumento da robustez do conceito resultou de lutas empenhadas em evitar que o trabalhador se tornasse um objeto de manipulação das lógicas organizacionais assentadas em fundamentos dualistas, evidenciada pela exclusão do trabalhador que não agrega valor.

Diante do exposto, a visão crítica desta tese autoriza afirmar que os futuros avanços do conceito, rumo à sua autonomia, exigirão a superação de um obstáculo fundamental: o abandono de formas tirânicas de produzir, agir e gerenciar. Entretanto, o atendimento dessa exigência demandará o abandono de modelos mentais tradicionais. Conforme a declaração de Bernardo Kliskberg (2003), diretor da Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética e Desenvolvimento do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), no jornal *O Globo*, em 23 de julho de 2003, a superação desta barreira dependerá de mudanças das convicções organizacionais relativas ao atendimento de aspirações coletivas de justiça e bem-estar das pessoas.

Complementando, acredita-se que tais mudanças devam estar intimamente relacionadas às concepções de trabalho, de trabalhador e de ambiente de trabalho. O passado longínquo da humilhação proposital no campo das organizações tornou os modelos de gestão cegos e indiferentes às necessidades humanas. A ânsia da sustentação da competitividade trouxe à tona os fundamentos da concepção do *homo oeconomicus*, uma visão econômica, que no Brasil, passou a ter um *status* mais elevado a partir dos anos 1990.

em que direção conduz o que impulsiona os administradores?

Omar Aktouff (1996)

Resumindo, avanços no robustecimento do conceito assédio moral demandam uma visão holística transformadora que permita um enfoque humanista da gestão. Mas, será possível uma nova forma de se relacionar no mundo do trabalho? A análise dos dados revelou que a construção de ambientes organizacionais menos ameaçadores exige compromisso ético com o trabalhador.

Mas, será possível assegurar níveis crescentes de excelência sem provocar a destruição das pessoas, na medida em que isto requer a redefinição dos pressupostos dos modelos de gestão, ou seja, situar o homem no centro da tomada de decisão organizacional? Considerando que este dilema rejeita respostas superficiais, as denúncias públicas não evidenciaram elementos capazes de responder tais indagações, na medida em que a coleta de dados buscou o atendimento dos propósitos originais do plano da pesquisa.

A análise das reportagens e dos processos autoriza afirmar que a intensificação das denúncias públicas sobre as práticas de assédio moral “arranhou” a imagem dos acusados na mídia de grande circulação e aumentou o seu custo financeiro, quando autorizado o resgate da honra da vítima por meio da reparação financeira.

Tais questões, nascidas no decorrer do desenvolvimento da Tese, acentuaram a dúvida quanto ao interesse das organizações na transformação da lógica que se apresenta como verdade absoluta e solução única para o gerenciamento do capital humano no Brasil. Além disso, estas instigaram o desejo de novas investigações. E mais fortaleceram a crença em novas relações de trabalho em uma sociedade que respeite a diferença. Nesse sentido, parafraseando Margarida Barreto cabe questionar:

Que mundo do trabalho é este que queremos?

Tem que ser modificado por dentro.

Referências bibliográficas

- ABBAGNANO, N. **Dicionário de filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.
- AGUIAR, A.L.S. **Assédio moral nas organizações da Bahia**: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio trabalhista no Estado. 2003. 188f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) – Universidade Salvador, UNIFACS, Salvador, 2003.
- AKTOUF, O. **A Administração entre a tradição e a renovação**. São Paulo: Atlas, 1996.
- ALKIMIN, M.A. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Bontempo, 1999.
- BADIOU, A. **Ética**: um ensaio sobre a consciência do mal. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1995.
- BALADI, M.; SCHÖPKE, R. O cérebro de Ramachandran. In: A neurobiologia da violência. **Revista de Psicologia, Psicanálise, Neurociências e Conhecimento, Mente & Cérebro (Scientific American)**, ano XIV, n.166, p.76-81.
- BALCEIRO, R. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. **Revista Inteligência Empresarial**, n.14, p.36-37, jan. 2003.
- BARRETO, M.B. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2006.
- _____. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. **Jornal da Rede Feminista de Saúde**, São Paulo, n.25, p. 12-16, jun.2002.
- BARTEZZAGHI, E. The evolution of production models: is a new paradigm emerging? **International Journal of Operations & Production Management**, v.19, n.2, p.229-250, 1999.
- BERG, P.; KALLEBERG, A.L. The effect of high performance work on job stress: evidence from a survey of U.S. workers. **Colloque organisation, intensité du travail, qualité du travail**, Paris, França, 21 e 22, nov.
- BERTIOL, M.I.S.; TONELLI, M.J. Absenteísmo e comprometimento: novas reflexões a partir de um estudo de caso analisado sob a ótica da psicodinâmica do trabalho. **Ação ergonômica**, v.1, n.4, 2003.
- BERTO, R.M.V. S. e NAKANO, D.N. A produção científica nos anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção: um levantamento de métodos e tipos de pesquisa. In: **Anais do XIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP) e V International Congress of Industrial Engineering (ICIE)**. Rio de Janeiro, Novembro, 1999.
- BLACKBURN, S. **Dicionário Oxford de filosofia**. Rio de Janeiro, 1997
- BOLTANSKI, L.; DARRÉ, Y.; SCHILTZ, M.A. *La dénonciation. Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, v.51, p.3-40, Mars 1984.
- _____. La cohésion d'un ensemble flou. In: **Les cadres: la formation d'un groupe social**. Paris: Les Éditions de Minuit, p.463-503, 1982.
- _____. ; CHIAPELLO, È. **Le nouvel esprit du capitalisme**. France: Éditions Gallimard, 1999.
- BORHEIM, G. Anotações em sala de aula. In: **Curso de Formação em Analista Maieuta-Existencial**, Rio de Janeiro: Movimento Aletheia, 1988.

BOTO, C. Por uma ética em profissão: rumo a uma nova paidéia. In: **Interface – Comunicação, Saúde e Educação**, v.6, n.10, p.9-26, fev.2002.

BOUDIEUR, P. **Meditações pascalianas**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 1999, p.91.

_____. **O Poder simbólico**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001, p.23

_____. **Campo de poder, campo intelectual**: itinerário de um conceito. Buenos Aires, Argentina: Quadrata, 2003.

BOURGUIGNON, A.; CHIAPELLO, È. *The role of criticism in the dynamics of performance evaluation systems*. In: **Critical perspectives on accounting**, 2004.

BOWRING, F. Post-Fordism and the end of the work. **Futures**, v.34, n.2, p.159-172, March 2002.

BRESCIANI, S. Le harcèlement moral par les images et les representations. **Cahiers du Brésil Contemporain**, n.55/56, p.11-22, 2004.

BUBBER, M. **Eu e Tu**. 2ª. ed. São Paulo: Moraes.

BUENO, E. **A coroa, a cruz e a espada**: lei, ordem e corrupção no Brasil Colônia. Rio de Janeiro: Objetiva, 2006.

BUTRAGUEÑO, E. Del liberalismo sin trabas a la ética de los negocios. In: ORDÓÑEZ, Miguel Ordóñez. **La nueva gestión de los recursos humanos**. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, 1995.

CARLOS, V.L.; PRETTI, Gleibe. **Direito do trabalho**. 2005.

CASSIRER, E. Le langage et La construction du monde des objets. Essais sur Le langage. **Journal de Psychologie**, Paris: Minuit, jan./abr.1933.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 3ª. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

CASTELLS, M. **Sociedade em rede - a era da informação**: economia, sociedade e cultura, São Paulo: Paz e Terra, 1999, v.1.

CATTANI, A.D. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4ª. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

CHANLAT, J.F. **O indivíduo na organização**. São Paulo: Atlas, 1993, v.1,2,3.

CHAUÍ, M. **Convite à filosofia**. 13ª. ed. São Paulo: Ática, 2003.

CHESNAIS, F.(coord.). **A mundialização financeira**: gênese, custos e riscos. São Paulo: Xamã, 1998.

CODO, W. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis: Vozes, 1993.

COLLISON, D. **50 grandes filósofos**. São Paulo: Contexto, 2004.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 4ª ed. São Paulo: Manole, 2006, p.394

CORREA, A. M.H.; CARRIERI, A.P. O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário. **Revista de Administração Pública – RAP**, v.38, n.6, p.1065-1084, nov./dez.2004.

_____. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: uma possibilidade de re(leitura) das relações de poder (enviado pelos autores em 2006).

COURNOT, A. A. **Essai sur les fondements de nos connaissances et sur les caractères de la critique philosophique.** *Document électronique*, 1843.

COWIE, H. et al. Erratum. **Aggression and Violent Behavior**, London, v.7, n.1, p. 33-51, Jan./Feb. 2002, p.33-51.

CRAWFORD, N. Bullying at work: A psychoanalytic perspective. **Journal of Community & Applied Social Psychology**, *Sussex*, v.7, n.3, p.219-225, Jun 1997.

CUNHA, A.G. **Dicionário etimológico**. 8ª. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982.

DAVEL, E. P. B., VASCONCELLOS, J.G. M. (organizadores). **Recursos humanos e subjetividade**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1995.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

_____ **A banalização da injustiça social**. 4ª. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2001.

DI MAGGIO, P. **The twenty-first-century firm: changing economic organization in international perspective**. New Jersey: Princeton University, 2001.

DURKHEIM, E. **A divisão do trabalho**. 19ª. São Paulo: Martins Fontes, 1999, v.I.

ELEUTÉRIO, F. **Análise do conceito de crime**. Disponível em: <http://www.uepg.br/rj/alvlat09.htm>. Acesso em 8/8/2006.

ELIAS, N. e SCOTSON, J.L. **Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2000.

FAUSTO, Boris. **História concisa do Brasil**. 2ª. ed. São Paulo: Universidade de São Paulo (USP), 2006.

FERREIRA, A.B.H. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999, p.604

FERREIRA, H. D.B. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004.

FIELD, T. Bully in sight: how to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. **Behavior Research and Therapy**. V.38, p.634-635, jun. 2000.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. 6ª. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1986.

FREIRE, A.; MOTTA, M.S.; ROCHA, D. **História em curso: o Brasil e suas relações com o mundo**. São Paulo: Editora do Brasil; Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2004.

FREITAS, M.E.(Comentário). Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. HELOANI, Roberto. São Paulo: Atlas, 2003. **RAC**, v.8, n.1, p.201-203, jan./mar., 2004.

_____ A gestão contemporânea está doente? **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas, São Paulo, 2006.

_____ Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *In: Rae – Revista de Administração de empresas*, v.41, n.2, p.8-19, abr./jun., 2001.

_____ **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000.

_____ **Entendendo e prevenindo o assédio moral** (Enviado pela autora em 2006).

_____ **Por uma ética na demissão?** (Enviado pela autora em 2006).

_____; HELOANI, J.R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Centage Learning, 2008 (Coleção debates em organização).

FREYRE, G. **Casa grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 50ª. ed. São Paulo: Global, 2005.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Dicionário de ciências sociais**. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1986.

FURTADO, C. **Formação econômica do Brasil**. 32ª. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2003.

GALBRAITH, J.R.; LAWLER III, E.E. **Organizando para competir no futuro**. São Paulo: MAKRON Books, 1995.

GLOCK, H.J. **Dicionário Wittgenstein**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

GLÖCKNER, C.L.P. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GOMES, G.L.; BARBOSA, L.; DRUMMOND, J.A. **O Brasil não é para principiantes: carnavais, malandros e heróis**. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2000.

GRÜN, R. A promessa da “inserção profissional instigante” da sociedade em rede: a imposição de sentido e a sua sociologia. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v.46, n.1, p.5-38, 2003.

_____. Anotações em sala de aula. **Disciplina elementos de pesquisa**, Curso Doutorado em Engenharia de Produção, São Paulo, São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, 2003.

HACKING, M. I. **Representar e intervir**. México: Paidós, 2001a.

_____. *Philosophie et histoire des concepts scientifiques*. In: **Leçon inaugurale au Collège de France**, 2001b.

_____. *Inaugural lecture: chair of philosophy and history of scientific concepts at the Collège de France*, 16 January 2001. **Economic and Society**, v.1, n.1, p.1-14, February 2002.

HANDY, C. **Gods of management: the changing work of organizations**. Oxford University Press, 1995.

HELOANI, José Roberto Montes. O ovo da serpente: consolidação do pós-fordismo e ascensão do neoliberalismo. In: **Política educacional para o desenvolvimento e trabalho docente**, 1999. Campinas, São Paulo: Universidade Estadual de Campinas, 1999.

_____. Violência invisível. **Rae Executivo**, v.2, n.3, p.57-61, ago./out. 2003.

_____. Ausência de saúde moral: debilidade de ego ou doença ocupacional? In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G.L.; VILARTA, R.(Org.). **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas, São Paulo: Ipes Editorial, 2005.

_____. Até onde você agüenta? **Exame**, São Paulo, v.70, p.16-23, 10 abril de 2004.

_____. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica**, São Paulo, v.3, n.1, jan./jun., 2004.

HIRATA, H. Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos. In: CASALI, A. R.; TEIXEIRA, J.E; CORTELLA, M.S (Org.). **Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho**. São Paulo: Edutec, 1997.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2ª.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

- _____. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- HODSON, R.; ROSCIGNO, V. J. e LOPEZ, S.H. Chaos and the abuse of power – workplace bullying and interacional context. **Work and Occupations**, v.33, n.4, p. 382-416, nov.2006.
- HOEL, H.; COOPER, C. L. *Workplace bullying. In: International Review of Industrial and Organizational Psychology*, v.14, p.195-230, 1999.
- _____. ; EINARSEN, S.; ZAPT, D.; COOPER, C.L. Organisational effects of bullying. In: **Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice.** London: Taylor; New York: Taylor: Francis, 2003.
- _____. ; ZAPT, D.; COOPER, C.L. *Workplace Bullying and Stress: historical and current perspectives on stress and health*, v.2, p.293-333, 2002.
- HOLANDA, S. B.. **Raízes do Brasil.** 26. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- JAPIASSÚ, H.; MARCONDES, D. **Dicionário básico de filosofia.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1989.
- JOHNSON, A.G. **Dicionário de Sociologia.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997, p.154.
- JOULE, R.V. ; BEAUVOIS, J.L. *Petit traité de manipulation à l'usage des bonnêtes gens.* Grenoble, France: Presses Universitaires de Grenoble, 1987.
- _____. *La soumission librement consentie.* 5ª.ed. Paris, France: Presses Universitaires de France, 2003.
- KUENZER, A. **Pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador.** 6ª.ed. São Paulo: Cortez, 2002.
- LACAZ, F.A.C. Qualidade de vida no trabalho e saúde e doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, São Paulo, v.5, n.1, p.151-161, 2000.
- LAWLER III, Edward E. **High-involvement management.** San Francisco, California: Jossey-Bass, 1990.
- _____. **From the ground up: six principles for building the new logic.** San Francisco:, California: Jossey-Bass, 1996.
- _____. et al. **Creating high performance organizations: practices and results of employee involvement and total quality management in Fortune 1000 companies.** San Francisco: Jossey-Bass Inc., 1995
- _____. et al. **Strategies for high performance organizations: the CEO report: employee involvement, TQM, and reengineering programs in Fortune 1000 corporations.** San Francisco, Jossey-Bass, 1998.
- LEGRAND. **A utopia do Brasil.** Belo Horizonte: Soler, 2004.
- LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v.5, n.2, p.165-184, 1996.
- MARASEA, D. C.C.; ANTONIETTO, M. A. Assédio moral nas relações de trabalho – um estudo de caso. In: Anais XX SIMPEP, Bauru, São Paulo, Brasil, nov., 2005.
- MARCONDES, H.; JAPIASSU, H. **Dicionário de Filosofia.** Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor, 1990, p.172.

- MARI, J.J. et al. A pesquisa em saúde mental no Brasil: políticas, infra-estrutura, financiamento e recursos humanos. **Revista Saúde Pública**, v.40, n.1, p.161-169, 2006.
- MARQUES, R.G. Adaptação de Hamilton Bueno. **Seminário Gerenciamento de Danos Morais**, São Paulo, maio 2006.
- MARTINS, S.P. **CLT Universitária**. São Paulo: Atlas, 2006.
- MEDAUAR, O. (Org.). **Constituição Federal – coletânea administrativa**. 4ª ed. São Paulo: RT, 2004.
- MICHAELLIS. **Dicionário Michaelis**. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 2000.
- MILL, J.S. **A lógica das ciências morais**. São Paulo: Iluminuras, 1999.
- MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.
- MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal**. 15.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.
- NAKANO, D. e FLEURY, A.C. C. Métodos de Pesquisa em Engenharia de Produção. In: **Anais Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, Piracicaba, 1996.
- NIETZSCHE, Friederich Wilhem. **Humano demasiado humano**: um livro para espíritos livres. São Paulo: Companhia das Letras. 2000.
- _____. **A Genealogia da Moral**. São Paulo: Moraes, 1991, p.III
- _____. Tratados filosóficos. In: **A gaia ciência** (Buenos Aires: Aguilar, 1967, Obras completas, v. 2.
- OLIVEIRA, J. R.G. **Assédio moral no trabalho** (Enviado pelo autor em 19/jun./2006)
- PAULO, A. **Pequeno dicionário jurídico**. 2. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.
- PINTO, L.; CHAMPANE, P.; LENOIR, R.; MERLLIÉ, D. **Iniciação à prática sociológica**. Petrópolis: Atlas, 1998.
- PINTO, L. **Pierre Bourdieu e a teoria do mundo social**. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2000.
- POWELL, W.W. The capitalist firm in the twenty-first century: emerging patterns in western enterprise. In: **The twenty-first-century firm**: changing economic organization in international perspective. New Jersey, Princeton University, 2001.
- PRESTES MOTTA, F.C. e CALDAS, M.P. (Orgs.). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.
- RIBAS, H. Z. **A (nova) velha forma de violência no cotidiano de trabalho de enfermagem e saúde**. Ago.2005.
- SANTOS, E.A.J.; DIAS, E.C. Violência no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte, v.2, p.36-54, jan./mar., 2004.
- SCHIFRES, J. **Léxico de filosofia**. Lisboa: Inquérito, 1980.
- SEQUEIRA, C.;USSMAN, A. Códigos de conduta e comportamento ético. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, p.60-67, jan-mar.,2003.
- SEVERINO, E. **Filosofia contemporânea**. Lisboa: Edições 70, 1986.
- SILVA, J.L.O. **Assédio moral – a importância da prova**. 3/ago.2005a.

_____. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005b.

SINGER, H. **Direitos humanos e volúpia punitiva**. São Paulo: Universidade de São Paulo (USP), Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da USP. Disponível em: <http://www.cefetsp.br/edu/eso/cidadania/helenausp.html>. Acesso em 9/set./2006.

SOARES, A. Nervos a flora da pele. **Época**, edição 294. Acesso em 29/dez./2003.

SOUZA, V.L. Verdades ou um olhar nietzchiano sobre a construção da relação terapêutica. In: **Anais SIMPÓSIO EXISTÊNCIA E PESSOA**. Rio de Janeiro, 1997.

_____. et al. O problema do desemprego no Brasil. In: **Anais XIX CONGRESSO SOBRE PROBLEMAS NA AMÉRICA LATINA/ Institute of Latin American Studies (ILASA)**. Austin: Universidade do Texas, EUA, jan. 2000.

_____. **Gestão de desempenho: julgamento ou diálogo?** 4ª.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2006.

STANFORD ENCYCLOPEDIA OF PHILOSOPHY. Disponível em: <http://plato.stanford.edu/>. Acesso em 6/fev./2004.

TENNANT, C. Work-related stress and depressive disorders. **Journal of Psychosomatic Research**, Australia, v.51, n.5, p. 697-704, nov.2001.

THE GALE LIBRARY (All rights reserved). **Dictionary of the history ideas**. The Eletronic Text Center of the University of Virginia Library, 2003, v. 3, p. 546 (Last modified: Thursday, May 1).

VERGARA, S.C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VERGER, P. **Fluxo e reflexo**: do tráfico de escravos entre o Golfo de Benin e a Bahia de Todos os Santos dos séculos XVII a XIX. 4ª. ed. Salvador: Corrupio, 2002.

VICKI, S. New forms of work organization. **Annual Review Sociology**, n.23, p.315-39, 1997.

WIENER, P.P. **The dictionary of the history of the ideas**. New York: Charles Scribner's Sons, *Electronic Text Center*, 1973-74.

WOMACK, J.P.; JONES, D.;ROODS, D. As origens da produção enxuta. In: **A máquina que mudou o mundo**, Rio de Janeiro: Campus, cap.2 e 3.

YAMADA, D.C. *The phenomenon of workplace bullying and the need for status-blind hostile work environment protection*. **Georgetown Journal**, v.88, n.3, p.475-536, mar. 2000.

YIN, Roberto K. **Estudo de caso: planejamento e método**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Sites

www.conjur.uol.com.br/textos/15047

www.assediomoral.com.br

Quadros

Quadro 4

Exemplos de mecanismos jurídicos brasileiros sobre o assédio moral

4.1. Projetos de Leis

4.1.1 Projetos de Leis Municipais

Ano	Local	Data da proposição	Número	Origem/ Objeto
2001	ES	-	PL nº 4.591/01	Câmara Municipal de Porto Alegre Propõe o estabelecimento de penalidades aos servidores públicos federais e suas autarquias que praticam a conduta definida como assédio moral Dep. Rita Camata
2001	PR	-	-	Câmara Municipal de Curitiba Propõe a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais Tadeu Veneri (Vereador – PT – PR)
2001	SP	10/07/2001	PL nº 41/2001	Câmara Municipal de Guararema Dispõe sobre a caracterização do assédio moral nas dependências da administração pública municipal, e aplicação de penalidades à prática do mesmo, e dá outras providências. Sirlene Messias de Oliveira (Vereadora – PPS – SP)
2001	RS	-	PL nº 4.742/ 01	Câmara Municipal de Porto Alegre Propõe a alteração do Código Penal com a inclusão do artigo 146-A que tipifica o assédio moral e define a sua pena. Dep. Marcos de Jesus
2001	RS	-	PL Complementar nº 15/07/2001	Altera a Lei Complementar nº 133, Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre Propõe a proibição de assédio moral, definindo a correspondente sanção administrativa. Aldacir Oliboni (Vereador – PT – RS)
2001	RS	20/06/2001	-	Câmara Municipal de Reserva de Iguaçu Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos em comissão ou de confiança João Carlos Chiquetto (Vereador – PT – RS)
2001	SP	-	PL nº 252/2001	Câmara Municipal de São José dos Campos Propõe a caracterização do assédio moral nas dependências da administração pública municipal, e aplicação de penalidades à prática do mesmo, e dá outras providências. Maria Izélia (Vereadora – PT – SP)

2002	SP	-	-	<p>Câmara Municipal de Amparo Propõe a proibição do assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta e autarquias. Dimas Marchi</p>
2002	SP	-	-	<p>Prefeitura Municipal de Cruzeiro Propõe a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança ou de carreira que ocupem funções hierárquicas. Celso de Almeida Lage (Prefeito Municipal de Cruzeiro – SP)</p>
2002	SP	-	-	<p>Câmara Municipal de Guaratinguetá Propõe a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança ou de carreira que ocupem funções hierárquicas. José Expedito da Silva (Vereador – PT)</p>
2002	SP	-	Pl nº 12/ 2002	<p>Câmara Municipal da Estância Turística de Ribeirão Pires Propõe a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta. Donizete da Silva Cruz de Freitas (Vereador)</p>
2002	ES	16/05/2002	-	<p>Câmara Municipal de Vitória Propõe a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores municipais <i>Eliézer Albuquerque Tavares</i> (Vereador – PT – ES), Alexandre Passos (Vereador – PT – ES) e Luiz Paulo Amorim (Vereador – PSB – ES).</p>

4.1.2 Projetos de Lei Estaduais

Ano	Local	Data do encaminhamento	Número	Origem/ Objeto
2001	SP	09/07/2001	PL nº 422/2001	Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo Propõe a proibição do assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas Antonio Mentor (Deputado Estadual – PT – SP)
2001	RS	-	PL complementar nº _____/2001	Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul Propõe a proibição do assédio moral no âmbito da administração pública estadual, e dá outras providências. Maria do Rosário (Deputada Estadual – PT – RS)
2002	ES	20/03/2002	PL nº 128/2002	Assembléia Legislativa do Estado do Espírito Santo Propõe a proibição do assédio moral no âmbito da administração pública estadual, direta, indireta e fundacional, e dá outras providências. Lelo Coimbra (Deputado Estadual)
2002	BA	18/06/2002	PL nº 12.819/2002	Assembléia Legislativa do Estado da Bahia Propõe a proibição do assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta, fundacional e autárquica e dá outras providências Moema Gramacho (Deputada Estadual- PT), Luiz Bassuma (Deputado Estadual - PT), Zé das Virgens (Deputado Estadual -PT), Paulo da Anunciação (Deputado Estadual -PT), Zilton Rocha (Deputado Estadual -PT), Yulo Oiticica (Deputado Estadual -PT) e Alice Portugal (Deputada Estadual -PCdoB)
2003	CE	15/03/2003	-	Assembléia Legislativa do Estado do Ceará Propõe a proibição do assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Chico Lopes (Líder do PCdoB)

4.1.3 Projetos de Lei Federais

Ano	Local	Data do encaminhamento	Número	Origem/ Objeto
1997	DF	-	-	1997 - Congresso Nacional Lei nº 9455, de 7 de abril de 1997. Propõe a definição dos crimes de tortura e dá outras providências
2001	DF	-	PL Federal nº 5.970/2001	Câmara dos Deputados Propõe a alteração de dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). <i>Inácio Arruda</i> (Deputado Federal - PCdoB – CE), <i>Agnelo Queiroz</i> (Deputado Federal - PCdoB – DF), <i>Aldo Arantes</i> (Deputado Federal - PCdoB – GO), <i>Aldo Rebelo</i> (Deputado Federal - PCdoB – SP), <i>Haroldo Lima</i> (Deputado Federal - PCdoB – BA), <i>Jandira Feghali</i> (Deputada Federal - PCdoB – RJ), <i>Sérgio Miranda</i> (Deputado Federal - PCdoB – MG), <i>Socorro Gomes</i> (Deputada Federal - PCdoB – PA), <i>Tânia Soares</i> (Deputada Federal - PCdoB – SE) e <i>Vanessa Grazziotin</i> (Deputada Federal - PCdoB – AM)
2001	DF	-	Substitutivo ao Projeto de Lei nº 4.742, de 2001	Versão final resultante da análise da Comissão de Constituição e Justiça e de Redação Acréscimo do art. 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho. O Congresso Nacional decreta: Artigo 1º - O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, fica acrescido do art. 136-A, com a seguinte redação: Art. 136. 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. Deputado <i>Aldir Cabral</i> – Relator
2001	DF	-	PL Federal nº 5.972/2001 (Lei nº 8.112)	Câmara dos Deputados Propõe a alteração dos dispositivos da Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990, que "Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais" <i>Inácio Arruda</i> (Deputado Federal - PCdoB – CE), <i>Agnelo Queiroz</i> (Deputado Federal - PCdoB – DF), <i>Aldo Arantes</i> (Deputado Federal - PCdoB – GO), <i>Aldo Rebelo</i> (Deputado Federal - PCdoB – SP), <i>Haroldo Lima</i> (Deputado Federal - PCdoB – BA), <i>Jandira Feghali</i> (Deputada Federal - PCdoB – RJ), <i>Sérgio Miranda</i> (Deputado Federal - PCdoB – MG), <i>Socorro Gomes</i> (Deputada Federal - PCdoB – PA), <i>Tânia Soares</i> (Deputada Federal - PCdoB – SE) e <i>Vanessa Grazziotin</i> (Deputada Federal - PCdoB – AM).

2001	DF	-	PL Federal nº6.161/2002 Lei nº 8.666	Câmara dos Deputados Propõe a alteração dos dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego. Inácio Arruda - Deputado Federal (PCdoB – CE); Agnelo Queiroz (Deputado Federal - PCdoB – DF), Aldo Arantes - Deputado Federal (PCdoB – GO), Aldo Rebelo – (Deputado Federal - PCdoB – SP), Haroldo Lima (Deputado Federal - PCdoB – BA), Jandira Feghali - Deputada Federal (PCdoB – RJ), Sérgio Miranda (Deputado Federal - PCdoB – MG), Socorro Gomes (Deputada Federal - PCdoB – PA), Tânia Soares (Deputada Federal - PCdoB – SE) e Vanessa Grazziotin (Deputada Federal - PCdoB – AM)
2001	DF		PL nº 4.742/2001 Versão preliminar	Propõe a tipificação do crime de assédio moral no trabalho, a partir da introdução do artigo 146-A, no Código Penal Brasileiro – Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 -, dispoendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Deputado Marcos de Jesus
2001	DF		PL nº 4.742/2001 Apensado: PL nº 4.960, de 2001	Versão resultante da Análise da Comissão de Constituição e Justiça e de Redação Acréscimo do art. 146-A no Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, 7 de dezembro de 1940, dispoendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Deputado Marcos de Jesus
2001	DF		Projeto de lei Federal nº 5.971/2001	Propõe a alteração dos dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. O Congresso Nacional decreta: Artigo 1º - Acrescente-se o art. 203-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, com a seguinte redação: Coação Moral no Ambiente de Trabalho Art. 203- Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Inácio Arruda (Deputado Federal -PCdoB – CE), Agnelo Queiroz (Deputado Federal - PCdoB – DF), Aldo Arantes (Deputado Federal -PCdoB – GO), Aldo Rebelo (Deputado Federal -PCdoB – SP), Haroldo Lima (Deputado Federal - PCdoB – BA), Jandira Feghali (Deputada Federal - PCdoB – RJ), Sérgio Miranda (Deputado Federal -PCdoB – MG), Socorro Gomes (Deputada Federal - PCdoB – PA), Tânia Soares (Deputada Federal -PCdoB – SE), Vanessa Grazziotin (Deputada Federal - PCdoB - AM)
2001	DF		PLFederal nº 4.591/2001	Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Rita Camata (Deputada Federal -PMDB – ES)

4.2 Leis Municipais

Lei Municipal nº 511, de 4/4/20 03
São Gabriel do Oeste/MS

Lei Municipal nº11. 409, de 4/ 11/2002
Campinas/SP

Lei Estadual nº 3921, de 23/08/02
Rio de Janeiro/ RJ

Lei Municipal nº 11.409, de 7/6/2002
Americana/ SP

Lei Municipal nº 189/02, de 23/2/2002
Natal/ RN

Lei Municipal nº 13.288, de 10/1/2002
São Paulo/ SP

Lei Municipal nº 2.982, de 17/12/2001
Jaboticabal/ SP

Lei Municipal nº 1.078/ 2001, de 05/11/01
Sidrolândia/ MS

Lei Municipal nº 358/02, de 19/ 7/2001
Guarulhos/SP

Lei Municipal nº 3.243, de 15/5/2001
Cascavel/PR

Lei Municipal nº 1.163/ 2000, de 24/4/2000
Iracemópolis/SP

Lei Municipal nº 511, de 4/ 4/ 2003
São Gabriel do Oeste/MS

Lei Municipal nº11.409, de 4/ 11/ 2002
Campinas/SP

Lei Municipal nº 3.671, de 7/6/2002
Americana/SP

Lei Municipal nº 189/2002, de 23/2/2002
Natal/RN

Lei Municipal nº 13.288, de 10/1/2002
São Paulo/SP

Lei Municipal nº 2.982, de 17/12/2001
Jaboticabal/SP

Lei Municipal nº 1.078/2001, de 5/11/01
Sidrolândia/MS

Lei Municipal nº 358/2002, de 19/7/2001
Guarulhos/SP

Lei Municipal nº 3.243, de 15/5/2001
Cascavel/PR

Lei Municipal nº 1.163/2000, de 24/4/2001
Iracemópolis/SP

Quadro 5

Análise das reportagens sobre assédio moral (1983-2006)

N	Data	Fonte	Loc	Cat	Nat	Ass	Fin	Estr	Alvo	Título/ Aspectos relevantes
JU.1	23/01/1983	<i>Folha de S.Paulo</i>	SP	Fun	-	7	-	-	-	Sobre a dignidade do trabalhador [...] a pessoa humana realiza-se graças a atributos que lhe asseguram condições de aprimoramento e dignidade [...]
JU.2	12/10/1984	<i>Folha de S.Paulo</i>	SP	Fun	-	7	-	-	-	Norma da OIT norteia a ação trabalhista [...] Pela primeira vez no Brasil uma ação trabalhista é fundamentada na violação de uma convenção internacional ratificada pelo País [...]
PR.3.	04/05/1997	<i>Folha de São Paulo</i>	SP	Ori	-	0	Des	Dct	Dis	Preguiça pode dar justa causa [...] uma maneira de dispensar o empregado sem os ônus da dispensa (FGTS e multa de 40%) [...]
AC.4	08/05/1997	<i>Folha de S.Paulo</i>	Ma	Ve m	PJs	7	-	-	-	Febraban vê “indústria” de indenizações [...] existe uma “indústria” de indenizações por danos morais no Maranhão.. as condenações contra bancos são absurdas e se mantidas vão inviabilizar as atividades em São Luiz e no interior [...]
PR.5	25/11/2000	<i>Folha de S. Paulo</i>	Pa- ris	Ori	-	2	-	-	-	Opressão fatal [...] psicoterror ou assédio moral [...]
JU.75	28/02/2001	<i>Valor On-line</i>	RJ	Lbr	-	7	-	-	-	Indenização por dano moral deve ter isenção de tributos [...] Não há incidência de Imposto de Renda sobre indenizações por danos morais... há incidência do imposto de renda... inclusive em casos de indenização de danos morais [...]

JU.56	30/04/2001	<i>Valor On-line</i>	SP	Lbr	-	2	-	-	-	No Brasil já existem leis [...] <i>Várias cidades brasileiras já aprovaram leis que condenam o assédio moral [...]</i>
CO.41	03/05/2001	<i>Radio-brás</i>	Re-cife	Eve	-	5	-	-	-	Seminário em Recife discute assédio moral no trabalho [...] <i>a municipalidade irá implementar uma política relacionada ao assunto [...]</i>
JU.36	03/05/2001	<i>JB on-line</i>	RJ	Lbr	-	2	-	-	-	Alerj aprova projeto que pune assédio moral – prática que inclui humilhação, pode virar crime previsto no código penal [...] <i>aprovado na Ajerj um projeto de lei do deputado Noel de Carvalho que pune a prática no trabalho [...](Finep)</i>
PR.40	26/05/2001	<i>O Estado de S.Paulo</i>	Pa-ris	Lin	-	0	-	-	-	França aprova lei sobre assédio moral – pena para delito será de 1 ano de prisão e multa equivalente a US\$15 mil [...] <i>a nova lei não limita sua aplicação ao setor privado, mas também ao público [...]</i>
PR.39	07/06/2001	<i>Folha de S.Paulo</i>	Re-cife	Lbr	-	2	-	-	-	Projeto quer transformar em crime assédio moral no trabalho [...] <i>ações – consideradas como assédio moral – tipificadas como crime [...]</i>
PR.33	12/06/2001	<i>JB on-line</i>	Cur	Lbr	-	2	-	-	-	Assédio moral é proibido a vereadores e políticos da cidade paranaense [...] <i>Se esse negócio vira moda, políticos e funcionários públicos vão pagar literalmente pela língua: uma lei aprovada na cidade de Cascavel ...proibe o assédio moral [...]</i>
AC.93	01/07/2001	<i>Folha de S.Paulo</i>	SP	Lid	PJs	0	Prod	-	Res	Seleção de superiores não prioriza histórico [...] <i>Antes, pensava-se que isso era natural: “Uns mandam, outros obedecem”. Hoje as pessoas têm consciência de seus direitos. E a consciência é o primeiro passo para a mudança [...]</i>

CO.27	01/07/2001	<i>Folha de S. Paulo</i>	SP	Lid	PJs	5	Prod		Res	Insatisfeitos criam site “antichefe” [...] um dos objetivos do site é indicar “chefes legais” a seus usuários [...] (empresa de informática)
PR.29	01/07/2001	<i>Folha de S. Paulo</i>	SP	Lbr	-	2	-	-	-	Legislação contra terror no trabalho é rara [...] esperamos coibir o assédio e aumentar a consciência das pessoas sobre o problema [...]
PR.30	01/07/2001	<i>Folha de S. Paulo</i>	SP	Ori	-	0	Des	-	Dis	Funcionário com estabilidade é a principal vítima [...] um dos principais alvos do assédio moral são os profissionais com algum tipo de estabilidade [...]
PR.31	01/07/2001	<i>Folha de S. Paulo</i>	SP	Esp	-	0	Des	Dig	-	Especial reúne diversas matérias – assédio moral [...] golpear a auto-estima torna-se uma estratégia para afastá-los [...]
PR.69	01/07/2001	<i>Folha de S. Paulo</i>	SP	Ori	-	0	Des	-	-	Assédio moral apressa demissão – Golpear a auto-estima dos funcionários torna-se estratégia para afastá-los [...] o mercado oferece uma variedade de métodos sutis para apressar o pedido de demissão [...]
VI.84	01/07/2001	<i>Folha de S. Paulo</i>	SP	Ori	PJs	4	Des	Dct	Act	Doente e acidentado formam grupo de risco [...] esses trabalhadores que adquirem estabilidade, o que revolta colegas e desagradam empregadores. [...] (Federação Nacional dos Bancos (Fenaban))
PR.32	18/09/2001	<i>Valor On-line</i>	DF	Lid	PJs	0	Des	Dig	Res	Executivos do Santander negam ter pressionado demissões no Banespa [...] não houve assédio moral para que os funcionários do Banespa aderissem ao PDV [...]

VI.34	31/10/2001	<i>Você S/A</i>	RJ	Lid	PJs	3	Des	Dig	-	Crie seu grupo [...] a pressão psicológica é invisível... não se morre disso, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, ofendido, deprimido. E é difícil recuperar-se [...] (Banco Santander, Yahoo do Brasil, Banco do Brasil, Ipub)
PR.35	12/11/2001	<i>Exame</i>	RJ	Lid	PJs	0	Prod	Dig	Res	Manual do chefe incompetente [...] Tenho a impressão que as empresas se preocupam apenas com a excelência técnica de seus líderes e não os preparam se relacionar com as pessoas [...] (Companhia aérea)
JU.37	07/12/2001	<i>Valor On-line</i>	DF	Lbr	-	8	-	-	-	CCJ aprova pena de prisão para chefe que humilha [...] a proposta altera o Código Penal inserindo um dispositivo que prevê a condenação de um a dois anos de prisão [...]
PR.38	07/12/2001	<i>JB on-line</i>	DF	Lbr	-	2	-	-	-	Lei transforma em crime assédio de chefes tiranos – [...] A Lei Áurea vai mudar de nome [...]
PR.50	21/02/2002	<i>Folha de S.Paulo</i>	Alema- nha	Ori	PJs PJP	2	Prod	-	Res	Perseguição no trabalho é assédio moral [...] o discurso corrente de que o trabalho era mais participativo e solidário do que há 20 anos era equivocado [...] (empresas setores químicos e farmacêuticos)
VI.43	21/02/2002	<i>Folha de S.Paulo</i>	SP	Ori	-	0	Prod	Dct	Res	Bancários relatam agressões [...] ele dizia que tínhamos que nos esforçar mais, como “uma puta velha age” [...] (Bancos)
VI.44	28/02/2002	<i>Folha de S.Paulo</i>	SP	Ori	-	3	-	-	-	[...] ler os relatos dos entrevistados me fez lembrar situações parecidas [...]

PR.48	04/03/2002	<i>Exame</i>	RJ	Lbr	-	8	-	-	-	Tortura corporativa [...] o projeto cria o crime de assédio moral e prevê pena de um a dois anos de prisão [...]
PR.52	30/04/2002	<i>Valor On-line</i>	SP	Ori	-	2	Prod	Com	Res	Assédio moral: um mal que contamina e destrói as atuais relações no trabalho [...] quando definiu assédio moral ...Hirigoyen sabia que estava mexendo em um vespeiro incômodo para as empresas e em um assunto de difícil assimilação para os trabalhadores [...]
PR.45	02/05/2002	<i>Radiobrás</i>	RJ	Lbr	-	2	-	-	-	Assembléia do Rio aprova projeto que pune assédio moral no trabalho [...] o projeto será submetido a mais uma votação antes de ir à sanção da governadora do estado [...]
PR.55	05/05/2002	<i>JB On-line</i>	França	Lbr	-	2	-	-	.	Definição do crime [...] no Brasil o assédio moral dá os primeiros passos na via legislativa, mas ainda sem mobilizar interesse coletivo [...]
PR.42	26/05/2002	<i>Folha de São Paulo</i>	SP	Ori	-	0	Des	Dct	-	Um risco invisível no trabalho [...] O ambiente de trabalho torna-se insuportável e a vítima sente-se forçada a pedir demissão [...]
PR.53	26/06/2002	<i>Valor on-line</i>	SP	Lid	PJs	0	Des	Com	Dis	Operária do ABC acusa GM [...]4 horas numa sala fechada, sofrendo pressão de 3 chefes para assinar a demissão voluntária [...] (GM)
VI.46	26/06/2002	<i>O Estado de São Paulo</i>	SP	Lbr	PJs	6	Des	Com	Res	Funcionárias denunciam GM por assédio moral [...] prestaram depoimentos à Comissão de Relações de Trabalho da Assembléia Legislativa [...] (General Motors de São Caetano)

PR.49	29/07/2002	<i>Folha de São Paulo</i>	SP	Ori	PJs	0	-	-	Dis	Salário baixo e tarefas sem relação com a futura profissão ameaçam os acomodados – estágio ruim exige reação [...] utiliza o aluno como mão-de-obra barata [...] (Universidade Mackenzie/ Prefeitura de São Paulo)
PR.47	14/08/2002	<i>Radiobrás</i>	RJ	Lbr	-	2	-	-	-	Alerj derruba veto a projeto que pune assédio moral [...] A Alerj derrubou o veto da governadora Benedita da Silva ao projeto de lei da autoria do deputado Noel de Carvalho (PSB) que pune o assédio moral no ambiente de trabalho [...]
PR.54	15/08/2002	<i>JB On-line</i>	RJ	Lbr	-	2	-	-	-	Alerj derruba veto à lei do assédio [...] Por maioria esmagadora, inclusive da abancada do PT, foi derrubado, ontem, na ALERJ, o veto da governadora Benedita da Silva ao projeto de lei do deputado Noel de Carvalho (PSB) que pune o assédio moral no trabalho [...]
CO.51	06/10/2002	<i>O Globo</i>	RJ	Ori	-	5	Prod	Com	Res	Os danos do assédio moral.
JU.59	22/05/2003	<i>Valor On-line</i>	M G	Lbr	-	8	-	-	-	Danos morais no TST [...] o exame do processo judicial em que é requerida indenização por danos morais provocados por acidente de trabalho cabe à Justiça do Trabalho [...]
PR.57	20/06/2003	<i>Folha de S.Paulo</i>	ES	Lbr	-	0	Des	Dct	Dis	Justa causa/ Tortura psicológica/ Nova jurisprudência [...] com 75 anos foi exonerada do cargo de “gerente operacional 2” no mesmo dia em que passou a vigorar o novo plano de cargos e salários [...]
PR.61	05/08/2003	<i>Valor On-line</i>	SP	Lbr	-	2	-	-	-	Lei de assédio moral é regulamentada em SP [...]

AC.58	06/08/2003	<i>Diário de S.Paulo</i>	SP	Ori	-	7	-	-	-	Servidor será punido com multa de R\$1074 por assédio moral [...] a multa está prevista no decreto 43.558 que acaba de regulamentar a lei 13.228, de janeiro de 2002, de autoria do vereador Arselino Tatto [...]
AC.60	27/08/2003	<i>Valor On-line</i>	SP	Lbr	-	8	-	-	-	Projetos de lei punem os agressores [...] se o projeto que inclui a coação moral da CLT for aprovado, o Brasil estará entre os países mais adiantados em relação à legislação que trata dos direitos humanos [...]
JU.63	16/01/2004	<i>Exame</i>	RJ	Ori	-	8	-	-	-	Instruções para escapar dos processos de assédio moral [...] Em 2002 foi emitida a primeira sentença no país condenando uma empresa pelo crime de assédio moral contra um empregado [...]
JU.62	16/03/2004	<i>Valor On-line</i>	SP	Ori	PJp	8		-		TST esclarece prazo de ação trabalhista por dano moral [...] o prazo para questionar fatos que envolva dano moral é o estabelecido no Código Civil... 20 anos [...] (Metrô)
CO.6	23/04/2004	<i>Valor on-line</i>	SP	Ori	PJs	5	-	Dct		Assédio moral vai à mesa de debate [...] denúncias de assédio moral, raras até alguns anos, começam a ganhar força na Justiça trabalhista [...] (multinacional)
CO.7	30/04/2004	<i>O Globo</i>	SP	Ori	-	5	-	-	-	Delegacia tem SOS para assediados [...] Na falta de canal dentro da empresa, a pessoa que se sentir lesada por assédio moral pode se valer de um recente serviço criado pela DRT-SP: o Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho [...]

JU.8	10/05/2004	<i>Valor On-line</i>	SP	Lbr	-	2		-	-	Anamatra vai propor novas leis [...] entre os principais pontos aprovados... nova configuração para o assédio moral [...]
JU.9	10/05/2004	<i>Valor On-line</i>	SP	Lbr	-	8		-	-	Justiça do Trabalho quer ampliar competência [...] federalização dos crimes... crimes trabalhistas são afrontas aos direitos humanos... [...]
JU.10	12/05/2004	<i>JB On-line</i>	DF	Ori	-	8		-	-	Assédio moral é mal ainda desconhecido – poucos sabem como se defender [...] O que pouca gente sabe é que existe uma maneira de combater o considerado assédio moral [...]
JU.11	18/08/2004	<i>Folha de S.Paulo</i>	SP	Lid	PJp	8	-	Dct	Dis	Brasileira ganha processo contra a OIT – Lena Lavinas alegou ter sido maltratada em órgão da ONU para as relações de trabalho [...] a brasileira passa a ter direito a uma indenização de valor a ser negociado [...]
PR.12	29/09/2004	<i>JB On-line</i>	DF	-	PJs	0	Des	Dct	Gre	Bancários ameaçam radicalizar [...] os bancos ainda mantém a mesma política de RH [...]
AC.13	29/10/2004	<i>JB On-line</i>	DF	Lid	-	0	Prod	Dct	Res	O aprendiz e o horror corporativo [...] para subir numa empresa é preciso representar o papel de capataz [...]
PR.14	19/11/2004	<i>Folha de S.Paulo</i>	SP	Lid	PJp	0	Des	Dct	Dis	OIT não cumpre a decisão da ONU, diz economista [...] ofensas à dignidade e violência psicológica por parte do seu chefe [...]
JU.15	03/01/2005	<i>Valor On-line</i>	DF	Ori	PJp PJi	5	-	-	-	50 milhões de processos – este é o número de ações trabalhistas no Brasil [...] novas polêmicas têm chegado aos tribunais de todo o país que dependem da interpretação dos juízes à legislação [...]

AC.17	07/01/2005	Melhor	SP	Prev	-	1	Prod	Dig	Res	Gestão tirana [...] há uma manipulação de conceitos... competitividade e empregabilidade [...]
PR.16	07/01/2005	Melhor	SP	Ori	-	0	Prod	Dig	Res	Manda quem pode... [...] a vida organizacional, ainda, se depara com variados casos de assédio moral [...]
PR.18	07/01/2005	Melhor	SP	Lid	-	5	Prod	Dig	Res	Pressão é uma coisa, já opressão... [...] tipos como esses podem até ser tolerados pelo mercado, conseguir resultados e cultivar networking, mas também podem ser danosos para a empresa [...]
JU.19	28/02/2005	Consultor jurídico	Cur	Lbr	PJi	2	Prod	-	-	Assédio moral no trabalho precisa ser combatido [...] O debate é fundamental para que as pessoas tenham consciência do que está acontecendo com elas [...] (Kodak)
JU.20	01/04/2005	Valor On-line	SP	Lbr	-	8	-	-	-	TST ainda julga ação de danos morais [...] o TST aparenta não estar totalmente convencido de que é da competência da Justiça comum julgar os casos de danos morais por acidente de trabalho [...]
CO.74	20/04/2005	Diário de São Paulo	SP	Ori	-	5	-	-	-	Delegacia tem S.O.S para assediados [...]
CO.71	04/05/2005	Grandeiro Guimarães		Lbr	-	5	-	-	-	Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral [...] a ser comemorado dia 02 de maio... Projeto de Lei nº4.326 de 2004 [...]
JU.77	17/05/2005	Valor On-line	SP	Lbr	-	8	-	-	-	Juízes do trabalho divergem do STF [...] A decisão do STF que deixou na Justiça comum a competência para o julgamento de ações de dano moral por acidente de trabalho não está sendo acatada pelos juízes [...]

AC.66	23/05/2005	<i>O Estado de S.Paulo</i>	SP	Lid	PJs	0	Prod	Dct	Res	Sindicato dos Bancários de Tupã denuncia situação insustentável no banco Santander/ Banespa [...] são impostas aos bancários metas cada vez maiores e impossíveis de serem alcançadas [...] (Banco Santander/Banespa)
JU.80	27/06/2005	<i>Valor On-line</i>	SP	Lbr	-	2	-	-	-	TRTs condenam por assédio moral [...] A primeira vez que o termo assédio moral foi utilizado na Justiça brasileira foi em 2002[...]
JU.68	01/07/2005	<i>Melhor</i>	SP	Ori	-	2	Prod	-	-	Campeões dos Tribunais [...] nesse rol de processos, começa a despontar outro: o assédio moral [...]
JU.70	12/07/2005	<i>Exame</i>	RJ	Lbr	-	2	-	-	-	Repreender o empregado é assédio moral? [...]as campanhas em prol dos ambientes saudáveis de trabalho deu força a uma nova figura jurídica – o assédio moral [...]
VI.72	13/07/2005	<i>Você S/A</i>	RJ	Lid	PJi	0	Prod	-	-	O lado sombrio do trabalho [...] funcionários transformam o trabalho em razão única da sua existência [...] (Cervejaria)
CO.67	28/07/2005	<i>Radiobrás</i>	DF	-	PJp	2	-	Dig	Dis	Federação quer ir à Justiça para defender imagem de funcionários dos Correios [...] processar alguns veículos de comunicação por associação da imagem dos carteiros às denúncias de corrupção [...] (Correios)
JU.65	02/08/2005	<i>Conjuntura Econômica</i>	-	Lbr	-	5	-	-	-	Celso Morcelli apresenta projeto de lei para coibir abusos na administração [...] O projeto considera o assédio moral uma infração grave [...]
AC.79	15/08/2005	<i>Valor On-line</i>	SP	Lid	-	0	-	-	-	Profissionais satisfeitos, resultados muito acima da média [...] as relações humanas devem ser sustentáveis e constituídas em bases sólidas [...]

PR.73	08/09/2005	<i>O Dia</i>	RJ	Ori	-	5	-	-	-	Servidoras: cerco ao assédio moral – Proposta prevê rigor na apuração e até demissão em caso de constrangimento ao servidor [...] O maior avanço está na qualificação de abuso. Isso é fruto da cobrança dos servidores [...]
PR.64	09/09/2005	<i>O Globo</i>	RJ	Lid	PJs	0	Prod	Dct	Ind	Gerente de loja é acusado de torturar uma funcionária – vendedora foi queimada com ferro de passar roupa [...] a empregada contrariou a ordem da gerente de sentar durante o expediente [...] (Sandpiper)
PR.76	16/09/2005	<i>Valor On-line</i>	SP	Lbr	-	8	-	-	-	TST pacífica análise de ações de danos morais [...]entendimento em favor da competência da justiça trabalhista para julgar ações de dano moral relativas ao acidente de trabalho [...]
PR.78	20/09/2005	<i>Valor On-line</i>	SP	Lbr	PJp	0	Prod	Dct	Res	Reforma do Judiciário estimula as ações por dano moral no trabalho [...] o supervisor cobrava metas e ameaçava funcionários [...]
VI.21	03/10/2005	<i>Exame</i>	RJ	Lid		0	Prod	Vio	Res	Bancários relatam agressões [...] o gerente de minha agência fazia reuniões, dizia que tínhamos que nos esforçar mais, assim como uma “puta velha age” [...]
JU.82	01/01/2006	<i>JB On-line</i>	RJ	Lbr	-	2	-	-	-	Assédio moral [...] Mas, o que é o assédio moral? [...]
JU.81	10/01/2006	<i>Correio Brasiliense</i>	DF	Lbr	-	8	-	-	-	A indústria do assédio moral é imoral [...] Ao contrário do que impõe a Justiça Civil, a do Trabalho não ordena sucumbência para o reclamante em caso de perda do processo, o que estimulou ações deste tipo [...]
AC.26	16/01/2006	<i>Melhor</i>	SP	Lid	-	0	-	-	-	Assédio moral no trabalho [...] empresas têm investido na preparação de seus líderes... ênfase na gestão do relacionamento [...]

AC.99	21/02/2006	<i>Grandeiro Guimarães</i>	SP	Prev	PJp PJs	2		-	-	Assédio moral provoca precaução a líderes [...] a discussão sobre assédio moral faz parte dos valores da empresa, há alguns anos [...] (Metrô. Sindicato dos Metalúrgicos do ABC)
CO.23	26/03/2006	<i>Folha de S.Paulo</i>	SP	Ori	PJs	5	Des	Dig		59% das queixas na DRT vão parar na justiça [...] O diagnóstico de tais enfermidades fez parte de sua acusação [...] (instituição financeira, indústrias do setor petroquímico)
VI.22	26/03/2006	<i>Folha de S.Paulo</i>	SP	Ori	-	3	Des	Dig	Dis	Dados da DRT-SP indicam que 66% dos assediados são mulheres: vítimas enfrentam doenças psíquicas [...] A incidência de acusações de assédio moral no Estado de São Paulo aumentou 5,7% em 2005 em relação ao ano anterior [...]
PR.24	28/03/2006	<i>O Dia On-line</i>	RJ	Eve	-	2	-	-	-	Assédio moral no trabalho é tema de seminário gratuito no Centro [...] discutir e ampliar o conhecimento sobre o comportamento nas relações de trabalho, caracterizadas como assédio moral [...]
C.98	29/03/2006	<i>O Globo</i>	SP	Ori	PJs	2	-	-	-	Entidades sindicais lançam cartilha sobre assédio moral nas empresas [...] O primeiro passo para combater o abuso dos chefes é explicar aos trabalhadores o que é assédio moral e incentivar a denúncia, explicam a CGT e o STIEESP [...]
AC.83	03/04/2006	<i>Diário de São Paulo</i>	SP	Eve	PJp	0	Prod			Assédio moral – violência sutil nas relações de trabalho [...] as situações de assédio moral são verdadeiros assassinatos psíquicos [...] (Receita Federal)

CO.92	03/04/2006	Melhor	SP	Ori	-	5	-	-	-	Aumentam denúncias de assédio moral [...] Um levantamento realizado pela DRT-SP mostra que as denúncias de assédio moral contra o empregador cresceram quase 6% [...]
CO.28	20/04/2006	Valor On-line	SP	Ori	-	5	-	-	-	Narcisismo corporativo [...] a emergência de personalidades narcisistas é uma tendência na nossa sociedade [...]
AC.94	04/05/2006	Melhor	SP	Ori	-	1	-	-	-	Freud explica? [...] é como se a nossa opinião, o nosso voto, não valessem nada... todo esse panorama acaba influenciando as relações entre as pessoas...ainda mais dentro das empresas... onde a competitividade é exacerbada [...]
JU.95	04/05/2006	Melhor	SP	Ori	PJi	2	-	-	-	Assédio ou dano moral? [...] o desrespeito reina nas relações de trabalho... a diferença é que o assédio implica frequência
JU.91	07/05/2006	Melhor	SP	Lid	PJi	1	Prod	-	-	Assédio moral, o grande vilão [...] a sociedade tem dado mais atenção aos casos de assédio moral, obrigando as empresas a mudarem suas posturas... transparência ainda está mais no discurso do que na gestão ...falta felicidade dentro das organizações [...] (Ambev)
AC.97	21/05/2006	O Globo	SP	Ori	PJs	5	-	-	-	Assédio moral é tema de cartilha – lançado em SP pela CGT, manual será distribuído aos sindicatos filiados [...] O aumento de 6% no número de denúncias de assédio moral... fez a CGT e a STIEESP lançarem uma cartilha informativa sobre o assunto [...]

AC.25	26/05/2006	<i>Valor On-line</i>	SP	Lbr	-	2	-	-	-	O assédio moral e o contrato de trabalho [...] Tem sido freqüente de um tempo para cá o debate sobre o tema do assédio moral no âmbito das relações entre empregados e empregadores [...]
JU.88	01/06/2006	<i>Jornal da Estácio</i>	RJ	Vem	PJp	7	-	-	-	Indústria da indenização [...] No Brasil, já há certa preocupação das empresas no combate ao assédio moral [...] (Petrobrás)
PR.86	01/06/2006	<i>Jornal da Estácio</i>	RJ	Ori	-	0	-	-	-	Assédio moral, ataque e defesa [...] assédio moral... prática que está sendo revelada graças a coragem dessas vítimas [...]
PR.87	01/06/2006	<i>Jornal da Estácio</i>	RJ	Lbr	-	2	-	-	-	Ausência de Lei Federal [...] Relativamente novo no mundo do Direito, o assédio moral no Brasil está em fase de “experimentação” [...]
PR.89	01/06/2006	<i>Jornal da Estácio</i>	RJ	Ori	-	0	-	-	-	Como agir [...] O assédio moral deve ser combatido assim que forem detectados os primeiros sinais [...]
JU.90	01/07/2006	<i>Correio Brasiliense</i>	DF	Lbr	-	2	-	-	-	Assédio moral [...] Essa guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos: abuso do poder e manipulação de fatos e informações [...]
PR.85	10/07/2006	<i>Radiobrás</i>	RJ	Ori	-	0	Des	Dig	-	Quase metade dos bancários sofre agressões morais no trabalho, revela pesquisa [...] deixar a pessoa fragilizada para humilhá-la, para atingir a dignidade [...]
JU.96	11/07/2006	<i>O Dia On-line</i>	RJ	Ori	-	5	Des	Dig	-	Abusos deprimem bancário – Estudo mostra que 40% foram vítimas e 4,37% pensaram até em se suicidar [...] a categoria vai tentar inserir uma cláusula na convenção coletiva que responsabilize as instituições por assédio moral [...] (bancos)

JU.100	15/07/2006	Melhor	SP	Pre v	PJs	5	-	-	-	Campeões dos Tribunais [...] nesse rol de processos... começa a despontar um outro: o assédio moral.. [...] (Escola)
--------	------------	--------	----	----------	-----	---	---	---	---	--

LEGENDAS

Reportagens sobre assédio moral publicadas na mídia

N	Código das variáveis, a seguir, acrescidas do número da ordem da reportagem
AC.x	Percepções dos acusados quanto às práticas de assédio moral
CO.x	Conseqüências decorrentes das práticas de assédio moral
JU.x	Percepções dos juizes a respeito das práticas de assédio moral
PR.x	Formas de constrangimentos intencionais
VI.x	Percepções das vítimas relativas às práticas de assédio moral
Data	Data da publicação da reportagem
Fonte	Fonte do veículo de comunicação de massa
Loc	Cidade e Estado da publicação da reportagem
Cat	Código das categorias dos temas em destaque na reportagem
Con	Conseqüências das práticas de assédio moral
Esp	Caderno especial (reunião de diversos temas em uma única reportagem)
Eve	Eventos para debater questões relativas ao assédio moral
Fun	Fundamentos jurídicos
Lbr	Decisões legais brasileiras
Lid	Modos de gerenciamento do capital humano
Lin	Decisões judiciais internacionais
Ori	Caracterização do assédio (definição, tipificação, alvos, modos de enfrentamento e cartilhas)
Prev	Ações preventivas
Vem	Visão empresarial a respeito das práticas de assédio moral
Nat	Natureza jurídica dos acusados
PJi	Pessoa jurídica/ empresa privada do setor industrial
PJs	Pessoa jurídica/ empresa privada do setor de serviços
PJP	Pessoa jurídica/ organização pública
Ass	Assunto predominante na reportagem
0	Descrição das práticas gerenciais
1	Características do contexto empresarial (externo ou interno)
2	Características do assédio moral
3	Aspectos relacionados às vítimas
4	Direções do assédio moral
5	Conseqüências do assédio moral
6	Relatos de testemunhas
7	Questões vinculadas às provas do assédio moral
8	Formas de reparação do dano

Fin	<i>Finalidade das práticas tipificadas como de assédio moral</i>
Des	<i>Busca da exclusão por meio da desestabilização emocional</i>
Prod	<i>Aumento da produtividade</i>
Estr	<i>Estratégias de constrangimentos intencionais</i>
Dct	<i>Deterioração proposital das condições de trabalho</i>
Dig	<i>Ataque à dignidade profissional da vítima</i>
Com	<i>Isolamento e a interrupção de comunicação</i>
Vio	<i>Violência verbal, física ou sexual</i>
Alvos	<i>Alvos da prática de assédio moral nas organizações citadas na amostra</i>
Act	<i>Empregado que retorna ao trabalho após afastamento por acidente de trabalho</i>
Afm	<i>Empregado que retorna ao trabalho após afastamento médico</i>
Aju	<i>Empregado que ajuizou ação contra a empresa</i>
Cip	<i>Empregado com estabilidade por atuar como representante da Cipa</i>
Dis	<i>Empregado pertencente a minorias</i>
Gre	<i>Empregado grevista</i>
Ind	<i>Empregado indisciplinado que se recusa a realizar atos contrários valores</i>
Msi	<i>Empregado com estabilidade por atuar como representante sindical</i>
Res	<i>Empregado incompetente para sustentar níveis crescentes de resultados</i>
Ter	<i>Empregado terceirizado</i>

Quadro 6

Análise dos processos sobre assédio moral publicados na mídia impressa (1983-2006)

N	Data	Nat	Tipo	Fonte	Atores	Fin	Estr	Alvo	Denúncia	Decisão judicial
PR. 1	22/12/1984	JPU	D Justiça Federal (DF)	<i>Folha de S.Paulo</i> SP	Recorrente Funcionários do Banco Central (n= 40) Recorrido Banco Central	-	<i>Dct</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] criou dois quadros funcionais [...]</i> Objetivo <i>[...] nulidade dos artigos 1 e 2 do estatuto do BC [...]</i>	Posição discriminatória proibida por lei, em razão da origem social e do princípio da isonomia.
PR. 2	7/06/2001	PJs	D 5ª Vara do Trabalho	<i>Folha de S.Paulo</i> SP	Recorrentes <i>Empregados da turma de capatazia do Porto de Santos (n=95)</i> Recorrido <i>Libra Terminais</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Aju</i>	<i>[...] represália ao trabalhador que busca seus direitos [...]</i> Alvo: Indenização por danos morais por “ato de abuso de direito”	Uma empresa não pode usar a lei para fazer represálias ao trabalhador que procura seus direitos, logo a indenização se aproximou de R\$7 milhões.
CO 3	24/07/2002	PJs	Em processo	<i>O Estado de S.Paulo</i> SP	Recorrente <i>Procuradori a Regional do Trabalho de Campinas</i> Recorrido <i>GE-Dako de Campinas</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Gre</i>	<i>[...] empresa acusada de coação e assédio moral contra os parentes de seus 1,6 mil funcionários [...]</i> Alvo: Indenização coletiva e individual para cada família, por danos morais	-
CO 4	25/07/2002	PJs	Em processo	<i>Valor On-line</i>	Recorrente <i>Procuradoria Regional do Trabalho de Campinas</i> Recorrido <i>GE-Dako de Campinas</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Gre</i>	<i>[...] empresa acusada de coação e assédio moral contra os parentes [...]</i> Alvo: Indenização coletiva e individual para cada família.	<i>[...] entra na esfera do respeito à cidadania dos trabalhadores e de seus familiares [...]</i>
PR.	2/08/2002	PJs	Em	<i>O Estado</i>	Recorrente	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Gre</i>	<i>[...] durante a</i>	

5			processo	de S.Paulo SP	<i>Sindicato</i> Recorrido <i>GE-Dako de Campinas</i>				<i>greve a empresa enviou telegramas para cada família com ameaça de demissão aos trabalhadores</i> [...] Alvo:	<i>[...] O processo ainda tramita na Justiça do trabalho com pedidos de indenização por danos morais</i> [...]
PR. 6	2/08/2002	PJs	I 7ª Vara do Trabalho	<i>Folha de S. Paulo</i> Campinas	Recorrente <i>Procuradoria Regional do Trabalho de Campinas</i> Recorrido <i>GE-Dako de Campinas</i>	<i>Des</i>	-	<i>Gre</i>	<i>[...] telegramas enviados às mães e às mulheres dos grevistas exigindo pressões para o retorno ao trabalho dos trabalhadores</i> [...] Alvo: Anulação da suspensão dos trabalhadores (n = 59) e demissões, além da reparação dos danos morais	O juiz considerou improcedente a ação, não se manifestou sobre o assédio moral aos familiares.
PR. 7	02/04/2003	PJs	- 5ª Vara do Trabalho de Natal	<i>Valor On-line</i> Rio Grande do Norte	Recorrente <i>Ministério Público do Trabalho do RN</i> Recorrido <i>Carrefour</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Aju</i>	<i>[...] Lista negra de ex-funcionários que ingressaram com ações reclamando direitos trabalhistas</i> [...] Alvo: Indenização por danos morais coletivos de até R\$30 milhões	A lista negra foi considerada uma questão de polícia, porque atingiu toda a família do empregado.

PR. 8	02/04/2003	PJi	D 3ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias	<i>Valor On-line</i> RJ	Recorrentes <i>Ministério Público do Trabalho fluminense</i> Recorrido <i>Nitriflex</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] coagidos a desistir da ação judicial sob ameaça [...]</i> Alvo: Indenização por danos morais coletivos a ex- trabalhadores coagidos a desistir de uma ação judicial.	Considerando que a coação ao gerou dor moral e abalo na psique, foi deferida a indenização no valor de 50 salários mínimos por trabalhador lesado.
PR. 9	27/08/2003	PJp	D TRT da 15ª Reg	<i>Valor On-line</i> SP	Recorrente - Recorrido -	<i>Des</i>	<i>Com</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] ficar sentado em uma cadeira no corredor... isolada dos colegas em uma sala vazia, até segunda ordem [...]</i> Alvo: indenização por prática de assédio moral	Condenação ao pagamento da indenização por assédio moral, cuja nomeação favoreceu a sua proibição.
PR. 10	16/12/2003	PJi	Procurad. Regional do Trab. da 5ª Reg	<i>Valor On-line</i>	Recorrente <i>Procuradoria Regional do Trabalho da Bahia</i> Recorrido <i>Frevo Brasil Industria de Bebidas</i>	<i>Prod</i>	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	<i>Oferecer sexualmente a funcionária como “prêmio” aos vendedores que atingissem a cota mensal de vendas [...]</i> Alvo: Discriminação racial e assédio moral	-
PR. 11	17/12/2003	PJi	-	<i>Folha de S.Paulo</i> Salvador	Recorrente <i>Procurador ia Regional do Trabalho da Bahia</i> Recorrido <i>Frevo Brasil Industria de Bebidas</i>	<i>Prod</i>	<i>Dig</i>	<i>Aju</i>	<i>[...] negra, como “prêmio” aos vendedores que atingissem a cota mensal [...]</i> Alvo: Indenização por danos coletivos	

PR. 12	8/01/2004	PJP	D TRT da 10ª Reg.	<i>Valor On-line SP</i>	Recorrentes <i>Ministério Público do Trabalho, em favor de cerca de 20 empregados terceirizados</i> Recorrido <i>Governo do Distrito Federal</i>	<i>Des</i>	<i>Dct</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] terror psicológico, forçando alterações de escalas, humilhando e tornando o ambiente hostil [...]</i>	Entendeu-se que não se pode fazer tudo sob o argumento de estratégia gerencial, logo o acusado foi condenado a pagar R\$ 100 mil ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.
PR. 13	13/1/2004	PJP	D TRT da 10ª Reg.	<i>JB On- line Brasília</i>	Recorrente <i>Ministério Público do Trabalho</i> Recorrido <i>DMTU/ Ampla Construções e Serviços</i>	<i>Des</i>	<i>Dct</i>	<i>Ter</i>	<i>[...] prática de assédio moral contra terceirizados... O gerente constrangia os empregados interferindo nas escalas de serviço [...]</i>	Configuração do dano moral coletivo e a decorrente condenação ao pagamento na indenização no valor de R\$100.000,00 reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.
PR. 14	3/3/2004	PJs	D 1ª Vara do Trabalho	<i>O Globo Goiânia</i>	Recorrente <i>Ministério Público do Trabalho</i> Recorrida <i>Companhia Telefônica Claro</i>	<i>Des</i>	<i>Dct</i>	<i>Ind</i>	<i>[...] limitar o tempo permitido aos funcionários para utilizar o banheiro... eram sujeitos a punições se permanecessem por mais de 5 minutos no sanitário... quem extrapolasse deveria fazer relatório justificando a ausência.. [...]</i> Alvo: <i>Indenização por dano moral</i>	<i>Ordenação ao pagamento de R\$300 mil, a título de dano moral coletivo... este valor será transferido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador... além disso, a empresa terá que pagar multa de mil reais para cada empregado [...]</i>

PR.	23/3/2004	?	I	<i>Valor</i>	Recorrente	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] um ex-</i>	<i>[...] o TRT</i>
-----	-----------	---	----------	--------------	-------------------	------------	------------	------------	---------------------	--------------------

15			TRT da 12ª Reg.	<i>On-line</i> <i>Santa</i> <i>Catarina</i>	<i>Empregado</i> <i>Recorrida</i>				<i>balconista foi demitido e não conseguia outro emprego na região, até desconfiou de sue ex-patrão estava passando referências negativas a seu respeito... pediu amigo para gravar a conversa [...] Alvo: Indenização por dano moral</i>	<i>negou o pedido, sob o argumento de que a prova para o ato do ex-patrão foi obtida de forma ilícita... a prova obtida por terceiro, não envolvido na disputa fere o inciso 41 do artigo 5º da Constituição [...]</i>
PR. 16	7/5/2005	PJs	-	<i>O Globo</i>	<i>Recorrente</i> <i>Advogada</i> <i>Recorrida</i> <i>Brincando</i> <i>na Lua</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] instalação de câmara no batente da porta do banheiro [...] Alvo: Rescisão dos contratos e indenização por dano moral no valor de 50 mil para cada uma</i>	-
PR. 17	30/5/2005	PJs	D 4ª Turma do TST	<i>Folha</i> <i>de</i> <i>S.Paulo</i> <i>São</i> <i>Paulo</i>	<i>Recorrente</i> <i>Empregado</i> <i>Recorrida</i> <i>Remaza</i> <i>Sociedade</i> <i>de</i> <i>Empreendi-</i> <i>mentos</i>	<i>Prod</i>	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] as mulheres que tinham que vender o corpo ou sair com o cliente, se necessário para trazer uma cota do consórcio [...] Alvo: Indenização por dano moral</i>	<i>[...] indenização por danos morais no valor de dez vezes o maior salário do empregado [...]</i>

PR. 18	14/6/2005	PJP	D 15ª Câm. Cível do Tribunal de Justiça de Minas Gerais	<i>Folha de S.Paulo</i> <i>São Paulo</i>	Recorrente <i>Auxiliar de enfermagem</i> Recorrida <i>Psicóloga</i>	?	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] segundo o processo a psicóloga disse que não seria medicada por uma preta, vagabunda [...] Alvo: Indenização no valor de R\$3.000,00</i>	<i>[...] caracterizada a conduta abominável da psicóloga, ao pretender menosprezar a auxiliar de enfermagem, fazendo referência à sua cor em uma atitude racista, que a toda evidência merece repulsa [...]</i>
PR. 19	23/6/2005	PJs	D	<i>Valor On-line</i> <i>Santa Catarina</i>	Recorrente <i>Empregado</i> Recorrida <i>Banespa</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] ex- funcionária teve seus extratos bancários verificados por outros empregados do banco em uma auditoria interna [...] Alvo: Indenização por dano moral</i>	<i>[...] condenou o Banespa a pagar uma indenização por danos morais [...]</i>
PR. 20	1/7/2005	PJi	D TRT São Paulo	<i>Valor On-line</i> <i>São Paulo</i>	Recorrente <i>Empregado/ gerente</i> Recorrida <i>Asea Brow Boveri</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] quebra de sigilo industrial..e portanto demitido por justa causa[...] Alvo: Suspensão da justa causa, pagamento de verbas rescisórias e indenização por danos morais</i>	<i>[...] empresa que atribui, sem provas concretas, a prática de atos de improbidade a seu empregado resulta em danos morais e no pagamento de indenização reparatória [...]</i>

PR. 21	17/1/2006	-	D 6ª Vata do Trabalh o	<i>Valor On-line</i> SP	Recorrente <i>Empregado/ gerente</i> Recorrida <i>Empresa</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Ind</i>	Motivo: [...] <i>Determinar a compra de camisas e bottons do Partido [...]</i> Alvo: <i>Pagamento de danos morais</i>	<i>[...] A juíza condenou a empresa a pagar R\$100 mil pelos danos [...]</i>
PR. 22	4/4/2006	PJi	D TRT da 2ªRegião	<i>O Globo</i> Rio de Janeiro	Recorrentes <i>Kasinski Fabricadora de Veiculos Ltda/ Empregada</i> Recorridas <i>As mesmas</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] empregada chamada pelo controlador da empresa de burra, idiota, incompetente [...]</i> Alvo: <i>A empresa requer a redução da indenização para R\$2.000,00. A empresa demandou o aumento da indenização por assédio moral</i>	<i>[...] o legítimo interesse em defesa do patrimônio e do lucro não pode ferir a dignidade do trabalhador... mantida a indenização de R\$42.000,00 [...]</i>

LEGENDAS

N	<i>Código das variáveis, a seguir, acrescidas do número da ordem do processo</i>
<i>AC.x</i>	<i>Percepções dos acusados quanto às práticas de assédio moral</i>
<i>CO.x</i>	<i>Conseqüências decorrentes das práticas de assédio moral</i>
<i>JU.x</i>	<i>Percepções dos juízes a respeito das práticas de assédio moral</i>
<i>PR.x</i>	<i>Formas de constrangimentos intencionais</i>
<i>VI.x</i>	<i>Percepções das vítimas relativas às práticas de assédio moral</i>

Data	<i>Data da publicação do processo na reportagem</i>
Fonte	<i>Fonte do veículo de comunicação de massa/ Cidade e Estado da ocorrência do julgamento da ação judicial</i>

Nat	<i>Natureza jurídica dos acusados</i>
PJi	<i>Pessoa jurídica/ empresa privada do setor industrial</i>
PJs	<i>Pessoa jurídica/ empresa privada do setor de serviços</i>
PJP	<i>Pessoa jurídica/ organização pública</i>

Fin	<i>Finalidade das práticas de assédio moral</i>
Des	<i>Busca da exclusão por meio da desestabilização emocional</i>
Prod	<i>Aumento da produtividade</i>
Estr	<i>Estratégias de constrangimentos intencionais</i>
Dct	<i>Deterioração proposital das condições de trabalho</i>
Dig	<i>Ataque à dignidade profissional com o intuito de levar a vítima a culpar-se e acreditar-se incapaz para o trabalho</i>
Com	<i>Isolamento e a interrupção de comunicação</i>
Vio	<i>Violência verbal, física ou sexual</i>
Alvos	<i>Alvos das práticas tipificadas como assédio moral</i>
Act	<i>Empregado que retorna ao trabalho após afastamento por acidente de trabalho</i>
Afm	<i>Empregado que retorna ao trabalho após afastamento médico</i>
Aju	<i>Empregado que ajuizou ação contra a empresa</i>
Cip	<i>Empregado com estabilidade por atuar como representante da Cipa</i>
Dis	<i>Empregado pertencente a minorias</i>
Gre	<i>Empregado grevista</i>
Ind	<i>Empregado indisciplinado que se recusa a realizar atos que contrariam valores</i>
Msi	<i>Empregado com estabilidade por atuar como representante sindical</i>
Res	<i>Empregado incompetente para sustentar níveis crescentes de resultados</i>
Ter	<i>Empregado terceirizado</i>

Quadro 7

Análise dos processos sobre assédio moral disponíveis na mídia eletrônica(2000-2006)

<i>N</i>	<i>Nat</i>	<i>Num</i>	<i>Loc</i>	<i>Recorrente/ recorrido</i>	<i>Fin</i>	<i>Estr</i>	<i>Alvo</i>	<i>Denúncia</i>	<i>Decisão judicial</i>
1	PJP	(D) 1787-2000-060-02-00	?	<i>Recorrente</i> <i>empregada</i> <i>Recorrido</i> <i>Banco do Brasil</i>	?	<i>Vio</i>	<i>Dis</i>	[...] <i>prática de assédio sexual</i> [...] Objetivo: Indenização por danos morais.	Indenização por dano moral de 25 salários, pelo maior recebido... R\$ 100.000,00
2	?	(D) 00920-2001-314-2-00	?	<i>Recorrente</i> ? <i>Recorrido</i> ?	?	<i>Vio</i>	<i>Dis</i>	[...] <i>palavrões especialmente dirigidas a mulheres</i> [...] Objetivo: Indenização por danos morais	Elevação do valor da indenização para R\$20.000,00.
3	?	(I) 01531-2001-464-02-00	?	<i>Recorrente</i> <i>Empresa</i> <i>Recorrido</i> ?	<i>Prod</i>	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	[...] <i>impor à empregada “vender o corpo” para elevar as metas de vendas</i> [...] Objetivo: Absolvição da condenação ao pagamento da indenização.	Negação do provimento ao apelo.
4	PJi	(D) 01023-2001-011-4-00-2	<i>Porto Alegre RS</i>	<i>Recorrente</i> <i>empregado/ Companhia Brasileira de Bebidas</i> <i>Recorridos os mesmos</i>	<i>Prod</i>	<i>Dig</i>	<i>Res</i>	[...] <i>exercícios físicos de “apoio” na frente dos demais.. no caso do não atingimento das metas de vendas</i> [...] Objetivo: Indenização por dano moral de 150 salários mínimos. A empresa requer a absolvição da condenação .	Fixação da indenização em 75 salários mínimos, em atenção ao salário recebido pelo obreiro e à realidade do mercado.

5	PJs	(I) 01711-2001-111-15-00-0	São Paulo SP	Recorrente <i>Comercial Seller Ltda</i> Recorrido <i>empregado</i>	<i>Des</i>	<i>Com</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] não ficou comprovado o fato de que o empregado tivesse sido colocado em sua cadeira no corredor da empresa para ali permanecer ociosamente até segunda ordem [...]</i> Objetivo: Absolvição do pagamento da indenização.	Negação do provimento do recurso.
6	PJs	(I) 00357-2002-025-12-00-9	Flora SC	Recorrente <i>Consórcio Quebra-queixo</i> Recorrido <i>empregado</i>	<i>Des</i>	<i>Com</i>	<i>Act</i>	<i>[...] a empresa permitia ao recorrido bater o ponto, após o retorno do período de acidente de trabalho: mas, o impedia de trabalhar [...]</i> Objetivo: Reforma da decisão que declarou a rescisão indireta do contrato de trabalho.	Negação do provimento do recurso, embora tenha sido arbitrado o valor provisório à condenação de R\$5.500,00.
7	PJs	(I) 00847-2002-005-17-00-3	Vitória ES	Recorrentes <i>Brasilcenter Comunicações e a empregada</i> Recorridos <i>Os mesmos</i>	<i>Prod</i>	<i>Dig</i>	<i>Res</i>	<i>[...] “pagar ” “prendas ” publicamente ... dançar funk quem não cumpre sua tarefa a tempo e modo [...]</i> Objetivo: A empresa requer absolvição do pagamento da indenização. A empregada exige vinte vezes valor da remuneração	Em face da atitude abusiva do preposto, que agrediu os valores morais do empregado e feriu o seu decoro e prestígio profissional, a sentença fixou a condenação em 20 vezes o valor da remuneração da reclamante.

8	PJs	(D) 01117- 2002-032- 02-00-0	São Paulo SP	Recorrente empregado Recorrido Digicall Eletrônica Telecomunic ões	Prod	Dig	Res	[...] xingado pelo gerente de “imbecil”, “inútil”... vendedores que não alcançavam a produtividade eram enviados para a “sala dos zerados [...] Objetivo: Indenização por danos morais de R\$18.000,00.	Fixação do valor indenizatório de R\$18.000,00, correspondentes a 50 vezes o último salário do reclamante.
9	PJi	(I) 01092- 2002-007- 6-00-7	Recife PE	Recorrente empregado (gerente) Recorrido Volkswagen do Brasil	Prod	Dct	Res	[...] Aumento da pressão... estilo gerencial autoritário e dominador ...ameaça de dispensa... após o mesmo ter assumido uma função... imposição para o cumprimento de metas [...] Objetivo: Absolvição da sentença	Entendeu-se ter havido confusão entre assédio moral e dano moral.
10	PJs	(D) 00967- 2003-13- 4-00-3	Porto Alegre RS	Recorrentes Lloyds Tsk Bank/ Losango/ Empregada Recorridos: Os mesmos	?	Vio	Dis	[...] assédio sexual... pressões públicas para regularização de débitos junto ao SPC [...] Objetivos: Majoração da indenização por dano moral. A empresa demanda a anulação da condenação de R\$5.000,00.	Elevação do valor da indenização por danos morais a R\$ 50.000,00.

11	PJi	(I) 00228-2003-022-04-00-6	Porto Alegre RS	Recorrente Ambev Recorrido empregado	Prod	Dig	Res	[...] quando os vendedores não atingissem as metas diariamente eram obrigados a passar por um "corredor polonês", além de serem obrigados a "pagar apoios e/ou plantar bananeiras" ofendidos com palavras... "vocês são um bando de vagabundos" "têm mais é que ralar"[...] Objetivo: Absolvição da sentença que condenou ao pagamento da indenização arbitrada em 150 salários mínimos, equivalentes a R\$50.000,00.	Em face do demonstrado nos autos, procedeu-se a indenização no valor de R\$ 40.000,00 por dano moral, decorrente da prática de atos atentatórios à dignidade do reclamante, ou seja, assédio moral.
12	PJP	(D) 1461-2003 – 000 – 03-00-3	BH MG	Recorrente: Servidor/ Oficial de Justiça Recorrido: Juiz Presidente do TRT 3ª Região	Des	Dig	Ind	[...] negligência no cumprimento dos mandatos judiciais [...] Objetivo: Restabelecimento da imposição da penalidade de advertência imposta pelo Presidente do Tribunal Regional, mas cassado pelo Órgão Especial do Tribunal Regional.	Cassação das demais penas e atos que atingiram o recorrente, nominadas na fundamentação deste voto.

13	PJi	(D) 00394- 2003-027- 04-00-4	Porto Alegre RS	<i>Recorrente</i> empregado <i>Recorrida</i> Companhia Brasileira de Bebidas	Prod	Dig	Res	[...] caso não atingissem as metas eram. obrigados a passar por um corredor polonês e pagar “prendas”... o pessoal fazia chuva de papel... comunicação grosseira e agressiva... ” bando de vagabundos” [...] Objetivo: Indenização por dano moral	Indenização por dano moral equivalente a uma remuneração mensal por ano trabalhado, totalizando R\$38.248,00.
14	?	(I) 00335- 2003-058- 02-00	?	<i>Recorrente</i> empregada (secretária) <i>Recorrida</i> ?	Des	Vio	Dis	[...] caráter continuado das agressões verbais à secretária por parte do diretor... insultos chegavam via sistema “viva voz”... ouvidos por todos [...] Objetivo: Indenização por dano moral	Ausência da configuração de assédio moral, foi caracterizado como método de gestão por injúria, assegurando a indenização por dano moral no importe de R\$7.000,00.
15	?	(I) 00436- 2003-001- 14-00-0	Porto Velho RO	<i>Recorrente:</i> empregado <i>Recorrida</i> ?	Des	Dig	Act	[...] imposição de esforços físicos na prestação de serviços, após acidente de trabalho, contrariando ordens médicas[...] Objetivo: Indenização por danos morais	Ausência da prova relativa à prática de atos que tivessem atingido a honra do reclamante que justifique o ressarcimento do dano ou acidente de trabalho.

16	PJi	(I) 01301-2003-662-04-00-5	Porto Alegre RS	Recorrente <i>empregada/Perdigão Agroindustrial</i> Recorridos <i>Os mesmos</i>	?	Vio	Dis	[...] <i>humilhações impostas pelo gerente.. passar a mão nos ombros e rostos... brincadeiras com conotações sexuais... “vovó enxuta”</i> [...] Objetivos: Valoração da indenização, fixada em R\$9.703,00 (empregada) e absolvição da condenação à indenização por danos morais (empresa).	Majoração da indenização para R\$20.000,00.
17	PJi	(D) 00064-2003-015-04-00-6	Porto Alegre RS	Recorrentes <i>Companhia Brasileira de Bebidas/ Empregado</i> Recorridos <i>os mesmos</i>	Prod	Dig	Res	[...] <i>quando não atingiam as metas eram obrigados a “pagar prendas”... fazer apoio em cima da mesa, na frente de colegas... submetidos a palavras pejorativas por parte de seus superiores hierárquicos</i> [...] Objetivos: Absolvição da condenação (empresa) e indenização de assédio moral. (empregado).	Fixação do valor da indenização em 150 salários mínimos.

18	PJs	(D) 01301- 2003-011- 3-00-0	BH MG	<i>Recorrentes Bradescol Empregada</i> <i>Recorrida Bradesco</i>	Prod	Dig	Res	<i>[...] exigência crescente do alcance de metas altas de vendas... se em 6 meses o empregado não atinge 80% a 90% das metas pode chegar a ser despedido... o banco não tem interesse em que não alcança meta</i> Objetivo: Indenização por dano moral (empregada) e absolvição da condenação (empresa).	Condenação do Banco ao pagamento da indenização de R\$25.000,00 pelo assédio moral.
19	PJi	(D) 00936- 2003-036- 3-00-0	BH MG	<i>Recorrente Empregada</i> <i>Recorrida Daimlerchrysler do Brasil</i>	Des	Dig	Ind	<i>[...] permissão do acesso exclusivo à empresa por meio de seguranças... seguida por três ou quatro vigilantes a uma distância de um metro e meio represália aos questionament os da recorrente [...]</i> Objetivo: Indenização por dano moral de R\$150.000,00	Redução do valor da indenização por danos morais para R\$ 25.000,00.

20	PJs	(D) 00546- 2003-066- 03-00-7	BH MG	Recorrente <i>Empregada</i> Recorrida <i>Bradesco</i>	<i>Prod</i>	<i>Dig</i>	<i>Res</i>	<i>[...] pressões gerenciais excessivas com o intuito do alcance de metas quase inatingíveis... ameaças de demissão [...]</i> Objetivo: Indenização por dano moral no valor de 100 salários relativos a maior remuneração.	Redução do valor da condenação para R\$10.000,00.
21	PJs	(I) 02146- 2003-902- 02-00-0	<i>São Paulo</i> SP	Recorrentes <i>Bradesco/ empregado</i> Recorridas <i>As mesmas</i>	<i>Prod</i>	<i>Dig</i>	<i>Res</i>	<i>[...] retirou o reclamante das funções desrespeitando -o na frente dos demais, dizendo que o mesmo não tinha condições de ligar para clientes....tom alto e grosseiro [...]</i> Objetivo: A empresa solicita a retirada da condenação à indenização por dano moral no valor de 200 salários mínimos, sendo o salário à época R\$180,00, totalizando R\$36.000,00. Porém, o valor fixado foi de R\$41.829,48. O empregado contesta o valor.	Retirada da condenação à indenização de R\$ 41.829,48.

22	PJs	(I) 00818-2003-029-04-00-3	Porto Alegre RS	Recorrentes <i>empregada</i> Recorridas <i>Conselho Regional de Economia da 4ª Região</i>	Des	Dig	Res	[...]desmoralizado perante os demais e tachado de incompetente [...] Objetivo: Pagamento da indenização por dano moral no valor de 250 salários mínimos.	Indeferimento do pleito, em face da ausência de prova.
23	PJs	(I) 00247-2003-001-019-00-0	Maceió AL	Recorrente <i>Cooperativa de Serviços Médicos e Hospitalares de Maceió - MEDCOOP</i> Recorrida <i>Consignado</i>	Des	Dig	Msi	[...] Decisão entendida como “abusiva”, considerando a estabilidade de dirigentes sindicais [...] Objetivo: A Cooperativa requer a suspensão da pena do pagamento da indenização por danos morais arbitrada em R\$25.000,00. O consignado Desanda a reintegração.	Redução da indenização por danos morais para R\$15.000,00
24	PJs	(D) 05316-2004-7-12-00-0	Flor SC	Recorrentes <i>Assessoria, Representações e Participações e Investimentos e a empregada</i> Recorridas: <i>As mesmas</i>	Des	Com	Dis	[...] jogar a reclamante em uma sala por 2 meses, sem atribuições [...]. Objetivo: A empresa discorda da indenização equivalente a 200 vezes a remuneração (R\$10.000,00). A empregada busca a majoração da indenização	Aumento da indenização por danos morais, em face da insignificância do quantum arbitrado.

25	PJi	(D) 00357- 2004-12- 00-3	Flor	Recorrente Empregado Recorrido Só Berços Indústria e Comércio de Móveis	Des	Vio	Afm	[...] <i>Agressões verbais públicas</i> (“negro vadio”, “negro preguiçoso”) Objetivo: indenização por dano moral equivalente a 30 salários mínimos	Atualização da condenação em R\$ 7.000,00
26	PJs	(D) 00021- 2004-097- 3-00-0	BH MG	Recorrentes Banco ABN AMRO Real/ Empregada Recorridos Os mesmos	Prod	Dig	Res	[...] <i>se a pessoa não alcançasse as metas era massacrado publicamente.. os gerentes passavam nas caixas de 10 em 10 minutos[...]</i> Objetivos: Absolvição da indenização (empresa) e indenização de R\$20.000,00 (empregado).	Redução do valor da indenização por dano moral para R\$10.000,00
27	PJP	(D) 00227- 2004-020- 03-00-0	BH MG	Recorrentes Infraero – Empresa Brasileira de Infra- estrutura aeroportuária/ Empregado Recorridos Os mesmos	Des	Dig	Ind	[...] <i>imposição de exame psiquiátrico [...]</i> Objetivo: Absolvição da condenação da indenização (empresa) e indenização de R\$10.000,00 (empregado)	Elevação do valor da indenização para R\$20.000,00

28	PJP	(D) 00351- 2004-020- 03-00-0	BH MG	Recorrente <i>Empregada</i> Recorrido <i>Estado de Minas</i>	<i>Prod</i>	<i>Vio</i>	<i>Dis</i>	<i>[...]ofensas verbais visando pressionar para o alcance de metas [...]</i> Objetivo: Indenização equivalente a R\$10.000,00.	Fixação da indenização por dano moral.
29	PJs	(I) 00323- 2004-12- 10-00-0	Brasilia DF	Recorrente <i>Confederal Vigilância e Transporte de Valores</i> Recorrido <i>Empregado</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Ind</i>	<i>[...] ameaças de demissão, face à recusa da instalação de “grampos telefônicos” [...]</i> Objetivo: Absolvição da indenização de danos morais.	Manutenção da sentença da recorrida condenada ao pagamento de indenização por danos morais.
30	PJs	(D) 01292- 2004-057- 3-00-0	BH MG	Recorrentes <i>SEST- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte/ SEST - Serviço Social do Transporte/ empregado</i> Recorridos <i>Os mesmos</i>	<i>Des</i>	<i>Com</i>	<i>Afm</i>	<i>[...] restrições às saídas, proibição do uso de telefone ... retiradas condições técnicas para a realização do trabalho... não se dirigia diretamente ao reclamante... falava mal pelos corredores [...]</i> Objetivos: O empregado Desandou a indenização no valor de R\$150.000,00	Deferimento da reparação do dano decorrente do assédio moral, no valor de R\$8.000,00 (meio salário por mês, multiplicado pelo número de meses, durante os quais ocorreram as agressões)
31	?	(I) 01869- 2004-002- 23-00	?	Recorrente <i>Empresa</i> Recorrido <i>Empregado</i>	?	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] empregado exposto ao ridículo perante seus colegas [...]</i> Objetivo: Absolvição da indenização	Negação do provimento ao apelo, nos termos do voto do Juiz Relator.

32	PJP	(I) 1375-2004-019-03-00-7	BH MG	Recorrentes <i>Estado de Minas e a funcionária</i> Recorridos <i>Os mesmos</i>	?	Vio	Dis	[...] <i>peessoa com “gênio ruim”... postura de menosprezo quanto às matérias, usando palavras de baixo escalão, tais como “esta bosta”, “ignorantes”</i> [...] Objetivo: Absolvição da indenização (empresa) e indenização por assédio moral (empregada).	Ausência de provas quanto ao lesionamento ao patrimônio íntimo da reclamante não autorizaram o deferimento de indenização.
33	PJP	(D) 1341-2004-010-02-40.0	BH MG	Recorrentes <i>Estado de Minas/ empregada</i> Recorridas <i>As mesmas</i>	Des	Dig	Dis	[...] <i>sugestões para procurar marido rico, ir para casa lavar panelas, engravidar para garantir o emprego...</i> [...] Objetivo: Indenização por dano moral.	O Tribunal Regional comprovou a presença simultânea do dano, do nexo causal e da culpa do réu
34	PJs	(I) 01224-2004-014-03-00-7	BH MG	Recorrentes <i>Banco Bradesco/ empregada</i> Recorridas <i>As mesmas</i>	Prod	Dig	Res	[...] <i>pressão diária e cobranças rigorosas por parte da Diretoria, sob a ameaça da perda do emprego [...]</i> Objetivo: Indenização por danos morais (empregada) e absolvição da indenização (empresa).	O juiz não considerou assédio moral, passível de indenização, a exigência, por parte do Banco, de que a bancária alcance metas de desempenho, considerando a competitividade do mercado financeiro.
35	PJs	(D) 00487-	Maceió AL	Recorrentes <i>Empregado</i>	Des	Com	Cip	[...] <i>Perseguição</i>	

		2004-001-19-00-5		Recorrido <i>Vinicius Cansanção & Cia Ltda</i>				<i>velada visando constranger o empregado a pedir sua dispensa voluntária, em face da estabilidade do empregado como cipeiro [...]</i> Objetivos: Indenização estabilitária por cipeiro e por danos morais.	Indenização por danos moral no valor de uma remuneração por mês de exposição ao assédio moral (oito meses)
36	PJs	(D) 1245-2005-012-03-00	BH MG	Recorrentes <i>Empregada e Brasil S/A</i> Recorridas <i>Unibanco – União de Bancos Brasileiros</i>	<i>Prod</i>	<i>Dig</i>	<i>Res</i>	<i>[...] pressão excessiva para o alcance de metas, por meio de ameaças de perda do emprego, xingamentos, castigos (trabalhar em pé, proibir de ir ao banheiro, tomar água e lanchar) [...]</i> Objetivo: Indenização por dano moral (empregado) e pedido de absolvição (Banco)	Indenização arbitrada no valor de R\$4.000,00
37	PJs	(I) 1551-2005-036-3-007	BH MG	Recorrente <i>Proforte S.A Transportes de Valores</i> Recorrido <i>Empregado</i>	<i>Des</i>	<i>Com</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] isolamento após a recusa da assinar de um documento em favor da dispensa de um colega [...]</i> Objetivos: Absolvição da reparação financeira.	Configuração do assédio moral e manutenção da reparação financeira fixada pelo Juízo de origem.
38	PJP	(I) 00715-2005-080-	BH MG	Recorrentes <i>Caixa</i>	<i>Des</i>	<i>Dct</i>	<i>Res</i>	<i>[...] afastada da função de</i>	

		03-007		<i>Econômica Federal (CEF)/ Empregada</i> Recorridos <i>As mesmas</i>				<i>caixa executivo, em decorrência da reestruturação da agência</i> [...] Objetivo: Majoração da indenização fixada pela justiça no valor de R\$15.000,00 (empregada) e redução do valor da indenização (Banco).	Negação do mérito do recurso impetrado pelo Banco.
39	PJs	(I) 03595-2005-091-03-00-3	BH MG	Recorrente <i>Empregada</i> Recorrida <i>Supermercado Irmãos Niquini Ltda Pier</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Dis</i>	[...] <i>humilhações por meio de brincadeiras de mau gosto” efetuadas pelo gerente... “vou arrumar aventais que tampavam só a parte da frente e deixar a parte de trás exposta”</i> [...] Objetivo: Indenização por danos morais	Apesar da “deselegância da brincadeira”, negação do provimento ao recurso.
40	PJs	(I) 1691-2005-107-03-00-8	BH MG	Recorrente <i>Empregado</i> Recorrido <i>União de Bancos Brasileiros - Unibanco</i>	<i>Prod</i>	<i>Dct</i>	<i>Res</i>	[...] <i>cobranças nominais gerenciais visando o alcance de metas, por meio de xingamentos... iIncompetente</i> [...] Objetivo: Indenização por danos morais	Entendeu-se não ter havido assédio moral, passível de indenização, a exigência do Banco para que o bancário alcançasse metas de desempenho, em face da competitividade do mercado financeiro.

41	?	(I) 0798-2005-086-03-00-2	?	Recorrente <i>Empregado/gerente</i> Recorrido ?	<i>Prod</i>	<i>Dct</i>	<i>Res</i>	<i>[...] ameaças e cobranças nominais gerenciais visando o alcance de metas..</i> <i>“incompetente” [...]</i> Objetivo: Indenização por danos morais	Inexistência de danos, na medida em que um gerente geral também é responsável pela gestão de resultados. A cobrança quanto ao alcance de metas de produção fixadas trata-se de exercício legítimo do poder diretivo. Logo, decidiu-se que cabe ao reclamante o pagamento das custas no valor de R\$400,00, considerando o valor de R\$20.000,00 dado à causa pela inicial, isento, conforme declaração de pobreza.
42	PJs	(I) 236-2005-051-24-00	Campo Grande MS	Recorrente <i>Empregado</i> Recorrida <i>Equagril Equipamentos Agrícolas Ltda</i>	<i>Des</i>	<i>Dig</i>	<i>Afm</i>	<i>[...] piadas pejorativas e ironias causaram desconforto emocional que resultaram em estresse pós-traumático e síndrome de pânico. Em decorrência, gerou o seu afastamento do trabalho pelo INSS [...]</i> Objetivo: Indenização por assédio moral	Negação do recurso em face da ausência de provas do alegado assédio moral e da sua correlação com a doença que proporcionou o seu afastamento do trabalho.
43	?	(I) 01405-	?	?	?	<i>Com</i>	<i>Dis</i>	<i>[...] carícias e</i>	

		2005-002-23-00							ausência de provas do assédio moral, apesar da comprovação do dano psicológico, a indenização demandada pela reclamante foi indeferida.
47	PJs	(I) 0840-2005-044-3-00-3	Uberl MG	Recorrente <i>Empregado</i> Recorrido <i>Edições Natureza Ltda</i>	<i>Des</i>	<i>Com</i>	<i>Cip</i>	[...] <i>destituição da função de confiança, sem que outras funções tenham sido a ele atribuídas</i> [...] Objetivo: O reclamante, membro da CIPA, solicita aumento da indenização, fixada em R\$309.400,00, o que equivale a 200 vezes a remuneração do reclamante (R\$1.547,00),	Fixação do valor em duas vezes o salário básico, correspondendo a R\$1.800,00.
48	PJs	(I) 1179-2005-014-3-00-1	BH MG	Recorrentes <i>Banco Bradesco/ Empregado</i> Recorrido <i>Os mesmos</i>	<i>Prod</i>	<i>Dct</i>	<i>Res</i>	[...] <i>ameaças constantes de desemprego, objetivando o alcance de metas</i> [...] Objetivo: Compensação do assédio moral (empregado) e absolvição da condenação (Banco).	O quadro probatório encontrado nos autos não evidenciou assédio moral, pelo que não há dano moral a compensar.

49	PJs	(I) 01217-2005-037-3-00-0	BH MG	<p>Recorrente Empregada</p> <p>Recorrida Equifax do Brasil Ltda</p>	Prod	Dct	Res	<p><i>[...] A reclamante sustenta que sofreu humilhações e constrangimentos em face da imposição de metas inatingíveis, que visavam lucros cada vez maiores da instituição, dentro do cenário nacional de negócios, sem qualquer respeito às condições e limites humanos do empregado [...]</i></p> <p>Objetivo: Indenização por danos morais</p>	<p>Ausência da caracterização do alegado assédio moral. Não se considerou, como conduta indevida da empresa o estabelecimento de metas mensais a serem atingidas ou a avaliação de desempenho comparativa com a equipe. Entendeu-se que o empregado que se propõe a atuar na área de vendas sabe que sofrerá pressões para o alcance do resultado esperado: vender. ... E que se não for um bom vendedor, será dispensado, uma vez que as empresas sobrevivem graças às vendas que realizam e ao faturamento delas decorrente. Logo, o juiz entendeu que não se pode condenar a empresa por visar lucro, uma vez que este é a razão de sua existência e a base de sua sobrevivência.</p>
----	-----	----------------------------------	----------	---	------	-----	-----	--	--

LEGENDAS

N	<i>Número da ordem do processo na amostra</i>
Nat	<i>Natureza jurídica dos acusados</i>
FIS	<i>Pessoa física</i>
PJi	<i>Pessoa jurídica/ empresa privada do setor industrial</i>
PJs	<i>Pessoa jurídica/ empresa privada do setor de serviços</i>
PJp	<i>Pessoa jurídica/ organização pública</i>
Num	<i>Número do processo judicial nos Tribunais de Justiça</i>
Dxxx	<i>Código e número do processo deferido</i>
INDxx	<i>Código e número do processo indeferido</i>
Loc	<i>Cidade e Estado da ocorrência do assédio moral</i>
Fin	<i>Finalidades das práticas tipificadas como assédio moral</i>
Des	<i>Busca da exclusão por meio da desestabilização emocional</i>
Prod	<i>Aumento da produtividade</i>
Estr	<i>Formas de constrangimentos intencionais</i>
Dct	<i>Deterioração proposital das condições de trabalho</i>
Dig	<i>Ataque à dignidade profissional com o intuito de levar a vítima a culpar-se e acreditar-se incapaz para o trabalho</i>
Com	<i>Isolamento e a interrupção de comunicação</i>
Vio	<i>Violência verbal, física ou sexual</i>
Alvos	<i>Alvos do assédio moral</i>
Act	<i>Empregado que retorna ao trabalho após afastamento por acidente de trabalho</i>
Afm	<i>Empregado que retorna ao trabalho após afastamento médico</i>
Cip	<i>Empregado que tem estabilidade por atuar como representante da CIPA</i>
Dis	<i>Empregado classificado como pertencente a minorias</i>
Ind	<i>Empregado indisciplinado que se recusa a realizar atos que contrariem valores</i>
Msi	<i>Empregado que tem estabilidade por atuar como representante sindical</i>
Res	<i>Empregado incompetente para sustentar níveis crescentes de resultados</i>

Quadro 8

Fundamentos das decisões judiciais

N	Num	Recorrente/ recorrido	Motivo	Fundamentos	Decisão
1.	(D) 1787-2000-060-02-00	Recorrente <i>empregada</i> Recorrido <i>Banco do Brasil</i>	Motivo: [...] <i>Apuração de eventual prática de assédio sexual [...]</i>	Constituição Federal de 1988 (art. 5º, incisos V e X) Código Civil de 1916 (art. 159) Código Civil de 2002 (arts. 186 e 927)	[...] <i>pagar ao reclamante a indenização por dano moral de 25 salários contratuais, pelo maior recebido, ou seja, R\$ 100.000,00 [...]</i>
2.	(D) 00920-2001-314-2-00	Recorrente ? Recorrido ?	Motivo: [...] <i>Caráter continuado de agressões gerenciais (palavrões e xingamentos, tais como, incompetentes e idiotas), especialmente dirigidas a mulheres “por serem mais dóceis” [...]</i>	Constituição Federal de 1988 (art.1º, incisos III e IV; art. 5º, incisos V, X e XIII; art.170, caput e III) Código Civil de 2002 (186 e 927)	[...] <i>por unanimidade de votos, dar provimento ao apelo da reclamante a fim de elevar o valor da indenização por danos morais para R\$20.000,00 [...]</i>
3.	(I) 01531-2001-464-02-00	Recorrente : empresa Recorrido ?	Motivo: [...] <i>impor à empregada “sair” com os clientes e lhes “ vender o corpo ” para elevar as metas de vendas [...]</i>	Código Civil de 1916 (art. 159) Código Civil de 2002 (arts. 186 e 927)	[...] <i>por unanimidade de votos, negar provimento ao apelo, mantendo-se a respeitável sentença de origem [...]</i>
4.	(D) 01023-2001-011-4-00-2 Porto Alegre Rio Grande do Sul	Recorrente <i>empregado</i> Recorrido <i>Companhia Brasileira de Bebidas</i>	Motivo: [...] <i>imposição de “castigos” (pagamento de “prendas”, tais como, exercícios físicos de “apoio”) aplicados por superiores frente aos demais, caso não atingisse as metas de vendas [...]</i>	Constituição Federal de 1988 (art.1, inciso III, IV; art. 5º, incisos V e XXIII e art. 170, inciso III; art.193) Consolidação das Leis do Trabalho (art.818) CPC (art.333) Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira)	[...] <i>por unanimidade de votos, o valor de 150 salários mínimos postulados não se encontra adequado ao abalo moral sofrido pelo reclamante, impondo-se a sua fixação ao equivalente a 75 salários mínimos, em atenção ao salário recebido pelo obreiro e à realidade do mercado [...]</i>

5.	(I) 01711-2001-111-15-00-0 São Paulo São Paulo	Recorrente <i>Comercial Seller Ltda</i> Recorrido <i>empregado</i>	Motivo: [...] não ficou comprovado o fato de que o empregado tivesse sido colocado em sua cadeira no corredor da empresa para ali permanecer ociosamente deste modo, até segunda ordem [...]		[...] negar provimento do recurso [...]
6.	(I) 00357-2002-025-12-00-9 Florianópolis Santa Catarina	Recorrente <i>Consórcio Quebra-queixo</i> Recorrido <i>empregado</i>	Motivo: [...]..a empresa permitia que o recorrido batesse o ponto, após o retorno do período de acidente de trabalho: no entanto, obstava o exercício do labor [...]	Consolidação das Leis do Trabalho (arts.483 e 489)	[...] manifestando-se pelo não provimento do recurso... arbitrar o valor provisório à condenação de R\$5.500,00 [...]
7.	(I) 00847-2002-005-17-00-3 Vitória Espírito Santo	Recorrentes <i>Brasilcenter Comunicações/ empregada</i> Recorridos <i>Brasilcenter Comunicações/ empregada/ Embratel</i>	Motivo: [...] a reclamada, ora recorrida, impõe “pagamento” de “prendas” publicamente, tais como dançar funk, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo [...]	Consolidação das Leis do Trabalho (arts.483 e 477) Constituição Federal de 1988 (art.5º) Código Civil de 2002 (art.840) CPC (art.267) Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira)	[...] a empresa deve responder pela atitude abusiva do seu empregado, que agrediu os valores morais do empregado e feriu o seu decoro e prestígio profissional... a sentença fixou a condenação em 20 vezes o valor da remuneração da reclamante (R\$10.000,00) [...]
8.	(D) 01117-2002-032-02-00-0 São Paulo São Paulo	Recorrente <i>empregado</i> Recorrido <i>Digicall Eletrônica Telecomunicação.</i>	Motivo: [...] xingado pelo gerente de “imbecil”, “inútil”... vendedores que não alcançavam a produtividade... eram enviados para a “sala dos zerados”	Código Civil de 1916 (art.1.553)	[...] como reparação adequada... tendo presente uma série de elementos objetivos... arbitro como valor indenizatório a importância de R\$18.000,00, correspondentes a 50 vezes o último salário do reclamante [...]
9.	(I) 01092-2002-007-6-00-7 Recife Pernambuco	Recorrente <i>empregado</i> Recorrido <i>Volkswagen do Brasil</i>	Motivo: [...] Aumento da pressão, aliado à ameaça de dispensa, dirigida ao reclamante, após o mesmo ter assumido uma função gerencial, objetivando o cumprimento de metas [...]	CPC (arts.300 a 302) Constituição Federal de 1988 (art. 5º) Código Civil de 2002 (art.186) LOMAN (35-I) Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira)	[...] Não há que se cogitar de que o acórdão embargado confundiu assédio moral com dano moral [...]
10.	(D) 00967-	Recorrentes:	Motivo: [...] assédio	Consolidação das	[...] por unanimidade

	2003-13-4-00-3 Porto Alegre Rio Grande do Sul	<i>Lloyds Tsk Bank/ Losango/ empregada</i> Recorridos: <i>Os mesmos</i>	<i>sexual da chefia, associado a pressões públicas para regularização de débitos junto ao SPC [...]</i>	Leis do Trabalho (art.2º, § 2) Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira/ Heinz Lorenz)	<i>de votos... elevar o valor da indenização por danos morais a R\$ 50.000,00 [...]</i>
11.	(I) 00228-2003-022-04-00-6 Porto Alegre Rio Grande do Sul	Recorrente <i>Ambev</i> Recorrido <i>empregado</i>	Motivo: <i>[...] quando os vendedores não atingissem as metas diariamente eram obrigados a passar por um "corredor polonês", além de serem obrigados a "pagar apoios e/ou plantar bananeiras" ofendidos com palavras... "vocês são um bando de vagabundos" "têm mais é que ralar" [...]</i>	Resolução 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira/ Lorenz/ Leyman)	<i>[...] devida à condenação ao pagamento da indenização por dano moral, decorrente de assédio moral, uma vez que demonstrada nos autos, a prática de atos atentatórios à dignidade do reclamante... que se reduz para R\$40.000,00 [...]</i>
12.	(D) 1461-2003 - 000 - 03-00-3 Belo Horizonte Minas Gerais	Recorrente <i>Servidor/ Oficial de Justiça</i> Recorrido <i>Juiz Presidente do TRT 3ª Região</i>	Motivo: <i>[...] negligência no cumprimento dos mandatos judiciais que lhe foram distribuídos [...]</i>	Lei 8.112/ 90 (art.131) Lei 4.717/65 (art.2, parágrafo. Único) Enunciado nº 321 do TST Consolidação das Leis do Trabalho (art.768, inciso 1, alínea "d", item 1) Código Civil de 2002 (art.187)	<i>[...] à exceção da perda da função comissionada de oficial de justiça, cassar as demais penas e atos que atingiram o recorrente, nominadas na fundamentação deste voto [...]</i>
13.	(D) 00394-2003-027-04-00-4 Porto Alegre Rio Grande do Sul	Recorrente: <i>empregado/ gestor</i> Recorrida: <i>Companhia Brasileira de Bebidas</i>	Motivo: <i>[...] passar por um corredor polonês e ao pagamento de "prendas"... no momento do "apoio" o pessoal fazia chuva de papel ... a forma de se comunicar era habitualmente grosseira .. "vocês são um bando de vagabundos".. após voltar do benefício não mais possuía mesa, cadeira ou computador para trabalhar, pois havia sido substituído por outro colega [...]</i>	Constituição Federal de 1988 (art. 5º, incisos V e X) Código Civil de 2002 (art.186)	<i>[...] Indenização por dano moral equivalente a uma remuneração mensal para cada ano trabalhado, totalizando R\$38.248,00 [...]</i>

14.	(I) 00335-2003-058-02-00	Recorrente: empregada/ secretária Recorrida:?	Motivo: [...] caráter continuado das agressões verbais à secretária por parte do diretor... insultos frequentemente chegavam via sistema “viva voz”... ouvidos por todos [...].	Constituição Federal de 1988 (art.1, incisos III e IV; art.5º, inciso XIII, art.170, caput e III)	[...] Ainda que não configure assédio moral, porquanto ausente a situação de cerco, o caráter continuado das agressões verbais, caracteriza método de gestão por injúria que importa indenização por dano moral no valor de R\$7.000,00 [...]
15.	(I) 00436-2003-001-14-00-0 Porto Velho Rondônia	Recorrente empregado/- Recorrida ?	Motivo: [...] Perseguições, retaliações e imposição de esforços físicos na prestação de serviços, após acidente de trabalho, contrariando ordens médicas, além da imposição de punições descabidas [...]	Constituição Federal de 1988 (art.1, incisos III e IV; art.5º, inciso XIII, art.170, caput e III)	[...] o recorrente não logrou provar robustamente que foi submetido a ato que tivesse atingido a sua honra ou sua imagem, não havendo que se falar em ato de perseguição ou constrangimento capaz de gerar dano moral, como pretende o recorrente... via apropriada para o ressarcimento do dano que provocou danos psicológicos... indenização por acidente de trabalho [...]
16.	(I) 01301-2003-662-04-00-5 Porto Alegre Rio Grande do Sul	Recorrente: empregada/ Perdição Agroindustrial Recorridos: Os mesmos	Motivo: [...] funcionárias eram submetidas aos constrangimentos impostos pelo gerente de produção ... passar a mão nos ombros e rostos... fazer brincadeiras com conotações sexuais... “vovó enxuta” [...]	Tipificação de assédio moral	[...] majora-se a indenização para R\$20.000,00 [...]
17.	(D) 00064-2003-015-04-00-6 Porto Alegre Rio Grande do Sul	Recorrentes Companhia Brasileira de Bebidas/ empregado Recorrentes os mesmos	Motivo: [...] os empregados quando não atingiam as metas eram obrigados a “pagar prendas”, tal como fazer apoio em cima da mesa, na frente de colegas... [...]	Definição de assédio moral (Leymann) Conselho Federal de Medicina (Resolução 1488/98)	[...] provimento ao apelo para fixar o valor da indenização em 150 salários mínimos [...]

18.	(D) 01301-2003-011-3-00-0 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>Recorrente Bradesco</i>	Motivo Excessivas pressões diárias visando o crescente alcance de metas de vendas.	Definição de assédio moral (Leymann) Conselho Federal de Medicina (Resolução 1488/98)	[...] dar provimento ao recurso da reclamante para condenar o Banco ao pagamento da indenização de R\$25.000,00 [...]
19.	(D) 00936-2003-036-3-00-0 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>Daimlerchrysler do Brasil</i>	Motivo Permissão do acesso à empresa exclusivamente por meio do cerco policialesco de seguranças, em represália às condutas indisciplinadas da recorrente .	Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira) Projeto de lei francês (21/12/2000). Constituição Federal de 1988 (art.5, X) Código Civil de 1916 (art.159) Código Civil de 2002 (arts.186 e 927) CPC (arts.131 e 405)	[...] dou-lhe provimento parcial para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$25.000,00 [...]
20.	(D) 00546-2003-066-03-00-7 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>Bradesco</i>	Motivo Indenização por dano moral decorrente das excessivas pressões gerenciais sobre o reclamante, um gestor, com o intuito do alcance de metas e objetivos quase inatingíveis, associadas a ameaças de demissão.	Consolidação das Leis do Trabalho (art.818) Código Civil de 2002 (art.186)	[...] embora originalmente tenha sido solicitada a indenização por dano moral no valor de 100 salários relativos a maior remuneração... reduzo o valor da condenação para R\$10.000,00 [...]
21.	(I) 02146-2003-902-02-00-0 São Paulo São Paulo	<i>Bradesco</i>	Motivo Humilhação diária do reclamante por parte da gerente, frente aos demais, face à ausência de competência para a realização do trabalho.	Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira) Constituição Federal de 1988 (art.5º, incisos V e X) Supremo Tribunal Federal (súmula 341) Código Civil de 1916 (art.159)	[...] Retirada a condenação à indenização de R\$41.829,48 [...]
22.	(I) 00818-2003-029-04-00-3 Porto Alegre Rio Grande do Sul	<i>Conselho Regional de Economia da 4ª Região</i>	Motivo Perseguição e desmoralização perante seus colegas por parte da gerente que o rotulou de incompetente	Consolidação das Leis do Trabalho (art. 888) CPC (art.333)	[...] indeferido, por falta de prova, o pedido da indenização de R\$250,00 salários mínimos a título de dano moral [...]
23.	(I) 00247-2003-001-019-00-0 Maceió Alagoas	<i>Sintrael (Sindicato)</i>	Motivo Demissão entendida como “abusiva” por parte reclamante, considerando a estabilidade de dirigentes sindicais.	Constituição Federal de 1988 (art.8º, inciso I) Consolidação das Leis do Trabalho (art.543, § 5º)	[...] Redução para R\$15.000,00 da indenização por danos morais [...]

24.	(D) 05316-2004-7-12-00-0 Florianópolis Santa Catarina	Assessoria, Representações e Participações e Investimentos	Motivo Pressão psicológica constante, jogando a reclamante em uma sala sem atribuições.		[...] indenização equivalente a 200 vezes a remuneração (R\$10.000,00) [...]
25.	(D) 00357-2004-12-00-3 Florianópolis Santa Catarina	Só Berços Indústria e Comércio de Móveis	Motivo Agressões verbais públicas pejorativas e preconceituosas (“negro vadio”, “negro preguiçoso”)	Lei n 8213/91 (art.21,I; 118) Lei de Benefícios da Previdência Social (art.63) Definição de assédio moral (Hirigoyen) CPC Consolidação das Leis do Trabalho (arts.791 e 840, §1º	[...] indenização por dano moral equivalente a 30 salários mínimos, à época, arbitrado em R\$7.000,00 [...]
26.	(D) 00021-2004-097-3-00-0 Belo Horizonte Minas Gerais	Banco ABN AMRO Real	Motivo Pressões excessivas, por meio de comentários humilhantes e vexatórios sobre a produção e a capacidade do reclamante, associadas às ameaças de demissão, objetivando o aumento da produtividade.	Constituição Federal de 1988 (art.1º, III; 5, X) Definição de assédio moral (Hirigoyen) Código Civil de 1916 (art.159) Código Civil de 2002 (arts.186 e 927)	[...] Redução do valor da indenização por dano moral para R\$10.000,00, embora inicialmente tenha sido solicitado R\$20.000,00 [...]
27.	(D) 00227-2004-020-03-00-0 Belo Horizonte Minas Gerais	Infraero – Empresa Brasileira de Infra- estrutura aeroportuária	Motivo Imposição de exame psiquiátrico, por ordens superiores, que desconfia ser o empregado portador de doença mental, em função do comportamento “arredio” e “calado”.	Consolidação das Leis do Trabalho (normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador) Constituição Federal de 1988 (art.5º, V e X) Código Civil de 2002 (art.932, III) Projeto de Lei 4742/2001	[...] Elevação do valor da indenização para R\$20.000,00, inicialmente previsto R\$10.000,00 [...]
28.	(D) 00351-2004-020-03-00-0 Belo Horizonte Minas Gerais	Estado de Minas	Motivo Abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, por meio de ameaças veladas constante de desemprego e ofensas verbais com o intuito de pressionar o alcance de metas.	Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira/ Leymann/ Hirigoyen) Constituição Federal de 1988 (art.5º, inciso X) Organização Mundial da Saúde	[...] Indenização por dano moral advindo do assédio equivalente a R\$10.000,00 [...]

29.	(D) 00323-2004-12-10-00-0 Brasília Distrito Federal	<i>Confederal Vigilância e Transporte de Valores</i>	Motivo Demissão face à recusa da participação da instalação e escuta dos “grampos” telefônicos	Definição assédio moral (legislação brasileira/ Leymann)	[...] <i>Indenização por danos morais [...]</i>
30.	(D) 01292-2004-057-3-00-0 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>SEST- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte e SEST- Serviço Social do Transporte</i>	Motivo Agressões por meio da negação de qualquer tipo de trabalho, evidenciadas pela proibição do uso de telefone e computador, após gozo de licença médica, acrescidas de implicâncias e maledicências.	Definição e caracterização assédio moral (legislação brasileira/ Leymann) Conseqüências assédio moral.	[...] <i>deferida a reparação do dano decorrente do assédio moral, no valor de R\$8.000,00 (meio salário por mês, multiplicado pelo número de meses, durante os quais ocorreram as agressões [...]</i>
31.	(I) 01869-2004-002-23-00	-	-	Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira) Considerações sobre a <i>Teoria Punitive Damages (Exemplary Damage)</i> Constituição Federal de 1988 (art.5º, inciso X)	[...] <i>Negar provimento ao apelo, nos termos do voto do Juiz Relator [...]</i>
32.	(I) 1375-2004-019-03-00-7 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>Estado de Minas</i>	Motivo Indenização de assédio moral (Tratamento desrespeitoso com palavras de baixo calão)	Constituição Federal de 1988 (art.5º, inciso X) Código Civil de 2002 (art.186) Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira)	[...] <i>Pelo que se retira dos testemunhos, não há como concluir que houve lesão ao patrimônio íntimo da reclamante. As provas não comprovam que o mau humor matinal da chefia era dirigido particularmente à reclamante. Além disso, estas não autorizam a conclusão que a reclamante foi tratada com desrespeito. Logo, estas não autorizam o deferimento de indenização [...]</i>

33.	(D) 1341-2004-010-02-40.0 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>Estado de Minas</i>	Motivo Agressões verbais	Consolidação das Leis do Trabalho (art.818 e 896) Código Civil de 2002 (arts.186, 927 e 932, inciso III) Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira) Súmula do Tribunal Superior do Trabalho (arts.126 e 296)	<i>[...] Comprovação dos atos de assédio moral, face à presença simultânea do dano, do nexo causal e da culpa do réu [...]</i>
34.	(I) 01224-2004-014-03-00-7 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>Banco Bradesco</i>	Motivo Obrigação do cumprimento de metas, por pressão da Diretoria, sob a ameaça da perda do emprego.	Enunciado Tribunal Superior do Trabalho (arts.204 e 109)	<i>[...] Não se pode considerar assédio moral, passível de indenização, a exigência, por parte do Banco, de que a bancária alcance metas de desempenho pré-estabelecidas, considerando a competitividade do mercado financeiro [...]</i>
35.	(D) 00487-2004-001-19-00-5 Maceió Alagoas	<i>Vinicius Cansanção & Cia Ltda</i>	Motivo Perseguição velada visando constranger o empregado a pedir sua dispensa voluntária, forma menos onerosa de a empresa resilir o pacto trabalhista, devido ao fato de o reclamante se encontrar em pleno gozo da sua estabilidade como cipeiro.	Consolidação das Leis do Trabalho (arts.482, “a”; 483, “a” e 484) CPC (arts.128 e 460) Tribunal Superior do Trabalho (súmula 14) Constituição Federal (art.5º)	<i>[...] indenização por danos à moral da recorrente, no valor de uma remuneração do autor (R\$465,35) por mês de exposição ao assédio moral (oito meses) [...]</i>
36.	(D) 1245-2005-012-03-00 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>Unibanco – União de Bancos Brasileiros</i>	Motivo Exigência de produção além das metas estabelecidas, por meio de ameaças de perda do emprego, intimidações, xingamentos, castigos (trabalhar em pé, proibir de ir ao banheiro, tomar água e lanchar)	Constituição Federal de 1988 (art.5º) Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira) Código Civil de 2002 (arts.927 e 932, inciso III)	<i>[...] Condenação ao pagamento da indenização arbitrada no valor de R\$4.000,00, destinado à reparação dos danos morais causados à reclamante [...]</i>

37.	(I) 1551-2005-036-3-007 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>Proforte S.A – Transportes de Valores</i>	Motivo Absolvição da reparação financeira imposta, em recurso anterior, devido à ausência dos pressupostos do dano moral. Alegação de ausência de prova.	Código Civil de 2002 (art.951) Súmula nº 219/Tribunal Superior do Trabalho.	<i>[...] fica configurado o assédio moral. Portanto, sem divergência, manteve-se inalterado por compatível o valor da condenação fixado pelo Juízo de origem [...]</i>
38.	(I) 00715-2005-080-03-007 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>Caixa Econômica Federal - CEF</i>	Motivo Redução do valor da indenização fixada no valor de R\$15.000,00 ao reconhecer que a CEF praticou assédio moral ao abusar do seu poder diretivo	Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira)	<i>[...] Por unanimidade, negação do mérito do recurso [...]</i>
39.	(I) 03595-2005-091-03-00-3 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>Supermerca do Irmãos Niquini Ltda Pier</i>	Motivo Obtenção de indenização por danos morais face aos constrangimentos que era submetida, por meio de “brincadeiras de mau gosto” efetuadas pelo gerente.	Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira)	<i>[...] Apesar da “deselegância da brincadeira”, por unanimidade, foi negado provimento ao recurso [...]</i>
40.	(I) 1691-2005-107-03-00-8 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>União de Bancos Brasileiros - Unibanco</i>	Motivo Obtenção de indenização por danos morais decorrentes de ameaças e cobranças gerenciais visando o alcance de metas	Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira, Hirigoyen e Leymann)	<i>[...] Não se pode considerar assédio moral, passível de indenização, a exigência por parte do Banco de que o bancário alcance metas de desempenho pré-estabelecidas, considerando a competitividade do mercado financeiro [...]</i>
41.	(I) 0798-2005-086-03-00-2		Motivo Obtenção de indenização por danos morais decorrentes de ameaças e cobranças gerenciais visando o alcance de metas.		<i>[...] Inexistência de danos alegados pelo recorrente, um empregado graduado (gerente geral) que compartilha da responsabilidade da gestão de resultados. A cobrança quanto ao alcance de metas de produção fixadas trata-se de exercício legítimo do poder diretivo do empreendimento [...]</i>

42.	(I) 236-2005-051-24-00 Campo Grande Mato Grosso do Sul	<i>Equagril Equipament os Agrícolas Ltda</i>	Motivo Maus-tratos dirigidos ao reclamante pelo gerente, tais como evidências de implicâncias gratuitas, piadas pejorativas, cinismo e ironias, causaram desconforto emocional ao reclamante que resultaram em estresse pós-traumático e síndrome de pânico. Em decorrência, o reclamante, gerou o seu afastamento do trabalho pelo INSS.	Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira)	<i>[...] Malgrado o reclamante tenha alegado fatos, que em tese caracterizassem o assédio moral, não há provas nem da existência dos tais fatos, nem sequer da correlação desses com a doença que proporcionou o seu afastamento do trabalho. Recurso negado por unanimidade [...]</i>
43.	(I) 01405-2005-057-02-00	-	Motivo Imposição de carícias nas mãos da reclamante e convites para sair efetuados pelo gerente	Constituição Federal (art.5º, inciso X) Código Civil de 2002 (art.186) Código Penal (art.216-A)	<i>[...] Recurso negado tendo em vista a ausência de elementos capazes de caracterizar assédio sexual [...]</i>
44.	(D) 00715-2005-070-03-00-0 Belo Horizonte Minas Gerais	<i>MVVideo Passos Comércio e Serviço Ltda</i>	Motivo Tratamento gerencial desrespeitoso, face à adoção de palavras de baixo calão (em tom alto), tais como “burro”, “anta” e “ignorante”, na frente de clientes e demais empregados.	Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira/ Hirigoyen)	<i>[...] Reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho indenização por danos morais no valor de R\$5.000,00 [...]</i>
45.	(I) 00212-2005-23-00	<i>Banco</i>	Motivo Reversão do pagamento de indenização de danos morais resultante de coação sobre empregadas para que estas adotassem posturas de sedução diante de clientes masculinos visando a elevação do nível de vendas de produtos e serviços do banco.	Definição jurídica e tipificação de assédio moral no ambiente de trabalho (legislação brasileira)	-

46.	(I) 00359-2005-002-23-00	-		Constituição Federal de 1988.	[...] Não necessita o lesado provar que se sentiu humilhado, porquanto a lesão ao direito da personalidade afeta a ordem psicológica, que atinge seu íntimo. Contudo, deve provar com provas enérgicas o fato ultrajante de que foi vítima, sob pena de ser-lhe indeferida a indenização almejada [...]
47.	(I) 0840-2005-044-3-00-3 Uberlândia Minas Gerais	Edições Natureza Ltda	Motivo O reclamante, membro da CIPA, solicita aumento da indenização, face à destituição da função de confiança, sem que outras funções tenham sido a ele atribuídas.		[...] Inicialmente fixada em R\$309.400,00, o que equivale a 200 vezes a remuneração do reclamante (R\$1.547,00), o valor foi arbitrado em duas vezes o salário básico, correspondendo a R\$1.800,00 [...]
48.	(I) 1179-2005-014-3-00-1 Belo Horizonte Minas Gerais	Banco Bradesco S/A	Motivo O reclamante insiste que faz juz à compensação do dano moral sofrido em razão de assédio moral. As constantes pressões e ameaças de desemprego, objetivando o alcance de metas impostas pela direção, são o núcleo central da denúncia.	Definição e caracterização jurídica de assédio moral (Leymann/ Legislação brasileira)	[...] O quadro probatório encontrado nos autos não evidencia assédio moral, pelo que não há dano moral a compensar [...]
49	(I) 01217-2005-037-3-00-0 Belo Horizonte Minas Gerais	Equifax do Brasil Ltda	Motivo [...] A reclamante sustenta que sofreu humilhações e constrangimentos em função da imposição de metas inatingíveis, que visavam lucros cada vez maiores da instituição, dentro do cenário nacional de negócios, sem qualquer respeito às condições e limites humanos do empregado [...]		[...] Não ficou caracterizado o alegado assédio moral. Não se pode considerar, como conduta indevida da empresa, o estabelecimento de metas mensais a serem atingidas ou a avaliação de desempenho comparativa com a equipe. É claro que o trabalhador que se propõe a atuar na área de vendas sofre pressões para realizar bem o seu trabalho e alcançar o resultado

					<p><i>que se espera dele: vender. ...se não for um bom vendedor, será dispensado, uma vez que as empresas sobrevivem graças às vendas que realizam e ao faturamento delas decorrente. Não se pode condenar a empresa por visar lucro, uma vez que este é a razão de sua existência e a base de sua sobrevivência [...]</i></p>
--	--	--	--	--	--

Anexo 12.2 - Portaria 1.679 (Ministério da Saúde)

PORTARIA -- BRASIL

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Portaria nº 1.679, de 19 de setembro de 2002

Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências.

O Ministro de Estado da Saúde, no uso de suas atribuições legais,

Considerando o disposto no artigo 198 da Constituição Federal de 1988, os preceitos da Lei Orgânica de Saúde 8080/90, a Portaria GM/MS Nº 3.120, de 1º de julho de 1998, a Portaria GM/MS Nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, e a Portaria GM/MS Nº 3908, de 30 de outubro de 1998 - Norma Operacional em Saúde do Trabalhador;

Considerando a necessidade de articular, no âmbito do SUS, ações de prevenção, promoção e recuperação da saúde dos trabalhadores urbanos e rurais, independentemente do vínculo empregatício e tipo de inserção no mercado de trabalho;

Considerando o Decreto Nº 4229 da Presidência da República, de 13 de maio de 2002, que dispõe sobre o Programa Nacional de Direitos Humanos, incluindo a garantia do direito ao trabalho, à saúde e à previdência e assistência social, e

Considerando que a atenção integral à saúde do trabalhador, com suas especificidades, deve ser objeto de todos os serviços de saúde, consoante com os princípios do SUS, da equidade, integralidade e universalidade, resolve:

Artigo 1º - Instituir, no âmbito do Sistema Único de Saúde, a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador - RENAST, a ser desenvolvida de forma articulada entre o Ministério da Saúde, as Secretarias de Saúde dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Parágrafo único - Deverá ser constituída, no âmbito do Ministério da Saúde, a Comissão Nacional de Implantação e de Acompanhamento da RENAST, composta por integrantes das Assessorias Técnicas de Saúde do Trabalhador, da Secretaria de Assistência à Saúde e Secretaria de Políticas de Saúde e órgãos vinculados ao Ministério da Saúde.

Artigo 2º - Orientar as Secretarias de Saúde dos Estados e do Distrito Federal no sentido de elaborarem o Plano Estadual de Saúde do Trabalhador, conformando a rede estadual de atenção integral à saúde do trabalhador, em consonância com as diretrizes da Norma Operacional de Assistência à Saúde -NOAS-SUS 01/2002: a regionalização como estratégia de hierarquização dos serviços de saúde e de busca de maior equidade, a criação de mecanismos para o fortalecimento da capacidade de gestão do SUS e a atualização dos critérios de habilitação de estados e municípios.

Parágrafo único - As diretrizes para a elaboração do Plano Estadual de Saúde do Trabalhador estão definidas no Anexo I desta Portaria.

Artigo 3º - Definir que, para a estruturação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador, serão organizadas e implantadas:

- I - Ações na rede de Atenção Básica e no Programa de Saúde da Família (PSF).
- II - Rede de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST)
- III - Ações na rede assistencial de média e alta complexidade do SUS.

Artigo 4º - Definir que as Equipes da Atenção Básica e do Programa de Saúde da Família serão capacitadas para a execução de ações em saúde do trabalhador, cujas atribuições serão estabelecidas em ato específico da Secretaria de Políticas de Saúde - SPS/MS.

Artigo 5º - Estabelecer que as Secretarias de Saúde Estaduais e do Distrito Federal e as Secretarias Municipais de Saúde definirão, de forma pactuada e de acordo com o Plano Diretor de Regionalização, os serviços ambulatoriais e hospitalares envolvidos na implementação de ações em saúde do trabalhador, cujas atribuições devem estar em concordância com as diretrizes do Plano Estadual de Saúde do Trabalhador, definidas no Anexo I desta Portaria.

Artigo 6º - Estabelecer que, em cada estado, serão organizados dois tipos de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador - CRST: Centro de Referência Estadual, de abrangência estadual e Centro de Referência Regional, de abrangência regional, definidos por ordem crescente de complexidade e distinção de atribuições descritas no Anexo II desta Portaria.

Parágrafo único - Os CRST Estaduais e Regionais deverão estar integrados entre si e com as referências em saúde do trabalhador desenvolvidas na rede ambulatorial e hospitalar, compatibilizando um Sistema de Informação Integrado, a implementação conjunta dos Projetos Estruturadores, a execução do Projeto de Capacitação, a elaboração de material institucional e comunicação permanente, de modo a constituir um sistema em rede nacional.

Artigo 7º - Definir que o controle social da RENAST - por meio da participação das organizações de trabalhadores urbanos e rurais - se dará por intermédio das instâncias de controle social do SUS, conforme estabelecido na legislação vigente.

Artigo 8º - Definir que, considerado o estágio atual de desenvolvimento do processo de regionalização do SUS, a diversidade das características populacionais, as diferenças regionais quanto aos riscos presentes nos processos de produção e o respectivo perfil epidemiológico, deverão ser implantados, no período de 2002/2004, 130 Centros de Referência em Saúde do Trabalhador.

Parágrafo único - Os Centros de Referência Estaduais, em número de 27, localizados em cada capital dos respectivos Estados e do Distrito Federal e os Centros de Referência Regionais, em número de 103, localizados nos municípios-pólo, sedes de regionais de saúde do trabalhador, definidos no Plano Estadual de Saúde do Trabalhador, serão ainda classificados de acordo com o seu porte, em modalidades diferenciadas, obedecendo à seguinte distribuição quantitativa, conforme se mostra na Tabela 1 e 2 do Anexo III desta Portaria:

- Centro Estadual a - (8) - capitais com até 500 mil habitantes.
- Centro Estadual b - (7) - capitais com até 1 milhão de habitantes.
- Centro Estadual c - (12) - capitais com mais de 1 milhão de habitantes.
- Centro Regional a - (51) - região com até 700.000 mil habitantes.
- Centro Regional b - (40) - região com até 1,8 milhões de habitantes.
- Centro Regional c - (12) - região com mais de 1,8 milhões de habitantes.

Artigo 9º - Estabelecer que os CRST existentes, assim como os novos, serão cadastrados e habilitados, de acordo com Normas estabelecidas em ato específico da Secretaria de Assistência à Saúde/SAS/MS.

Parágrafo único - Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador existentes deverão, no Plano Estadual de Saúde do Trabalhador, apresentar o cronograma de adaptação ao estabelecido nesta Portaria.

Artigo 10º - Determinar a implantação, no biênio 2002/2003, de 27 Centros de Referência Estaduais, localizados nas capitais dos Estados e do Distrito Federal e 33 Centros de Referência Regionais de maior porte, localizados nas regiões metropolitanas e naquelas regiões com maior concentração de trabalhadores, conforme a Tabela 3 do Anexo III desta Portaria.

§ 1º Serão alocados recursos financeiros adicionais da ordem de R\$ 18.440.000,00, previstos no orçamento do Ministério da Saúde, para o custeio das atividades de execução do estabelecido neste Artigo.

§ 2º Este valor será repassado, em duodécimos mensais, fundo a fundo ou para conta específica, aos estados, municípios e ao Distrito Federal, na mesma forma e cronograma utilizados nas transferências a estados e municípios em gestão plena do sistema, e no caso dos estados não habilitados, serão acrescidos aos respectivos limites financeiros, de acordo com o abaixo descrito:

Centro Estadual a: Valor Mensal de R\$ 20.000,00
Centro Estadual b: Valor Mensal de R\$ 30.000,00
Centro Estadual c: Valor Mensal de R\$ 40.000,00
Centro Regional b: Valor Mensal de R\$ 14.000,00
Centro Regional c: Valor Mensal de R\$ 20.000,00

Artigo 11º - Definir que, até o final de 2004, serão implantados os demais 70 CRST Regionais, classificados segundo as diferenças regionais e o contingente populacional da região de saúde envolvida, em duas modalidades, de acordo com a Tabela 4 do Anexo III desta Portaria.

§ 1º Serão alocados recursos financeiros adicionais da ordem de R\$ 22.080.000,00, previstos no orçamento do Ministério, para o custeio das atividades de execução do estabelecido neste Artigo.

§ 2º Este valor será repassado, em duodécimos mensais, fundo a fundo ou para conta específica, aos estados, municípios e ao Distrito Federal, na mesma forma e cronograma utilizados nas transferências a estados e municípios em gestão plena do sistema, e no caso dos estados não habilitados, serão acrescidos aos respectivos limites financeiros, de acordo com o abaixo descrito:

Centro Regional a: Valor Mensal de R\$ 12.000,00
Centro Regional b: Valor Mensal de R\$ 14.000,00

Artigo 12º - Definir que os procedimentos realizados pelos CRST sejam informados e notificados por meio do subsistema APAC/SIA, sendo incluídos na relação de procedimentos estratégicos do SUS.

§ 1º Os gestores deverão alimentar, mensalmente, com as respectivas informações, o Banco de Dados Nacional do SIA/SUS.

§ 2º A não alimentação do Banco de Dados Nacional implicará na suspensão dos repasses de recursos financeiros.

Artigo 13º - Determinar o pagamento de um incentivo adicional, para a adequação dos CRST existentes e para a implantação dos novos, depois de cumpridas as exigências para a habilitação, obedecendo à seguinte disposição:

Centros Regionais a,b,c - (97) - R\$ 20.000,00.
Centros Estaduais a,b - (15) - R\$ 30.000,00.
Centros Estaduais c - (12) - R\$ 50.000,00.

Parágrafo único - Ficam alocados recursos adicionais de R\$ 2.990.000,00 para o cumprimento do disposto neste Artigo.

Artigo 14º - Estabelecer que o custeio dos CRST seja financiado pelo Fundo de Ações Estratégicas e Compensação - FAEC, com recursos novos disponibilizados pelo Ministério da Saúde.

Artigo 15º - Estabelecer que os recursos orçamentários objeto desta Portaria correrão por conta do orçamento do Ministério da Saúde, devendo onerar os seguintes Programas de Trabalho:

10.302.0023.4306 - Atendimento Ambulatorial, Emergencial e Hospitalar em regime de Gestão Plena do Sistema Único de Saúde - SUS.
10.302.0023.4307 - Atendimento Ambulatorial, Emergencial e Hospitalar prestado pela Rede Cadastrada no Sistema Único de Saúde - SUS.

Artigo 16º - Definir que a inclusão de serviços e procedimentos em saúde do trabalhador no subsistema APAC-SIA será objeto de Portaria específica da Secretaria de Assistência à Saúde/SAS/MS.

Artigo 17º - Recomendar que as secretarias de saúde dos municípios, estados e do DF adotem as providências necessárias ao cumprimento das normas contidas nesta portaria.

Artigo 18º - Determinar que a Secretaria de Assistência à Saúde adote as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria, procedendo a sua respectiva regulamentação.

Artigo 19º - Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Barjas Negri

Anexo 12.3 - Ordem de Serviço da Unirio sobre assédio moral

Unirio é a primeira universidade em nosso país e dá o exemplo para o resto do país ao reconhecer o assédio moral em suas dependências.

Em 06/01/2004 o Sr. Reitor Pietro Novellino assinou “Ordem de Serviço” elaborada por trabalhadores, professores e comunidade que participaram do grupo de trabalho do Seminário sobre Assédio Moral.

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

ORDEM DE SERVIÇO GR Nº 02 DE 13 DE JANEIRO DE 2004

Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, em conformidade com a legislação federal.

O Reitor da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 21, inciso IX do Regimento Geral

RESOLVE:

Artigo 1º. O servidor que se sentir submetido a assédio moral poderá denunciar os fatos para que se proceda à apuração imediata, nos termos da lei, assegurada ao acusado ampla defesa.

Parágrafo Primeiro. O assédio moral consiste em conduta abusiva que se depreende de situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, vivenciadas por servidor no exercício das atribuições do cargo ou função que ocupa, caracterizadas por práticas perversas, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar o servidor de uma área de responsabilidade para funções triviais sem justificativas, tomar crédito de idéias de outros, ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros, sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos, espalhar rumores maliciosos, criticar com persistência, segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre, subestimar esforços.

Parágrafo Segundo. Em se tornando pública a conduta, qualquer servidor poderá fazer a denúncia à autoridade competente.

Artigo 2º. O servidor deverá reportar-se ao Reitor, relatando os fatos ocorridos por escrito, instruindo-o, preferencialmente, com documentos que sirvam para elucidação dos fatos e suas circunstâncias.

Parágrafo Único. Quando os fatos narrados não configurarem evidente assédio moral, a denúncia será arquivada por falta de objeto, desde que sejam apresentadas as devidas justificativas.

Artigo 3º. Em havendo indícios de infração disciplinar, o Reitor, ao receber a denúncia, terá que promover sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Parágrafo Único. Da sindicância poderá resultar:

1. arquivamento do processo;
2. aplicação da penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;
3. instauração do processo disciplinar.

Artigo 4º. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores designados pelo Reitor que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do acusado.

Artigo 5º. As fases do processo disciplinar, prazos, julgamento e aplicação das penalidades seguem o rito processual sobre a matéria, estabelecido na Lei nº 8.112/90.

Artigo 6º. As penalidades disciplinares a serem aplicadas são as mesmas enumeradas no art. 127 da Lei nº 8.112/90, observadas as circunstâncias agravantes ou atenuantes e antecedentes funcionais.

Artigo 7º. A presente Ordem de Serviço entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno da UNIRIO, revogadas todas as disposições em contrário.

Pietro Novellino

Reitor

Anexo 12.4 - Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral



GRANDEIRO ADVOGADOS

,2005

Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral.

A ser comemorado dia 02 de maio.

PROJETO DE LEI Nº 4.326, de 2004

Indexação: Criação, Dia Nacional de Luta Contra o Assédio Moral, comemoração, mês, maio.

CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

PROJETO DE LEI Nº 4.326, DE 2004

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Educação e Cultura, em reunião ordinária realizada hoje, aprovou unanimemente o Projeto de Lei nº 4.326/2004, nos termos do Parecer da Relatora, Deputada Alice Portugal.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Paulo Delgado - Presidente, Maria do Rosário e Celcita Pinheiro - Vice-Presidentes, Antenor Napolini, Antônio Carlos Biffi, Átila Lira, Bonifácio de Andrada, César Bandeira, Clóvis Fecury, Gastão Vieira, Geraldo Resende, Iara Bernardi, Ivan Valente, Lobbe Neto, Neuton Lima, Neyde Aparecida, Osvaldo Biolchi, Paulo Rubem Santiago, Professor Irapuan Teixeira, Ricardo Izar, Rogério Teófilo, Dr. Heleno, Humberto Michiles, Jefferson Campos, Jonival Lucas Junior, Luiz Bittencourt, Osvaldo Coelho, Paulo Lima, Rafael Guerra e Roberto Magalhães.

Sala da Comissão, em 4 de maio de 2005.

Deputado MARIA DO ROSÁRIO 1º Vice-Presidente no exercício da Presidência.

Anexos

Anexo 1	Escravo: uma mercadoria	244
	1.1 Demonstrativo de lucros e perdas 1	245
	1.2 Demonstrativo de lucros e perdas 2	245
	1.3 Escritura de venda de escravo	247
Anexo 2	Influências estrangeiras na qualificação do conceito assédio moral no Brasil	248
	2.1 - Declaração Universal dos Direitos do Homem (1789)	249
	2.2 - Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948)	251
	2.3 - Convenção nº 111 da OIT (1958)	255
	2.4 - Pacto Internacional de Direitos Cíveis e Políticos (1966)	259
	2.5 Legislação Trabalhista – Noruega (1977)	274
	2.6 - Convenção Européia dos Direitos do Homem (1978)	275
	2.7 Projeto de Lei Assédio Moral Portugal (2000)	286
Anexo 3	Projeto de Lei Assédio Sexual	292
Anexo 4	Denúncias públicas sobre práticas tipificadas como assédio moral no Brasil (1983-2006)	293
	4.1- Reportagens sobre assédio moral publicadas na mídia	294
	4.2 - Processos sobre assédio moral publicados na mídia impressa	403
	4.3 - Processos sobre assédio moral disponíveis na <i>internet</i>	439
Anexo 5	Regime Jurídico da União (RJU)	606
Anexo 6	Atribuições e ações desenvolvidas pelos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador	608
Anexo 7	Lei nº 3.291, de 23 de agosto de 2002	615
Anexo 8	Veto do Governador de São Paulo à lei sobre assédio moral no trabalho	618
Anexos 9	Influências estrangeiras no robustecimento do conceito, após a qualificação do conceito	620
	9.1 European Parliament: Report on Harassment at the workplace (Anderson, 2001)	620
	9.2 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions	635
	9.3 Proposición de ley (Grupo Parlamentario Socialista) 2001	638
	9.4 Piloted in the Gauteng Department of Health, South Africa by Susan Steinman	642
	9.5 Projeto de Lei – Assédio Moral - Chile	644
	9.6 European initiatives Violence at the Workplace	646
	9.7 Loi nº 2002-73 du janvier 2002 de modernisation sociale	649

Anexo 10	Resolução CFM 1488 98	657
Anexo 11	Regulamento da Previdência Social (Anexo do Decreto nº 3)	661
Anexo 12	Evidências de avanços no nível da robustez do conceito no Brasil, após a qualificação	662
	12.1 Diretrizes para a elaboração do Plano Estadual de Saúde do Trabalhador	662
	12.2 Portaria 1.679 (Ministério da Saúde)	664
	12.3 Ordem de Serviço da Unirio sobre o assédio moral	667
	12.4 Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral	669

Anexos 1

Escravo: uma mercadoria

Anexo 1.1. Demonstrativo de lucros e perdas 1

Demonstração da conta de Ganhos e Perdas de 01 de julho até 31 de Dezembro de 1871

<i>Debita</i>		<i>Credito</i>	
<i>a Vendas na fabrica</i>		<i>Saldo pelo lucro que ha em 31 de junho</i>	2,086,67.
<i>Por 52 Caixas de sabão, cuja entrega foi feita por seu o. d. d. em 1870, pelo f.º de 2000</i>	2000	<i>Deposito de produç.º: pelo lucro que ha em 31 de junho</i>	20,580,97.
<i>Por 11 Caixas de pó, d.º de 1870</i>	189,700	<i>Aluguel de morar: pelo lucro que ha em 31 de junho</i>	1,870,88.
<i>Por 132 de preservaç.º d.º de 1870</i>	279,000	<i>Aluguel de casa: pelo aluguel de casa, n.º 18</i>	12,606,60.
	<u>729,700</u>	<i>Saldo de reserva: pelo que resta</i>	1,500,000
<i>a Ganhos e Perdas n.º 1 B: pelo abatemento neste período, pelo que ha em 31 de dezembro de 1870, ficando por tanto a zero, por que foi comprado</i>	10,000,000	<i>Seguros: pelo que tem de receber de das seguintes Companhas</i>	
<i>a Propriedades: pelo abatemento que ha em 31 de junho, n.º 1 A</i>	60,000,000	<i>da Companhia Agos. Fluminense</i>	55,000,000
<i>a Machinas e Utensilios: pelo que foi incendiado</i>	57,897,940	<i>da Companhia Garantia</i>	55,000,000
<i>a Apparellhos novos: idem idem</i>	35,000,000	<i>da Companhia Fidelity</i>	55,000,000
<i>a Ferrarias idem idem</i>	6,000,000		
<i>a Materias primas idem idem</i>	116,391,953	<i>Saldo pelo prejuizo</i>	202,580,116
<i>a Fabricas de Algodão idem idem</i>	142,396,472		
<i>a Madua: por 120 de d.º de C.º de 1870, de junho que foram incendiados, e 60 de d.º de d.º de 1870, de junho que foram incendiados, e 60 de d.º de d.º de 1870, de junho que foram incendiados, e 60 de d.º de d.º de 1870, de junho que foram incendiados</i>	5,715,283		
<i>a Custos de aquecer: pelo abatemento de diversos custos, consider.º</i>			
<i>de 1870 e 1871</i>			
<i>de 1870 e 1871</i>	400,000		
<i>de 1870 e 1871</i>	383,200		
<i>de 1870 e 1871</i>	56,000		
	<u>1,645,200</u>		
<i>a Juro: pelo que se recebeu</i>	2,785,460		
<i>a Divid.º de J.º de 1870: pelo que se recebeu</i>	1,677,822		
<i>a Divid.º de J.º de 1871: pelo que se recebeu</i>	18,566,990		
<i>a Manuel de Silva Salles: pelo que se recebeu</i>	25,600		
	<u>25,600</u>		

Anexo 1.2. Demonstrativo de lucros e perdas 2

Balanco da Companhia Sux Stearica de 01 de julho até 31 de Dezembro de 1871

<i>Activo</i>		<i>Passivo</i>	
<i>Indio n.º 1 B da praça das Palmeiras. pelo seu valor</i>	15,000,000	<i>Capital. por 1500 accões</i>	300,000,000
<i>Moedas e utensílios: pelas que existem no escritorio</i>	860,000	<i>Letras á pagar: pelas que se têm por nome</i>	18,185,950
<i>Covachos: por 14 que existem</i>	14,000,000	<i>Edmond Michel: pelo que se lhe deve</i>	4,100,000
<i>Carvão: por 200 toneladas existentes</i>	5,045,500	<i>Banco do Brasil: pelo que se lhe deve</i>	183,641,850
<i>Teatros: por 118 dúzias de candelas existentes</i>	6,352,000	<i>Letras de auxilio: pelo que se deve á devisa</i>	12,575,400
<i>Queros consignados: pelas que estão por vender no Rio de Janeiro</i>	5,528,920		
<i>Calçados 1.º de Rio Grande: pelo que deve</i>	5,145,560		
<i>Ribeirão José Ribeiro do Rio Grande: pelo que deve</i>	13,211,557		
<i>Luis Millon de Paris: pelo que deve</i>	1,386,000		
<i>Edwards Barber 16.º: pelo que deve</i>	114,000		
<i>Factories e outros: pelos queros que tem de ser de França</i>	685,820		
<i>Carvão: pelo deubar existente</i>	6,795,000		
<i>Deposito de productos: pelos queros existentes no armazem</i>	12,899,880		
<i>Machinas primas: pelas que estão existentes no escritorio</i>	1,136,740		
<i>Seguros: pelo que tem de receber-se das companhias</i>			
<i>Armas, fidelidade, e garantias: pelo seguro da</i>			
<i>fabrica e d'outros artigos, conforme conta das folhas</i>	165,000,000		
	257,125,277		
<i>Ganhos e Perdas: pelo proprio</i>	256,145,177		
	507,270,454		
			507,270,454

Rio de Janeiro Dezembro de 1871

Anexo 1.3. Escritura de venda de escravo

Esriptura de venda de um escravo que faz Antonio José Monteiro Torres a José Alves Vieira Bittencourt Junior na forma abaixo

Saibam quantos este publico instrumento de escriptura de venda de um escravo virem, que no anno do Nascimento de Nosso Senhor Jesus Christo, de mil oitocentos setenta e sete , aos nove dias do mez de Novembro do dito anno, n'este arrayal da freguesia da Aldêa de Sam Pedro, Termo de Cabo Frio, no meu cartório, perante mim Tabelião da mesma freguesia, compareceram partes justas e contratadas, de uma como outorgante vendedor Antonio José Monteiro Torres, e de outra como outorgado comprador José Alves Vieira Bittencourt Junior, todos moradores nesta mesma freguesia, reconhecidos pelos próprios de mim dito Tabelião e das duas testemunhas abaixo nomeadas e assignadas, do que dou fé, perante as quais por elle outorgante vendedor Monteiro Torres, me foi dito e declarado que é senhor e possuidor do escravo Francisco, cor preta, de trinta e um anos de idade, consta da matricula, solteiro e do serviço da roça, que foi matriculado pelo finado Joaquim José Pinheiro, e hoje pertencente ao outorgante, por adjudicação, em vinte e quatro de Setembro de mil oitocentos e setenta e dous, na Collectoria de Cabo Frio, Província do Rio de Janeiro, sob o numero de ordem na matricula cinco mil quatrocentos e quarenta e oito, e na relação dous, cuja matricula foi apresentada por certidão, e dou fé, do qual escravo Francisco faz venda, como por este instrumento vendido o tem ao outorgado Bittencourt Junior, por preço e quantia de um conto quatrocentos e cincoenta mil reis, que declarou elle outorgante já haver recebido do outorgado em moeda corrente, e por isso lhe da plena e geral quitação da quantia recebida para nunca mais lhe ser pedida por elle outorgante, seus herdeiros ou pessoa alguma, e traspassa desde já toda a posse, domínio, senhorio, direito e ação que no mencionado escravo Francisco tinha, na pessoa do outorgado José Alves Vieira Bittencourt Junior para que o goze e possua, como seu que é e fica sendo de hoje em diante. E pelo mesmo outorgado foi dito que aceita a presente escriptura na forma d'ella. E logo me foi entregue o conhecimento de meia siza paga que se achava sob numero sete, da quantia de vinte mil reis, pagos em trinta de Outubro próximo passado, na Collectoria de Cabo Frio, Província do Rio de Janeiro, e igualmente foi pago o sello proporcional da quantia de dous mil reis, como se vê da estampilha abaixo inutilizada. E de como assim o disserão, de que dou fé, me pedirão este instrumento, que escripto e lido aceitarão e assignarão com as testemunhas presentes João Manoel de Abreu e Antonio Francisco das Chagas, maiores em idade e reconhecidos de mim Felicíssimo Leocadio de Mello, Tabelião que escrevi. Pagou dez mil reis.

9 de Novembro de 1877

Antonio José Monteiro Torres

José Alves Vieira Bittencourt

João Manoel de Abreu

Antonio Francisco das Chagas

Anexos 2

Influências estrangeiras na qualificação do conceito de assédio moral no Brasil

Anexo 2.1. Declaração Universal dos Direitos do Homem (1789)¹

França, 26 de agosto de 1789

Os representantes do povo francês, reunidos em Assembléia Nacional, tendo em vista que a ignorância, o esquecimento ou o desprezo dos direitos do homem são as únicas causas dos males públicos e da corrupção dos Governos, resolveram declarar solenemente os direitos naturais, inalienáveis e sagrados do homem, a fim de que esta declaração, sempre presente em todos os membros do corpo social, lhes lembre permanentemente seus direitos e seus deveres; a fim de que os atos do Poder Legislativo e do Poder Executivo, podendo ser a qualquer momento comparados com a finalidade de toda a instituição política, sejam por isso mais respeitados; a fim de que as reivindicações dos cidadãos, doravante fundadas em princípios simples e incontestáveis, se dirijam sempre à conservação da Constituição e à felicidade geral.

Em razão disto, a Assembléia Nacional reconhece e declara, na presença e sob a égide do Ser Supremo, os seguintes direitos do homem e do cidadão:

Art. 1º. Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundamentar-se na utilidade comum.

Art. 2º. A finalidade de toda associação política é a conservação dos direitos naturais e imprescritíveis do homem. Esses direitos são a liberdade, a prosperidade, a segurança e a resistência à opressão.

Art. 3º. O princípio de toda a soberania reside, essencialmente, na nação. Nenhuma operação, nenhum indivíduo pode exercer autoridade que dela não emane expressamente.

Art. 4º. A liberdade consiste em poder fazer tudo que não prejudique o próximo. Assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos. Estes limites apenas podem ser determinados pela lei.

Art. 5º. A lei não proíbe senão as ações nocivas à sociedade. Tudo que não é vedado pela lei não pode ser obstado e ninguém pode ser constrangido a fazer o que ela não ordene.

Art. 6º. A lei é a expressão da vontade geral. Todos os cidadãos têm o direito de concorrer, pessoalmente ou através de mandatários, para a sua formação. Ela deve ser a mesma para todos, seja para proteger, seja para punir. Todos os cidadãos são iguais a seus olhos e igualmente admissíveis a todas as dignidades, lugares e empregos públicos, segundo a sua capacidade e sem outra distinção que não seja a das suas virtudes e dos seus talentos.

Art. 7º. Ninguém pode ser acusado, preso ou detido senão nos casos determinados pela lei e de acordo com as formas por esta prescritas. Os que solicitam, expedem, executam ou mandam executar ordens arbitrárias devem ser punidos; mas qualquer cidadão convocado ou detido em virtude da lei deve obedecer imediatamente, caso contrário torna-se culpado de resistência.

Art. 8º. A lei apenas deve estabelecer penas estrita e evidentemente necessárias e ninguém pode ser punido senão por força de uma lei estabelecida e promulgada antes do delito e legalmente aplicada.

¹ In Textos Básicos sobre Derechos Humanos. Madrid. Universidad Complutense, 1973, traduzido do espanhol por Marcus Cláudio Acqua Viva. APUD. FERREIRA Filho, Manoel G. et. alli. Liberdades Públicas São Paulo, Ed. Saraiva, 1978.

Art. 9º. Todo acusado é considerado inocente até ser declarado culpado e, se julgar indispensável prendê-lo, todo o rigor desnecessário à guarda da sua pessoa deverá ser severamente reprimido pela lei.

Art. 10º. Ninguém pode ser molestado por suas opiniões, incluindo opiniões religiosas, desde que sua manifestação não perturbe a ordem pública estabelecida pela lei.

Art. 11º. A livre comunicação das idéias e das opiniões é um dos mais preciosos direitos do homem. Todo cidadão pode, portanto, falar, escrever, imprimir livremente, respondendo, todavia, pelos abusos desta liberdade nos termos previstos na lei.

Art. 12º. A garantia dos direitos do homem e do cidadão necessita de uma força pública. Esta força é, pois, instituída para fruição por todos, e não para utilidade particular daqueles a quem é confiada.

Art. 13º. Para a manutenção da força pública e para as despesas de administração é indispensável uma contribuição comum que deve ser dividida entre os cidadãos de acordo com suas possibilidades.

Art. 14º. Todos os cidadãos têm direito de verificar, por si ou pelos seus representantes, da necessidade da contribuição pública, de consenti-la livremente, de observar o seu emprego e de lhe fixar a repartição, a coleta, a cobrança e a duração.

Art. 15º. A sociedade tem o direito de pedir contas a todo agente público pela sua administração.

Art. 16º. A sociedade em que não esteja assegurada a garantia dos direitos nem estabelecida a separação dos poderes não tem Constituição.

Art. 17º. Como a propriedade é um direito inviolável e sagrado, ninguém dela pode ser privado, a não ser quando a necessidade pública legalmente comprovada o exigir e sob condição de justa e prévia indenização.

Anexo 2.2. Declaração americana dos direitos e deveres do homem (1948)

Resolução XXX, Ata Final, aprovada na IX Conferência Internacional Americana, em Bogotá, em abril de 1948.

A IX Conferência Internacional Americana,

Considerando:

Que os povos americanos dignificaram a pessoa humana e que suas constituições nacionais reconhecem que as instituições jurídicas e políticas, que regem a vida em sociedade, têm como finalidade principal a proteção dos direitos essenciais do homem e a criação de circunstâncias que lhe permitam progredir espiritual e materialmente e alcançar a felicidade;

Que, em repetidas ocasiões, os Estados americanos reconheceram que os direitos essenciais do homem não derivam do fato de ele ser cidadão de determinado Estado, mas sim do fato dos direitos terem como base os atributos da pessoa humana;

Que a proteção internacional dos direitos do homem deve ser a orientação principal do direito americano em evolução;

Que a consagração americana dos direitos essenciais do homem, unida às garantias oferecidas pelo regime interno dos Estados, estabelece o sistema inicial de proteção que os Estados americanos consideram adequado às atuais circunstâncias sociais e jurídicas, não deixando de reconhecer, porém, que deverão fortalecê-lo cada vez mais no terreno internacional, à medida que essas circunstâncias se tornem mais propícias;

Resolve adotar a seguinte

Declaração americana dos direitos e deveres do homem

Preâmbulo

Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos e, como são dotados pela natureza de razão e consciência, devem proceder fraternalmente uns para com os outros.

O cumprimento do dever de cada um é exigência do direito de todos. Direitos e deveres integram-se correlativamente em toda a atividade social e política do homem. Se os direitos exaltam a liberdade individual, os deveres exprimem a dignidade dessa liberdade.

Os deveres de ordem jurídica dependem da existência anterior de outros de ordem moral, que apóiam os primeiros conceitualmente e os fundamentam.

É dever do homem servir o espírito com todas as suas faculdades e todos os seus recursos, porque o espírito é a finalidade suprema da existência humana e a sua máxima categoria.

É dever do homem exercer, manter e estimular a cultura por todos os meios ao seu alcance, porque a cultura é a mais elevada expressão social e histórica do espírito.

E, visto que a moral e as boas maneiras constituem a mais nobre manifestação da cultura, é dever de todo homem acatar-lhes os princípios.

Capítulo Primeiro

DIREITOS

Artigo I - Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança de sua pessoa.

Artigo II - Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm os direitos e deveres consagrados nesta Declaração, sem distinção de raça, língua, crença ou qualquer outra.

Artigo III - Toda pessoa tem o direito de professar livremente uma crença religiosa e de manifestá-la e praticá-la pública e particularmente.

Artigo IV - Toda pessoa tem o direito à liberdade de investigação, de opinião e de expressão e difusão do pensamento, por qualquer meio.

Artigo V - Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra os ataques abusivos a sua honra, a sua reputação e a sua vida particular e familiar.

Artigo VI - Toda pessoa tem direito de constituir família, elemento fundamental da sociedade, e a receber proteção para ela.

Artigo VII - Toda mulher em estado de gravidez ou em época de lactação, assim como toda criança, têm direito à proteção, cuidados e auxílios especiais.

Artigo VIII - Toda pessoa tem direito de fixar sua residência no território do Estado de que é nacional, de transitar por ele livremente e de não abandoná-lo senão por sua própria vontade.

Artigo IX - Toda pessoa tem direito à inviolabilidade do seu domicílio.

Artigo X - Toda pessoa tem direito à inviolabilidade e a circulação da sua correspondência.

Artigo XI - Toda pessoa tem direito a que sua saúde seja resguardada por medidas sanitárias e sociais relativas à alimentação, vestuário, habitação e cuidados médicos correspondentes ao nível permitido pelos recursos públicos e da coletividade.

Artigo XII - Toda pessoa tem direito à educação, que deve inspirar-se nos princípios da liberdade, moralidade e solidariedade humana.

Tem, outrossim, direito a que, por meio dessa educação, lhe seja proporcionado o preparo para subsistir de uma maneira digna, para melhorar o seu nível de vida e para poder ser útil à sociedade.

O direito à educação compreende o de igualdade de oportunidade em todos os casos, de acordo com os dons naturais, os méritos e o desejo de aproveitar os recursos que possam proporcionar a coletividade e o Estado.

Toda pessoa tem o direito de que lhe seja ministrada gratuitamente, pelo menos, a instrução primária.

Artigo XIII - Toda pessoa tem o direito de tomar parte na vida cultural da coletividade, de gozar das artes e de desfrutar dos benefícios resultantes do progresso intelectual e, especialmente, das descobertas científicas.

Tem o direito, outrossim, de ser protegida em seus interesses morais e materiais no que se refere às invenções, obras literárias, científicas ou artísticas de sua autoria.

Artigo XIV - Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes.

Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, garanta-lhe um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.

Artigo XV - Toda pessoa tem direito ao descanso, ao recreio honesto e à oportunidade de aproveitar utilmente seu tempo livre em benefício de seu melhoramento espiritual, cultural e físico.

Artigo XVI - Toda pessoa tem direito à previdência social de modo a ficar protegida contra as consequências do desemprego, da velhice e da incapacidade que, provenientes de qualquer causa alheia a sua vontade, a impossibilitem física ou mentalmente de obter meios de subsistência.

Artigo XVII - Toda pessoa tem o direito de ser reconhecida, seja onde for, como pessoa com direitos e obrigações, e a gozar dos direitos civis fundamentais.

Artigo XVIII - Toda pessoa pode recorrer aos tribunais para fazer respeitar os seus direitos. Deve poder contar, outrossim, com processo simples e breve, mediante o qual a justiça a proteja contra atos de autoridade que violem, em seu prejuízo, quaisquer dos direitos fundamentais consagrados constitucionalmente.

Artigo XIX - Toda pessoa tem direito à nacionalidade que legalmente lhe corresponda, podendo mudá-la, se assim o desejar, pela de qualquer outro país que estiver disposto a concedê-la.

Artigo XX - Toda pessoa, legalmente capacitada, tem o direito de tomar parte no governo do seu país, quer diretamente, quer através de seus representantes, e de participar de eleições, que se processarão por voto secreto, de uma maneira legítima, periódica e livre.

Artigo XXI - Toda pessoa tem o direito de se reunir pacificamente com outras, em manifestação pública, ou em assembléia transitória, em relação aos seus interesses comuns, de qualquer natureza que sejam.

Artigo XXII - Toda pessoa tem o direito de se associar com outras a fim de promover, exercer e proteger os seus interesses legítimos, de ordem política, econômica, religiosa, social, cultural, profissional, sindical ou de qualquer outra natureza.

Artigo XXIII - Toda pessoa tem direito à propriedade particular correspondente às necessidades essenciais de uma vida decente, e que contribua para manter a dignidade da pessoa e do lar.

Artigo XXIV - Toda pessoa tem o direito de apresentar solicitações respeitadas à qualquer autoridade competente, quer por motivo de interesse geral, quer de interesse particular, assim como o de obter uma solução rápida.

Artigo XXV - Ninguém pode ser privado da sua liberdade, a não ser nos casos previstos pelas leis e segundo as praxes estabelecidas pelas leis já existentes.

Ninguém pode ser preso por deixar de cumprir obrigações de natureza claramente civil.

Todo indivíduo que tenha sido privado da sua liberdade tem direito a que o juiz verifique sem demora a legalidade da medida, e a que o julgue sem protelação injustificada, ou, em caso contrário, de ser posto em liberdade. Tem também direito a um tratamento humano durante o tempo em que o privarem da sua liberdade.

Artigo XXVI - Parte-se do princípio de que todo acusado é inocente até que sua culpabilidade seja provada.

Toda pessoa acusada de um delito tem o direito de ser ouvida de uma forma imparcial e pública, de ser julgada por tribunais já estabelecidos de acordo com leis preexistentes, e de que não lhe sejam infligidas penas cruéis, infamantes ou inusitadas.

Artigo XXVII - Toda pessoa tem o direito de procurar e receber asilo em território estrangeiro, em caso de perseguição que não seja motivada por delitos de direito comum, e de acordo com a legislação de cada país e com as convenções internacionais.

Artigo XXVIII - Os direitos do homem estão limitados pelos direitos do próximo, pela segurança de todos e pelas justas exigências do bem-estar geral e do desenvolvimento democrático.

Capítulo Segundo

DEVERES

Artigo XXIX - O indivíduo tem o dever de conviver com os demais, de maneira que todos e cada um possam formar e desenvolver integralmente a sua personalidade.

Artigo XXX - Toda pessoa tem o dever de auxiliar, alimentar, educar e amparar os seus filhos menores de idade, e os filhos têm o dever de honrar sempre os seus pais e de os auxiliar, alimentar e amparar sempre que precisarem.

Artigo XXXI - Toda pessoa tem o dever de adquirir, pelo menos, a instrução primária.

Artigo XXXII - Toda pessoa tem o dever de votar nas eleições populares do país de que for nacional, quando estiver legalmente habilitada para isso.

Artigo XXXIII - Toda pessoa tem o dever de obedecer à lei e aos demais mandamentos legítimos das autoridades do país onde se encontrar.

Artigo XXXIV - Toda pessoa devidamente habilitada tem o dever de prestar os serviços civis e militares que a pátria exija para a sua defesa e conservação, e, no caso de calamidade pública, os serviços civis que estiverem dentro das suas possibilidades.

Da mesma forma, tem o dever de desempenhar os cargos de eleição popular de que for incumbida no Estado de que for nacional.

Artigo XXXV - Toda pessoa está obrigada a cooperar com o Estado e com a coletividade na assistência e previdência sociais, de acordo com as suas possibilidades e com as circunstâncias.

Artigo XXXVI - Toda pessoa tem o dever de pagar os impostos estabelecidos pela lei para a manutenção dos serviços públicos.

Artigo XXXVII - Toda pessoa tem o dever de trabalhar, dentro das suas capacidades e possibilidades, a fim de obter recursos para sua subsistência ou em benefício da coletividade.

Artigo XXXVIII - Todo estrangeiro tem o dever de se abster de tomar parte nas atividades políticas que, de acordo com a lei, sejam privativas dos cidadãos do Estado onde se encontrar.

Anexo 2.3. Convenção n.º 111 da OIT, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão

Adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 42.^a sessão, em Genebra, a 25 de Junho de 1958.

Entrada em vigor na ordem internacional: 15 de Junho de 1960.

Portugal:

Aprovação para ratificação: pelo Decreto-Lei n.º 42 520, de 23 de Setembro de 1959;

Comunicação da ratificação ao Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para registo: 19 de Novembro de 1959;

Entrada em vigor na ordem jurídica portuguesa: 19 de Novembro de 1960.

[Estados partes](#): (informação disponível no website da Organização Internacional do Trabalho)

A Conferência da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de Junho de 1958, na sua 42.^a sessão;

Depois de ter decidido adoptar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto abrangido no quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Depois de ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança económica e com oportunidade iguais;

Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adopta, a vinte e cinco de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita, que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

Artigo 1.º

(1) Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

(2) As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

(3) Para fins da presente Convenção as palavras «emprego» e »profissão» incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.

Artigo 2.º

Todo o Estado Membro para qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objectivo de eliminar toda a discriminação.

Artigo 3.º

Todo o Estado Membro para a qual a presente Convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações representativas de patrões e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;

c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;

d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes da fiscalização directa de uma autoridade nacional;

e) Assegurar a aplicação da referida política nas actividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes da fiscalização de uma autoridade nacional;

f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Artigo 4.º

Não são consideradas como discriminação as medidas tomadas contra uma pessoa que, individualmente, seja objecto da suspeita legítima de se entregar a uma actividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja actividade se encontra realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Artigo 5.º

(1) As medidas especiais de protecção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adoptadas pela Conferência Internacional do Trabalho não devem ser consideradas como medidas de discriminação.

(2) Todo o Estado Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma protecção e assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos da família ou o nível social ou cultural.

Artigo 6.º

Os membros que ratificarem a presente Convenção comprometem-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que as registará.

Artigo 8.º

(1) A presente Convenção somente obrigará os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação for registada pelo director-geral.

(2) A Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que tenham sido registadas pelo director-geral as ratificações de dois dos Estados Membros.

(3) Por conseguinte, esta Convenção entrará em vigor, para cada um dos Estados Membros, doze meses após a data do registo da respectiva ratificação.

Artigo 9.º

(1) Os membros que tenham ratificado a presente Convenção podem denunciá-la decorridos dez anos sobre a data inicial da entrada em vigor da Convenção, por meio de comunicação ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que a registará.

A denúncia somente produzirá efeitos passado um ano sobre a data do registo.

(2) Os Membros que tenham ratificado a Convenção e que no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não façam uso da faculdade de denúncia prevista no presente Artigo ficarão obrigados por novo período de dez anos, e, por consequência, poderão denunciar a Convenção no termo de cada período de dez anos observadas as condições estabelecidas neste Artigo.

Artigo 10.º

(1) O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará os membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos referidos membros.

(2) Ao notificar os membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a mesma Convenção entrará em vigor.

Artigo 11.º

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao secretário-geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, de harmonia com o Artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas respeitantes a todas as ratificações e actos de denúncia que tenha registado nos termos dos Artigos precedentes.

Artigo 12.º

Sempre que o julgar necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 13.º

(1) No caso de a Conferência adoptar outra convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação da nova convenção por um dos membros implicará ipso jure a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante o disposto no Artigo 9.º, e sob reserva de que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção a presente Convenção deixa de estar aberta à ratificação dos membros.

(2) A presente Convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tinham ratificado e não ratifiquem a nova convenção.

Artigo 14.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

Anexo 2.4. Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos

Resolução 2200 A(XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de Dezembro de 1966

23 de Março de 1976

PREÂMBULO

Os Estados-Signatários no presente Pacto,

Considerando que, de acordo com os princípios enunciados na Carta das Nações Unidas, a liberdade, a justiça e a paz no mundo constituem o fundamento do reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis.

Reconhecendo que estes direitos derivam da dignidade inerente à pessoa humana,

Reconhecendo que, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, não se pode realizar o ideal do ser humano livre, gozando das liberdades civis e políticas, libertos do terror e da miséria, a menos que se criem condições que permitam a cada pessoa gozar dos seus direitos civis e políticos, assim como dos seus direitos económicos, sociais e culturais,

Considerando que a Carta das Nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de promover o respeito universal e efectivo dos direitos e liberdades humanos,

Compreendendo que o indivíduo, por ter deveres quanto aos outros indivíduos e à comunidade a que pertence, tem a obrigação de se esforçar pela consecução e observância dos direitos reconhecidos neste Pacto,

Acordam os seguintes artigos:

PARTE I

Artigo 1.º

1. Todos os povos têm o direito à autodeterminação. Em virtude deste direito estabelecem livremente a sua condição política e, desse modo, providenciam o seu desenvolvimento económico, social e cultural.
2. Para atingirem os seus fins, todos os povos podem dispor livremente das suas riquezas e recursos naturais, sem prejuízo das obrigações que derivam da cooperação económica internacional baseada no princípio de benefício recíproco, assim como do direito internacional. Em caso algum poderá privar-se um povo dos seus próprios meios de subsistência.
3. Os Estados-Signatários no presente Pacto, incluindo os que têm a responsabilidade de administrar territórios não autónomos e territórios em fideicomisso, promoverão o exercício do direito à autodeterminação e respeitarão este direito em conformidade com as disposições da Carta das Nações Unidas.

PARTE II

Artigo 2.º

1. Cada um dos Estados-Signatários no presente Pacto compromete-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se encontrem no seu território e estejam sujeitos à sua jurisdição, os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem distinção alguma de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra índole, origem nacional ou social, posição económica, nascimento ou qualquer outra condição social.
2. Cada Estado-Signatário compromete-se a adoptar, de acordo com os seus procedimentos constitucionais e as disposições do presente Pacto, as medidas

oportunas para implementar as disposições legislativas ou de outro género que sejam necessárias para tornar efectivos os direitos reconhecidos no presente Pacto e que não estejam ainda garantidos por disposições legislativas ou de outro género.

3. Cada um dos Estados-Signatários no presente Pacto compromete-se a garantir que:
 - a) Toda a pessoa cujos direitos ou liberdades reconhecidos no presente Pacto tenham sido violados terá meios efectivos de recurso, mesmo que essa violação tenha sido cometida por pessoas que actuavam no exercício das suas funções oficiais;
 - b) A autoridade competente, judicial, administrativa ou legislativa, ou qualquer outra autoridade competente prevista pelo sistema legal do Estado, decidirá sobre os direitos de toda a pessoa que interponha esse recurso e analisará as possibilidades de recurso judicial;
 - c) As autoridades competentes darão seguimento a todo o recurso que tenha sido reconhecido como justificado.

Artigo 3.º

Os Estados-Signatários no presente Pacto comprometem-se a garantir a homens e mulheres a igualdade no gozo de todos os direitos civis e políticos enunciados no presente Pacto.

Artigo 4.º

1. Em situações excepcionais de perigo para a nação, declaradas oficialmente, os Estados-Signatários do presente Pacto poderão adoptar disposições, nos limites estritamente exigidos pela situação, que suspendam as obrigações contraídas em virtude deste Pacto, sempre que tais disposições não sejam incompatíveis com as restantes obrigações que lhes impõe o direito internacional e não contenham nenhuma discriminação fundamentada unicamente em motivos de raça, cor, sexo, língua, religião ou origem social.
2. A disposição anterior não autoriza qualquer suspensão dos artigos 6.º, 7.º, 8.º (parágrafos 1 e 2), 11., 15., 16. e 18..
3. Qualquer Estado-Signatário do presente Pacto que faça uso do direito de suspensão deverá informar imediatamente os restantes Estados-Signatários no presente Pacto, por intermédio do Secretário-Geral das Nações Unidas, das disposições cuja aplicação tenha suspenso e dos motivos que tenham suscitado a suspensão. Far-se-á uma nova comunicação pelo mesmo meio na data em que seja dada por terminada essa suspensão.

Artigo 5.º

1. Nenhuma disposição do presente Pacto poderá ser interpretada no sentido de conceder qualquer direito a um Estado, grupo ou indivíduo para empreender actividades ou realizar actos que levem à violação de qualquer dos direitos e liberdades reconhecidos no Pacto ou à sua limitação em maior medida do que nele previsto.
2. Não poderá admitir-se restrição ou prejuízo de nenhum dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes num Estado-Signatário em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob pretexto de que o presente Pacto não os reconhece ou os reconhece em menor grau.

PARTE III

Artigo 6.º

1. O direito à vida é inerente à pessoa humana. Este direito está protegido por lei. Ninguém pode ser arbitrariamente privado da vida.

2. Nos países que não tenham abolido a pena capital, só pode ser imposta a pena de morte para os crimes mais graves, em conformidade com a legislação em vigor no momento em que se cometeu o crime, e que não seja contrária às disposições do presente Pacto nem da Convenção para a prevenção e punição do crime de genocídio. Esta pena só poderá ser aplicada em cumprimento de sentença definitiva de um tribunal competente.
3. Quando a privação da vida constituir crime de genocídio entende-se que nada do disposto neste artigo eximirá os Estados-Signatários do cumprimento de qualquer das obrigações assumidas em virtude das disposições da Convenção para a prevenção e punição do crime de genocídio.
4. Toda a pessoa condenada à morte terá direito a solicitar o indulto ou a comutação da pena. A amnistia, o indulto ou a comutação da pena capital poderão ser concedidos em todos os casos.
5. A pena de morte não poderá ser imposta por crimes cometidos por pessoas com menos de 18 anos de idade, nem se aplicará a mulheres grávidas.
6. Nenhuma disposição deste artigo poderá ser invocada por um Estado-Signatário no presente Pacto para retardar ou impedir a abolição da pena capital.

Artigo 7.º

Ninguém poderá ser submetido a torturas, penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes. Em particular, ninguém será submetido sem o seu livre consentimento a experiências médicas ou científicas.

Artigo 8.º

1. Ninguém será mantido em escravatura. A escravatura e o tráfico de escravos são proibidos sob todas as formas.
2. Ninguém pode ser submetido a servidão.
3. *a)* Ninguém será constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório;
b) A alínea anterior não poderá ser interpretada no sentido de proibir, em países em que certos crimes podem ser punidos com pena de prisão acompanhada de trabalhos forçados, o cumprimento de uma pena de trabalhos forçados imposta por um tribunal competente;
c) Não será considerado trabalho forçado ou obrigatório para efeitos deste parágrafo:
 - i) Os trabalhos ou serviços que, salvo os mencionados na alínea b), são normalmente exigidos a uma pessoa presa em virtude de uma decisão judicial legalmente aplicada, ou a uma pessoa que tendo sido presa em virtude de tal decisão se encontre em liberdade condicional;
 - ii) O serviço de carácter militar e, nos países em que se admite a objecção de consciência, o serviço cívico que devem prestar, conforme a lei, aqueles que se oponham ao serviço militar por esta razão;
 - iii) O serviço imposto em casos de emergência ou calamidade que ameacem a vida ou o bem-estar da comunidade;
 - iv) O trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais.

Artigo 9.º

1. Todo o indivíduo tem direito à liberdade e à segurança pessoais. Ninguém poderá ser submetido a detenção ou prisão arbitrárias. Ninguém poderá ser privado da sua liberdade, excepto pelos motivos fixados por lei e de acordo com os procedimentos nela estabelecidos.
2. Toda a pessoa detida será informada, no momento da sua detenção, das razões da mesma, e notificada, no mais breve prazo, da acusação contra ela formulada.

3. Toda a pessoa detida ou presa devido a uma infracção penal será presente, no mais breve prazo, a um juiz ou outro funcionário autorizado por lei para exercer funções judiciais, e terá direito a ser julgada dentro de um prazo razoável ou a ser posta em liberdade. A prisão preventiva não deve constituir regra geral, contudo, a liberdade deve estar condicionada por garantias que assegurem a comparência do acusado no acto de juízo ou em qualquer outro momento das diligências processuais, ou para a execução da sentença.
4. Toda a pessoa que seja privada de liberdade em virtude de detenção ou prisão tem direito a recorrer a um tribunal, a fim de que este se pronuncie, com a brevidade possível, sobre a legalidade da sua prisão e ordene a sua liberdade, se a prisão for ilegal.
5. Toda a pessoa que tenha sido detida ou presa ilegalmente tem o direito a obter uma indemnização.

Artigo 10.º

1. Toda a pessoa privada de liberdade será tratada humanamente e com o respeito devido à dignidade inerente ao ser humano.
2. *a)* Os arguidos ficam separados dos condenados, salvo em circunstâncias excepcionais e serão submetidos a um tratamento diferente, adequado à sua condição de pessoas não condenadas;
b) Os arguidos menores ficam separados dos adultos e deverão ser levados a julgamento nos tribunais de justiça com a maior brevidade possível.
3. O regime penitenciário terá como finalidade o melhoramento e a readaptação social dos detidos. Os delinquentes menores estarão separados dos adultos e serão submetidos a um tratamento adequado à sua idade e condição jurídica.

Artigo 11.º

Ninguém será encarcerado pelo simples facto de não poder cumprir uma obrigação contratual.

Artigo 12.º

1. Toda a pessoa que se encontre legalmente no território de um Estado terá direito de nele circular e aí residir livremente.
2. Toda a pessoa terá direito de sair livremente de qualquer país, inclusivamente do próprio.
3. Os direitos anteriormente mencionados não poderão ser objecto de restrições, salvo quando estas estejam previstas na lei e sejam necessárias para proteger a segurança nacional, a ordem pública, a saúde ou a moral públicas, bem como os direitos e liberdades de terceiros, que sejam compatíveis com os restantes direitos reconhecidos no presente Pacto.
4. Ninguém pode ser arbitrariamente privado do direito de entrar no seu próprio país.

Artigo 13.º

O estrangeiro que se encontre legalmente no território de um Estado-Signatário no presente Pacto, só poderá ser expulso do mesmo em cumprimento de uma decisão conforme a lei; e, a menos que se apliquem razões imperiosas de segurança nacional, ser-lhe-á permitido expôr as razões que lhe assistem contrárias à sua expulsão, assim como submeter o seu caso a revisão perante a autoridade competente ou perante a pessoa ou pessoas especialmente designadas pela referida autoridade competente, fazendo-se representar para esse efeito.

Artigo 14.º

1. Todas as pessoas são iguais perante os tribunais. Toda a pessoa terá direito a ser ouvida publicamente e com as devidas garantias por um tribunal competente, segundo a lei, independente e imparcial, na determinação dos fundamentos de qualquer acusação de carácter penal contra ela formulada ou para a determinação dos seus direitos ou obrigações de carácter civil. A imprensa e o público poderão ser excluídos da totalidade ou parte das sessões de julgamento por motivos de ordem moral, de ordem pública ou de segurança nacional numa sociedade democrática, ou quando o exija o interesse da vida privada das partes ou, na medida estritamente necessária em opinião do tribunal, quando por circunstâncias especiais o aspecto da publicidade possa prejudicar os interesses da justiça; porém, toda a sentença será pública, excepto nos casos em que o interesse de menores de idade exija o contrário, ou nas acções referentes a litígios matrimoniais ou tutela de menores.
2. Qualquer pessoa acusada de um delito tem direito a que se presuma a sua inocência até que se prove a sua culpa conforme a lei.
3. Durante o processo, toda a pessoa acusada de um delito terá direito, em plena igualdade, às seguintes garantias mínimas:
 - a) A ser informada no mais curto prazo, em língua que entenda e de forma detalhada, da natureza e causas da acusação contra ela formulada;
 - b) A dispor do tempo e dos meios adequados para a preparação da sua defesa e a comunicar com um defensor de sua escolha;
 - c) A ser julgada sem adiamentos indevidos;
 - d) A apresentar-se em julgamento e a defender-se pessoalmente ou ser assistida por um defensor de sua escolha; a ser informada, se não tiver defensor, do direito que lhe assiste a tê-lo e, sempre que o interesse da justiça o exija, a que seja nomeado um defensor oficioso, gratuitamente, se não carecer de meios suficientes para o remunerar;
 - e) A interrogar ou fazer interrogar as testemunhas de acusação e a obter a comparência das testemunhas de defesa e que estas sejam interrogadas nas mesmas condições que as testemunhas de acusação;
 - f) A ser assistida gratuitamente por um intérprete, se não compreender ou não falar a língua usada no tribunal;
 - g) A não ser obrigada a prestar declarações contra si própria nem a confessar-se culpada.
4. Numa acção judicial aplicada a menores de idade para efeitos penais ter-se-á em conta a sua condição e a importância de estimular a sua readaptação social.
5. Toda a pessoa declarada culpada de um delito terá direito a que a sentença e a pena que lhe foram impostas sejam submetidas a um tribunal superior, conforme o previsto na lei.
6. Quando uma sentença condenatória definitiva tenha sido posteriormente revogada, ou o condenado tenha sido indultado por ter produzido ou descoberto um facto plenamente probatório de se ter cometido um erro judicial, a pessoa que tenha sofrido uma pena como resultado dessa sentença deverá ser indemnizada, conforme previsto na lei, a menos que se demonstre que lhe seja imputável, na totalidade ou em parte, não se ter revelado, em tempo útil, o facto desconhecido.
7. Ninguém pode ser julgado nem punido por um delito pelo qual tenha já sido condenado ou absolvido por uma sentença definitiva, de acordo com a lei e o procedimento penal de cada país.

Artigo 15.º

1. Ninguém será condenado por acções ou omissões que, no momento em que foram cometidos, não constituíam delitos segundo o direito nacional ou internacional. Igualmente não poderá ser imposta uma pena mais grave do que a aplicável no momento em que o delito foi cometido. Se, posteriormente, a lei determinar a aplicação de um regime mais favorável, o infractor beneficiará consequentemente.
2. O disposto no presente artigo não invalida a sentença ou a pena atribuída por acções ou omissões que, no momento em que foram cometidos, constituíam delitos segundo os princípios gerais de direito reconhecidos pela comunidade internacional.

Artigo 16.º

Todo o ser humano tem direito ao reconhecimento em todos os lugares da sua personalidade jurídica.

Artigo 17.º

1. Ninguém será objecto de ingerências arbitrárias ou ilegais na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem de ataques ilegais à sua honra e reputação.
2. Toda a pessoa tem direito a protecção da lei contra essas ingerências ou esses ataques.

Artigo 18.º

1. Toda a pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito inclui a liberdade de ter ou de adoptar a religião ou as crenças de sua escolha, assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou as suas crenças, individual ou colectivamente, tanto em público como em privado, pelo culto, pela celebração dos ritos, pela prática e pelo ensino.
2. Ninguém será objecto de medidas coercivas que possam prejudicar a sua liberdade de ter ou de adoptar a religião ou as crenças e sua escolha.
3. A liberdade de manifestar a sua religião ou as suas crenças só pode ser objecto de restrições que, estando previstas na lei, sejam necessárias para a protecção da segurança, da ordem, da saúde e da moral públicas, ou para a protecção dos direitos e liberdades fundamentais de outrem.
4. Os Estados-Signatários no presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais e dos tutores legais, se for o caso, de modo a garantir que os filhos recebam uma educação religiosa e moral que esteja de acordo com as suas próprias convicções.

Artigo 19.º

1. Ninguém pode ser discriminado por causa das suas opiniões.
2. Toda a pessoa tem direito à liberdade de expressão; este direito compreende a liberdade de procurar, receber e divulgar informações e ideias de toda a índole sem consideração de fronteiras, seja oralmente, por escrito, de forma impressa ou artística, ou por qualquer outro processo que escolher.
3. O exercício do direito previsto no parágrafo 2 deste artigo implica deveres e responsabilidades especiais. Por conseguinte, pode estar sujeito a certas restrições, expressamente previstas na lei, e que sejam necessárias para:
 - a) Assegurar o respeito pelos direitos e a reputação de outrem;
 - b) A protecção da segurança nacional, a ordem pública ou a saúde ou a moral públicas.

Artigo 20.º

1. Toda a propaganda a favor da guerra estará proibida por lei.
2. Toda a apologia ao ódio nacional, racial ou religioso que constitua incitação à discriminação, à hostilidade ou à violência estará proibida por lei.

Artigo 21.º

É reconhecido o direito de reunião pacífica. O exercício deste direito só pode ser objecto de restrições, previstas na lei, necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança pública ou da ordem pública ou para proteger a saúde e a moral públicas ou os direitos e liberdades de outrem.

Artigo 22.º

1. Toda a pessoa tem direito a associar-se livremente com outras, incluindo o direito de fundar sindicatos e filiar-se neles para protecção dos seus interesses.
2. O exercício deste direito só pode ser objecto de restrições, previstas na lei, necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança pública ou da ordem pública ou para proteger a saúde e a moral públicas ou os direitos e liberdades de outrem. O presente artigo não impedirá que sejam impostas restrições legais ao exercício deste direito quando se tratar de membros das forças armadas e da polícia.
3. Nenhuma disposição deste artigo autoriza que os Estados-Signatários na Convenção da Organização Internacional do Trabalho de 1948, relativa à liberdade sindical e à protecção do direito de sindicalização, adoptem medidas legislativas que possam prejudicar as garantias nela previstas nem a aplicar a lei de maneira que possa prejudicar essas garantias.

Artigo 23.º

1. A família é o elemento natural e fundamental da sociedade e tem direito à protecção da sociedade e do Estado.
2. Reconhece-se o direito do homem e da mulher de contrair matrimónio e constituir família, a partir da idade núbil.
3. O casamento não pode celebrar-se sem o livre e pleno consentimento dos futuros cônjuges.
4. Os Estados-Signatários no presente Pacto tomarão as medidas adequadas para assegurar a igualdade de direitos e de responsabilidades de ambos os cônjuges quanto ao casamento, durante o casamento e em caso de dissolução. No caso de dissolução, serão adoptadas disposições que assegurem a protecção necessária aos filhos.

Artigo 24.º

1. Toda a criança tem direito, sem discriminação alguma por motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, origem nacional ou social, posição económica ou nascimento, às medidas de protecção que a sua condição de menor exige, tanto por parte da sua família como da sociedade e do Estado.
2. Toda a criança será registada imediatamente após o seu nascimento e deverá ter um nome.
3. Toda a criança tem direito a adquirir uma nacionalidade.

Artigo 25.º

Todos os cidadãos gozarão, sem qualquer das distinções mencionadas no artigo 2.º, e sem restrições indevidas, dos seguintes direitos e oportunidades:

- a) Participar na direcção dos assuntos públicos, quer directamente, quer por intermédio de representantes livremente eleitos;
- b) Votar e ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal, por voto secreto que garanta a livre expressão da vontade dos eleitores;
- c) Ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas do seu país.

Artigo 26.º

Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação, a igual protecção da lei. A este respeito, a lei proibirá toda a discriminação e garantirá a todas as pessoas protecção igual e efectiva contra qualquer discriminação por motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional ou social, posição económica, nascimento ou qualquer outra condição social.

Artigo 27.º

Nos Estados em que existam minorias étnicas, religiosas ou linguísticas, não será negado o direito que assiste às pessoas que pertençam a essas minorias, em conjunto com os restantes membros do seu grupo, a ter a sua própria vida cultural, a professar e praticar a sua própria religião e a utilizar a sua própria língua.

PARTE IV**Artigo 28.º**

1. Será criado um Comité de Direitos Humanos (a seguir denominado o Comité), composto por dezoito membros, que desempenhará as funções que se indicam adiante.
2. O Comité será composto de nacionais dos Estados-Signatários no presente Pacto, que deverão ser pessoas de grande integridade moral com reconhecida competência em matéria de direitos humanos. Será tomada em consideração a utilidade da participação de algumas pessoas que tenham experiência jurídica.
3. Os membros do Comité serão eleitos e exercerão as suas funções a título pessoal.

Artigo 29.º

1. Os membros do Comité serão eleitos entre pessoas que reúnam as condições previstas no artigo 28.º, propostas para o efeito pelos Estados-Signatários no presente Pacto por votação secreta.
2. Cada Estado-Signatário no presente Pacto poderá propor até duas pessoas. Estas pessoas serão nacionais dos Estados proponentes.
3. A mesma pessoa pode ser proposta mais de uma vez.

Artigo 30.º

1. A primeira eleição realizar-se-á, o mais tardar, seis meses após a data de entrada em vigor do presente Pacto.
2. Pelo menos quatro meses antes da data da eleição do Comité, sempre que não se trate de uma eleição para preencher uma vaga declarada em conformidade com o artigo 34., o Secretário-Geral das Nações Unidas convidará, por escrito, os Estados-Signatários no presente Pacto a apresentarem os seus candidatos para o Comité no prazo de três meses.

3. O Secretário-Geral das Nações Unidas elaborará uma lista por ordem alfabética dos candidatos que tenham sido apresentados, com a indicação dos Estados-Signatários que os designaram e transmiti-la-á aos Estados-Signatários no presente Pacto o mais tardar um mês antes da data de cada eleição.
4. A eleição dos membros do Comité será efectuada numa reunião dos Estados-Signatários convocada pelo Secretário-Geral das Nações Unidas na Sede da Organização. Nessa reunião, para a qual o quórum estará constituído por dois terços dos Estados-Signatários, serão eleitos membros do Comité, os candidatos que obtenham o maior número de votos e a maioria absoluta dos votos dos representantes dos Estados-Signatários presentes e votantes.

Artigo 31.º

1. O Comité não poderá integrar mais de um nacional de um mesmo Estado.
2. Na eleição do Comité há que ter em conta uma distribuição geográfica equitativa dos membros, da representação das diferentes formas de civilização e dos principais sistemas jurídicos.

Artigo 32.º

1. Os membros do Comité são eleitos por um período de quatro anos. Poderão ser reeleitos se for apresentada de novo a sua candidatura. Contudo, os mandatos de nove dos membros eleitos na primeira eleição expiram ao fim de dois anos. Imediatamente após a primeira eleição, o Presidente da reunião mencionada no parágrafo 4 do artigo 30. designará, por sorteio, os nomes destes nove membros.
2. As eleições, que se realizam quando terminar o mandato, serão efectuadas de acordo com os artigos anteriores desta parte do presente Pacto.

Artigo 33.º

1. Se os restantes membros decidirem por unanimidade, que um membro do Comité deixou de desempenhar as suas funções por outra razão que não seja a de ausência temporária, o Presidente do Comité notificará do facto o Secretário-Geral das Nações Unidas, que declarará vago o posto do referido membro.
2. Em caso de morte ou renúncia de um membro do Comité, o Presidente notificará imediatamente o Secretário-Geral das Nações Unidas, que declarará vago o posto, desde a data do falecimento ou desde a data em que a renúncia seja efectiva.

Artigo 34.º

1. Se for declarada uma vaga em conformidade com o artigo 33. e se o mandato do membro que vai ser substituído não expirar dentro dos seis meses após a declaração da referida vaga, o Secretário-Geral das Nações Unidas notificará cada um dos Estados-Signatários no presente Pacto, os quais, para preencher a vaga, poderão apresentar candidatos no prazo de dois meses, de acordo com o disposto no parágrafo 2 do artigo 29..
2. O Secretário-Geral das Nações Unidas elaborará uma lista por ordem alfabética dos candidatos assim designados e transmiti-la-á aos Estados-Signatários no presente Pacto. A eleição para preencher a vaga verificar-se-á em conformidade com as disposições pertinentes desta parte do presente Pacto.
3. Todo o membro do Comité que tenha sido eleito para preencher uma vaga, declarada em conformidade com o artigo 33.º, ocupará o cargo até ao termo do mandato do membro que deixa o posto vago no Comité conforme o disposto nesse artigo.

Artigo 35.º

Os membros do Comité, mediante prévia aprovação da Assembleia Geral das Nações Unidas, receberão emolumentos dos fundos das Nações Unidas, da forma e nas condições que a Assembleia Geral determinar, tendo em conta a importância das funções do Comité.

Artigo 36.º

O Secretário-Geral das Nações Unidas proporcionará os meios humanos e os serviços necessários para o desempenho eficaz das funções do Comité em virtude do presente Pacto.

Artigo 37.º

1. O Secretário-Geral das Nações Unidas convocará a primeira reunião do Comité na sede das Nações Unidas.
2. Após a sua primeira reunião, o Comité reunirá como previsto no seu regulamento.
3. O Comité reunirá normalmente na sede das Nações Unidas ou nos escritórios das Nações Unidas em Genebra.

Artigo 38.º

Antes de entrarem em funções, os membros do Comité declararão solenemente em sessão pública do Comité que desempenharão o que lhes foi cometido com toda a imparcialidade e consciência.

Artigo 39.º

1. O Comité elegerá a sua Mesa por um período de dois anos. Os membros da Mesa poderão ser reeleitos.
2. O Comité elaborará o seu próprio regulamento, no qual constará, entre outras disposições, que:
 - a) Doze membros constituirão quórum;
 - b) As decisões do Comité serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

Artigo 40.º

1. Os Estados-Signatários no presente Pacto comprometem-se a apresentar relatórios sobre as disposições que tenham adoptado e que tornem efectivos os direitos reconhecidos no Pacto e sobre a evolução realizada no que se refere ao gozo desses direitos:
 - a) No prazo de um ano a contar da data de entrada em vigor do presente Pacto no que diz respeito aos Estados-Signatários interessados;
 - b) Seguidamente, cada vez que o Comité o solicite.
2. Todos os relatórios serão apresentados ao Secretário-Geral das Nações Unidas que os transmitirá ao Comité para análise. Os relatórios indicarão os factores e dificuldades, se os houver, que afectam a aplicação do presente Pacto.
3. O Secretário-Geral das Nações Unidas, após consulta ao Comité, poderá transmitir aos organismos especializados interessados, cópias dos extractos dos relatórios que sejam da sua competência.
4. O Comité estudará os relatórios apresentados pelos Estados-Signatários no presente Pacto. Transmitirá os relatórios e comentários gerais que considere oportunos aos Estados-Signatários. O Comité poderá também transmitir ao Conselho Económico e Social esses comentários, juntamente com cópia dos relatórios que tenha recebido dos Estados-Signatários no Pacto.

5. Os Estados-Signatários poderão apresentar ao Comité observações sobre qualquer comentário efectuado de acordo com o parágrafo 4 do presente artigo.

Artigo 41.º

1 - De acordo com o presente artigo, todo o Estado-Signatário no presente Pacto poderá declarar em qualquer momento que reconhece a competência do Comité para receber e analisar as comunicações em que um Estado alegue que outro Estado-Signatário não cumpre as obrigações que lhe impõe este Pacto. As comunicações efectuadas em virtude do presente artigo só poderão ser admitidas e analisadas se apresentadas por um Estado-Signatário que tenha feito uma declaração na qual reconheça, no que se refere a si próprio, a competência do Comité. O Comité não admitirá qualquer comunicação relativa a um Estado-Signatário que não tenha feito essa declaração. As comunicações recebidas em virtude deste artigo serão efectuadas em conformidade com o seguinte procedimento:

a) Se um Estado-Signatário no presente Pacto considera que um outro Estado-Signatário não cumpre as disposições do presente Pacto, poderá apresentar o assunto a atenção desse Estado mediante uma comunicação escrita. Num prazo de três meses, a contar da data de recepção da comunicação, o Estado destinatário proporcionará ao Estado que tenha enviado a comunicação, uma explicação ou qualquer outra declaração por escrito que esclareça o assunto, a qual fará referência, até onde seja possível e pertinente, aos procedimentos nacionais e aos recursos adoptados, em trâmite ou que podem ser utilizados a esse respeito;

b) Se o assunto não se resolver de modo satisfatório para os dois Estados-Signatários interessados num prazo de seis meses a partir da data em que o Estado destinatário tenha recebido a primeira comunicação, qualquer um de ambos os Estados-Signatários interessados terá direito a submetê-lo ao Comité, mediante notificação dirigida ao Comité e ao outro Estado;

c) O Comité tomará conhecimento do assunto que lhe é submetido depois de se ter certificado que foram interpostos e esgotados nesse assunto todos os recursos da jurisdição interna de que se possa dispor, de acordo com os princípios do direito internacional geralmente admitidos. Esta regra não será aplicada quando a tramitação dos mencionados recursos se prolongar injustificadamente;

d) O Comité realizará as suas sessões à porta fechada quando analisar as comunicações previstas no presente artigo;

e) Com excepção das disposições da alínea c), o Comité colocará os seus bons officios à disposição dos Estados-Signatários interessados a fim de chegar a uma solução amigável, baseada no respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos no presente Pacto;

f) Sempre que um assunto lhe seja submetido, o Comité poderá pedir aos Estados-Signatários interessados a que se faz referência na alínea b) que disponibilizem qualquer informação pertinente;

g) Os Estados-Signatários interessados a que se faz referência na alínea b) terão direito a estar representados quando se proceder à análise do assunto no Comité e a apresentar exposições verbalmente, ou por escrito, ou de ambos os modos;

h) O Comité, dentro dos doze meses seguintes à data de recepção da notificação mencionada na alínea b), apresentará um relatório no qual:

i) Se tiver chegado a uma solução conforme o disposto na alínea e), limitar-se-á a uma breve exposição dos factos e da solução alcançada;

ii) Se não tiver chegado a uma solução conforme o disposto na alínea e), limitar-se-á a uma breve exposição dos factos e anexará as exposições escritas e as actas das exposições verbais que tenham feito os Estados-Signatários interessados.

Para cada assunto, será enviado o relatório aos Estados-Signatários interessados.

2 - As disposições do presente artigo entrarão em vigor quando dez Estados-Signatários no presente Pacto tenham efectuado as declarações a que se faz referência no parágrafo 1 do presente artigo. Essas declarações serão depositadas pelos Estados-Signatários junto do Secretário-Geral das Nações Unidas, que enviará cópia das mesmas aos restantes Estados-Signatários. Qualquer declaração poderá ser retirada em qualquer momento, mediante notificação dirigida ao Secretário-Geral. No entanto, o facto de se retirar uma declaração não constituirá obstáculo para que se analise qualquer assunto que seja objecto de uma comunicação já transmitida em virtude deste artigo; não será admitida qualquer nova comunicação de um Estado-Signatário caso o Secretário-Geral das Nações Unidas tenha recebido a notificação de retirada da declaração, a menos que o Estado-Signatário interessado tenha efectuado uma nova declaração.

Artigo 42.º

1. *a)* Se um assunto remetido ao Comité conforme o artigo 41.º não for resolvido de modo satisfatório para os Estados-Signatários interessados, o Comité, com o prévio consentimento daqueles, poderá designar uma Comissão Especial de Conciliação (a seguir denominada a Comissão). A Comissão colocará à disposição dos Estados-Signatários interessados os seus bons ofícios a fim de chegar a uma solução amigável sobre o assunto, baseada no respeito pelo presente Pacto;
b) A Comissão será composta por cinco pessoas aceites pelos Estados-Signatários interessados. Se decorridos três meses, os Estados-Signatários interessados não tiverem chegado a acordo sobre a composição, no todo ou em parte, da Comissão, os membros da Comissão sobre os que não tenha havido acordo serão eleitos pelo Comité, de entre os seus próprios membros, por votação secreta e por maioria de dois terços.
2. Os membros da Comissão exercerão as suas funções a título pessoal. Não serão nacionais dos Estados-Signatários interessados, de nenhum Estado que não seja parte no presente Pacto, nem de nenhum Estado-Signatário que não tenha efectuado a declaração prevista no artigo 41.º.
3. A Comissão elegerá o seu próprio Presidente e aprovará o seu próprio regulamento.
4. As reuniões da Comissão realizar-se-ão normalmente na sede das Nações Unidas ou nos escritórios das Nações Unidas em Genebra. Contudo, poderão realizar-se em qualquer outro lugar conveniente que a Comissão acorde após consulta ao Secretário-Geral das Nações Unidas e aos Estados-Signatários interessados.
5. O secretariado previsto no artigo 36.º prestará também serviços às comissões que se criem em virtude do presente artigo.
6. A informação recebida e estudada pelo Comité será disponibilizada à Comissão e esta poderá pedir aos Estados-Signatários interessados que disponibilizem qualquer outra informação pertinente.
7. Quando a Comissão tiver analisado o assunto em todos os seus aspectos, num prazo não superior a doze meses após ter tomado conhecimento do mesmo, apresentará ao Presidente do Comité um relatório para ser transmitido aos Estados-Signatários interessados:
a) Se a Comissão não puder completar a sua análise sobre o assunto dentro dos doze meses, o seu relatório limitar-se-á a uma breve exposição da situação em que se encontra a sua análise;
b) Se for alcançada uma solução amigável, baseada no respeito pelos direitos humanos reconhecidos no presente Pacto, o relatório da Comissão limitar-se-á a uma breve exposição dos factos e da solução alcançada;

- c)* Se não for alcançada uma solução no sentido da alínea b), o relatório da Comissão incluirá as suas conclusões sobre todas as questões de facto pertinentes levantado entre os Estados-Signatários interessados, e as suas observações acerca das possibilidades de uma solução amigável do assunto; esse relatório conterà também as exposições escritas e uma acta das exposições orais efectuadas pelos Estados-Signatários interessados;
- d)* Se o relatório da Comissão for apresentado em virtude da alínea c), os Estados-Signatários interessados notificarão o Presidente do Comité, no prazo de três meses após a recepção do relatório, se aceitam ou não os termos do relatório da Comissão.
8. As disposições deste artigo não afectam as funções do Comité previstas no artigo 41.º.
 9. Os Estados-Signatários interessados compartilharão por igual nos gastos dos membros da Comissão, de acordo com o cálculo a efectuar pelo Secretário-Geral das Nações Unidas.
 10. O Secretário-Geral das Nações Unidas poderá sufragar, caso seja necessário, os gastos dos membros da Comissão, antes de os Estados-Signatários interessados reembolsarem esses gastos, conforme o parágrafo 9 do presente artigo.

Artigo 43.º

Os membros do Comité e os membros das comissões especiais de conciliação designados conforme o artigo 42.º terão direito a facilidades, privilégios e imunidades concedidas aos especialistas que desempenham missões para as Nações Unidas, de acordo com o disposto nas secções pertinentes da Convenção sobre os privilégios e imunidades das Nações Unidas.

Artigo 44.º

As disposições sobre a aplicação do presente Pacto serão executadas sem prejuízo dos procedimentos previstos em matéria de direitos humanos pelos instrumentos constitutivos e convenções das Nações Unidas e dos organismos especializados e não impedirão que os Estados-Signatários recorram a outros procedimentos para resolver controvérsias, em conformidade com convénios internacionais gerais ou especiais vigentes entre eles.

Artigo 45.º

O Comité apresentará à Assembleia Geral das Nações Unidas, por intermédio do Conselho Económico e Social, um relatório anual sobre as suas actividades.

PARTE V

Artigo 46.º

Nenhuma disposição do presente Pacto deverá ser interpretada em prejuízo das disposições da Carta das Nações Unidas ou das constituições dos organismos especializados que definem as atribuições dos diversos órgãos das Nações Unidas e dos organismos especializados sobre as matérias a que se refere o presente Pacto.

Artigo 47.º

Nenhuma disposição do presente Pacto deverá ser interpretada em prejuízo do direito inerente a todos os povos de gozar e utilizar plena e livremente as suas riquezas e recursos naturais.

PARTE VI

Artigo 48.º

1. O presente Pacto estará aberto à assinatura de todos os Estados-Membros das Nações Unidas ou membros de qualquer organismo especializado, assim como de todo o Estado-Signatário no Estatuto do Tribunal Internacional de Justiça e de qualquer outro Estado convidado pela Assembleia Geral das Nações Unidas a ser parte no presente Pacto.
2. O presente Pacto está sujeito a ratificação. Os instrumentos de ratificação serão depositados junto do Secretário-Geral das Nações Unidas.
3. O presente Pacto ficará aberto à adesão de qualquer dos Estados mencionados no parágrafo 1 do presente artigo.
4. A adesão será efectuada mediante depósito de um instrumento de adesão junto ao Secretário-Geral das Nações Unidas.
5. O Secretário-Geral das Nações Unidas informará todos os Estados que tenham assinado o presente Pacto, ou que a ele aderiram, do depósito de cada um dos instrumentos de ratificação ou de adesão.

Artigo 49.º

1. O presente Pacto entrará em vigor decorridos três meses após a data em que tenha sido depositado o trigésimo quinto instrumento de ratificação ou de adesão junto do Secretário-Geral das Nações Unidas.
2. Para cada Estado que ratifique o presente Pacto, ou a ele adira, depois de ter sido depositado o trigésimo quinto instrumento de ratificação ou de adesão, o Pacto entrará em vigor decorridos três meses após a data em que esse Estado tenha depositado o seu instrumento de ratificação ou de adesão.

Artigo 50.º

As disposições do presente Pacto serão aplicáveis a todas as partes componentes dos Estados federais, sem restrição nem excepção alguma.

Artigo 51.º

1. Todo o Estado-Signatário no presente Pacto poderá propor alterações e depositá-las junto do Secretário-Geral das Nações Unidas. O Secretário-Geral comunicará as alterações propostas aos Estados-Signatários no presente Pacto, solicitando-lhes que o notifiquem se desejam a convocação de uma conferência dos Estados-Signatários com o fim de analisar as propostas e submetê-las a votação. Se pelo menos um terço dos Estados se declarar a favor de tal convocatória, o Secretário-Geral convocará uma conferência sob os auspícios das Nações Unidas. Toda a alteração adoptada pela maioria dos Estados presentes e votantes na conferência será submetida à aprovação da Assembleia Geral das Nações Unidas.
2. Essas alterações entrarão em vigor quando forem aprovadas pela Assembleia Geral das Nações Unidas e aceites por uma maioria de dois terços dos Estados-Signatários no presente Pacto, em conformidade com os seus respectivos procedimentos constitucionais.
3. Ao entrarem em vigor, essas alterações serão obrigatórias para os Estados-Signatários que as tenham aceite, enquanto que os restantes Estados-Signatários continuarão obrigados pelas disposições do presente Pacto e por qualquer alteração anterior que tenham aceite.

Artigo 52.º

Independentemente das notificações previstas no parágrafo 5 do artigo 48.º, o Secretário-Geral das Nações Unidas comunicará a todos os Estados mencionados no parágrafo 1 do mesmo artigo:

- a) As assinaturas, ratificações e adesões de acordo com o disposto no artigo 48.º;
- b) b) A data em que entre em vigor o presente Pacto, conforme o disposto no artigo 49., e a data em que entrem em vigor as alterações a que se faz referência no artigo 51..

Artigo 53.º

1. O presente Pacto, cujos textos em chinês, espanhol, francês, inglês e russo são igualmente autênticos, será depositado nos arquivos das Nações Unidas.
2. O Secretário-Geral das Nações Unidas enviará cópias certificadas do presente Pacto a todos os Estados mencionados no artigo 48.

Anexo 2.5 Legislação Trabalhista Noruega (1977)

Código do Trabalho (Working Environment Acts, 1977)²

Artigo 12 - Planejando o trabalho

1. Condições Gerais

A tecnologia, a organização do trabalho, a execução do trabalho, o horário de trabalho e os regimes salariais deverão ser organizados de forma a não expor os trabalhadores a efeitos físicos ou mentais adversos e de maneira a garantir as suas possibilidades de exercer cautela e de se assegurar que as suas condições de segurança não são prejudicadas.

Os meios necessários para prevenir os efeitos físicos adversos serão colocados à disposição dos trabalhadores. **Os trabalhadores não serão submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta imprópria.**

As condições de trabalho serão organizadas de tal forma que os trabalhadores possam ter oportunidades para um desenvolvimento profissional e pessoal no trabalho.

2. Organização do Trabalho

Quando do planejamento e da organização do trabalho será levado em consideração a possibilidade de cada trabalhador ter auto-determinação e possibilidade de exercer sua responsabilidade profissional.

Esforços deverão ser feitos para evitar trabalho pouco diversificado, repetitivo e trabalho que seja comandado por máquinas ou correia de transporte de tal forma que os trabalhadores estejam protegidos no caso de variação de ritmo de trabalho.

Outros esforços deverão ser feitos para organizar o trabalho de forma a dar possibilidades de variação e oportunidade de contatos com outros, para ligar tarefas individuais de trabalho e para oferecer aos trabalhadores informações sobre exigências da produção e sobre resultados.

O trabalho deve ser organizado para não ofender a dignidade do trabalhador.

² <http://www.assediomoral.org/site/legisla/l-noruega.php>

Anexo 2.6 Convenção Europeia dos Direitos do Homem (1978)

Lei n.º 65/78 de 13 de Outubro

A Assembleia da República decreta, nos termos dos artigos 164.º, alínea j), e 169.º, n.º 2, da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º - É aprovada, para ratificação, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, concluída em Roma em 4 de Novembro de 1950, cujo texto em francês e respectiva tradução em português acompanham este decreto.

Artigo 2.º - Ao texto da Convenção são formuladas as seguintes reservas:

- a) O artigo 5.º da Convenção não obstará à prisão disciplinar imposta a militares, em conformidade com o Regulamento de Disciplina Militar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 142/77, de 9 de Abril;
- b) O artigo 7.º da Convenção não obstará à incriminação e julgamento dos agentes e responsáveis da PIDE/DGS, em conformidade com o disposto no artigo 309.º da Constituição;
- c) O artigo 10.º da Convenção não impedirá que, por força do disposto no n.º 6 do artigo 38.º da Constituição, a televisão não possa ser objecto de propriedade privada;
- d) (revogado pela Lei n.º 12/87 de 7 de Abril);
- e) A alínea b) do n.º 3 do artigo 4.º da Convenção não obstará a que possa ser estabelecido um serviço cívico obrigatório, em conformidade com o disposto no artigo 276.º da Constituição;
- f) O artigo 11.º da Convenção não obstará à proibição de organizações que perfilhem ideologia fascista, em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 46.º da Constituição.

Artigo 3.º - É aprovado, para ratificação, o Protocolo Adicional n.º 1 à Convenção Europeia dos Direitos do Homem, concluído em Paris em 20 de Março de 1952, cujo texto em francês e respectiva tradução em português acompanham esta lei.

Artigo 4.º - São formuladas as seguintes reservas ao Protocolo referido no artigo anterior:

- a) O artigo 1.º do Protocolo não obsta a que, por força do disposto no artigo 82.º da Constituição, as expropriações de latifundiários e de grandes proprietários e empresários ou accionistas possam não dar lugar a qualquer indemnização em termos a determinar por lei;
- b) O artigo 2.º do Protocolo n.º 1 não obstará à não confessionalidade do ensino público e fiscalização pelo Estado do ensino particular, em conformidade com o disposto nos artigos 43.º e 75.º da Constituição, nem obstará à validade das disposições legais relativas à criação de escolas particulares, em conformidade com o disposto no artigo 75.º da Constituição.

Artigo 5.º - São aprovados, para ratificação, sem quaisquer reservas, os seguintes Protocolos Adicionais à Convenção Europeia dos Direitos do Homem, cujos textos em francês e respectiva tradução em português acompanham este decreto: Protocolos Adicionais n.os 2 e 3, concluídos em Estrasburgo em 6 de Maio de 1963, Protocolo Adicional n.º 4, concluído em Estrasburgo em 16 de Setembro de 1963, e Protocolo Adicional n.º 5, concluído em Estrasburgo em 20 de Janeiro de 1966.

Artigo 6.º - Fica o Governo Português autorizado a declarar o reconhecimento da competência da Comissão Europeia dos Direitos do Homem, nos termos do artigo 25.º da Convenção e do n.º 2 do artigo 6.º do Protocolo Adicional n.º 4. Esta declaração será válida pelo prazo de dois anos, renovável automaticamente, salvo notificação de denúncia deste reconhecimento.

Artigo 7.º - Fica o Governo Português autorizado a declarar o reconhecimento da jurisdição obrigatória, de pleno direito e sem convenção especial, do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, nos termos do artigo 46.º da Convenção e do n.º 2 do artigo 6.º do Protocolo Adicional n.º 4. Esta declaração será feita sob condição de reciprocidade e válida pelo prazo de dois anos, renovável automaticamente, salvo notificação de denúncia deste reconhecimento. Aprovada em 15 de Junho de 1978. O Presidente da Assembleia da República, Vasco da Gama Fernandes. Promulgada em 11 de Setembro de 1978. Publique-se: O Presidente da República, António Ramalho Eanes. - O Primeiro-Ministro, Alfredo Jorge Nobre da Costa.

CONVENÇÃO EUROPEIA DOS DIREITOS DO HOMEM

Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais

Os Governos signatários, Membros do Conselho da Europa, Considerando a Declaração Universal dos Direitos do Homem proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de Dezembro de 1948, Considerando que esta Declaração se destina a assegurar o reconhecimento e Aplicação universais e efectivos dos direitos nela enunciados, Considerando que a finalidade do Conselho da Europa é realizar uma união mais estreita entre os seus Membros e que um dos meios de alcançar esta finalidade é a protecção e o desenvolvimento dos direitos do homem e das liberdades fundamentais, Reafirmando o seu profundo apego a estas liberdades fundamentais, que constituem as verdadeiras bases da justiça e da paz no mundo e cuja preservação repousa essencialmente, por um lado, num regime político verdadeiramente democrático e, por outro, numa concepção comum e no comum respeito dos direitos do homem, Decididos, enquanto Governos de Estados Europeus animados no mesmo espírito, possuindo um património comum de ideais e tradições políticas, de respeito pela liberdade e pelo primado do direito, a tomar as primeiras providências apropriadas para assegurar a garantia colectiva de certo número de direitos enunciados na Declaração Universal, Convencionaram o seguinte:

Artigo 1.º

As Altas Partes Contratantes reconhecem a qualquer pessoa dependente da sua jurisdição os direitos e liberdades definidos no título I da presente Convenção.

TÍTULO I

Artigo 2.º

1 - O direito de qualquer pessoa à vida é protegido pela lei. Ninguém poderá ser intencionalmente privado da vida, salvo em execução de uma sentença capital pronunciada por um tribunal, no caso de o crime ser punido com esta pena pela lei.

2 - Não haverá violação do presente artigo quando a morte resulte de recurso à força, tornado absolutamente necessário:

- a) Para assegurar a defesa de qualquer pessoa contra uma violência ilegal;
- b) Para efectuar uma detenção legal ou para impedir a evasão de uma pessoa detida legalmente;
- c) Para reprimir, em conformidade com a lei, uma revolta ou uma insurreição.

Artigo 3.º

Ninguém pode ser submetido a torturas, nem a penas ou tratamentos desumanos ou degradantes.

Artigo 4.º

1 - Ninguém pode ser mantido em escravidão ou servidão.

2 - Ninguém pode ser constrangido a realizar um trabalho forçado ou obrigatório.

3 - Não será considerado «trabalho forçado ou obrigatório» no sentido do presente artigo:

- a) Qualquer trabalho exigido normalmente a uma pessoa submetida a detenção nas condições previstas pelo artigo 5.º da presente Convenção, ou enquanto estiver em liberdade condicional;
- b) Qualquer serviço de carácter militar ou, no caso de objectores de consciência, nos países em que a objecção de consciência for reconhecida como legítima, qualquer outro serviço que substitua o serviço militar obrigatório;
- c) Qualquer serviço exigido no caso de crise ou de calamidade que ameacem a vida ou o bem-estar da comunidade;
- d) Qualquer trabalho ou serviço que fizer parte das obrigações cívicas normais.

Artigo 5.º

1 - Toda a pessoa tem direito à liberdade e segurança. Ninguém pode ser privado da sua liberdade, salvo nos casos seguintes e de acordo com o procedimento legal:

- a) Se for preso em consequência de condenação por tribunal competente;
- b) Se for preso ou detido legalmente, por desobediência a uma decisão tomada, em conformidade com a lei, por um tribunal, ou para garantir o cumprimento de uma obrigação prescrita pela lei;
- c) Se for preso e detido a fim de comparecer perante a autoridade judicial competente, quando houver suspeita razoável de ter cometido uma infracção, ou quando houver motivos razoáveis para crer que é necessário impedi-lo de cometer uma infracção ou de se pôr em fuga depois de a ter cometido;
- d) Se se tratar da detenção legal de um menor, feita com o propósito de o educar sob vigilância, ou da sua detenção legal com o fim de o fazer comparecer perante a autoridade competente;

e) Se se tratar da detenção legal de uma pessoa susceptível de propagar uma doença contagiosa, de um alienado mental, de um alcoólico, de um toxicómano ou de um vagabundo;

f) Se se tratar de prisão ou detenção legal de uma pessoa para lhe impedir a entrada ilegal no território ou contra a qual está em curso um processo de expulsão ou de extradição.

2 - Qualquer pessoa presa deve ser informada, no mais breve prazo e em língua que compreenda, das razões da sua prisão e de qualquer acusação formulada contra ela.

3 - Qualquer pessoa presa ou detida nas condições previstas no parágrafo 1, alínea c), do presente artigo deve ser apresentada imediatamente a um juiz ou outro magistrado habilitado pela lei para exercer funções judiciais e tem direito a ser julgado num prazo razoável, ou posta em liberdade durante o processo. A colocação em liberdade pode estar condicionada a uma garantia que assegure a comparência do interessado em juízo.

4 - Qualquer pessoa privada da sua liberdade por prisão ou detenção tem direito a recorrer a um tribunal, a fim de que este se pronuncie, em curto prazo de tempo, sobre a legalidade da sua detenção e ordene a sua libertação, se a detenção for ilegal.

5 - Qualquer pessoa vítima de prisão ou detenção em condições contrárias às disposições deste artigo tem direito a indemnização.

Artigo 6.º

1 - Qualquer pessoa tem direito a que a sua causa seja examinada, equitativa e publicamente, num prazo razoável por um tribunal independente e imparcial, estabelecido pela lei, o qual decidirá, quer sobre a determinação dos seus direitos e obrigações de carácter civil, quer sobre o fundamento de qualquer acusação em matéria penal dirigida contra ela. O julgamento deve ser público, mas o acesso à sala de audiências pode ser proibido à imprensa ou ao público durante a totalidade ou parte do processo, quando a bem da moralidade, da ordem pública ou da segurança nacional numa sociedade democrática, quando os interesses de menores ou a protecção da vida privada das partes no processo o exigirem, ou, na medida julgada estritamente necessária pelo tribunal, quando, em circunstâncias especiais, a publicidade pudesse ser prejudicial para os interesses da justiça.

2 - Qualquer pessoa acusada de uma infracção presume-se inocente enquanto a sua culpabilidade não tiver sido legalmente provada.

3 - O acusado tem, como mínimo, os seguintes direitos:

a) Ser informado no mais curto prazo, em língua que entenda e de forma minuciosa, da natureza e da causa da acusação contra ele formulada;

b) Dispor do tempo e dos meios necessários para a preparação da sua defesa;

c) Defender-se a si próprio ou ter a assistência de um defensor da sua escolha e, se não tiver meios para remunerar um defensor, poder ser assistido gratuitamente por um defensor oficioso, quando os interesses da justiça o exigirem;

d) Interrogar ou fazer interrogar as testemunhas de acusação e obter a convocação e o interrogatório das testemunhas de defesa nas mesmas condições que as testemunhas de acusação;

e) Fazer-se assistir gratuitamente por intérprete, se não compreender ou não falar a língua usada no processo.

Artigo 7.º

1 - Ninguém pode ser condenado por uma acção ou uma omissão que, no momento em que foi cometida, não constituía infracção, segundo o direito nacional ou internacional. Igualmente não pode ser imposta uma pena mais grave do que a aplicável no momento em que a infracção foi cometida.

2 - O presente artigo não invalidará a sentença ou a pena de uma pessoa culpada de uma acção ou de uma omissão que, no momento em que foi cometida, constituía crime segundo os princípios gerais de direito reconhecidos pelas nações civilizadas.

Artigo 8.º

1 - Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.

2 - Não pode haver ingerência da autoridade pública no exercício deste direito senão quando esta ingerência estiver prevista na lei e constituir uma providência que, numa sociedade democrática, seja necessária para a segurança nacional, para a segurança pública, para o bem-estar económico do país, a defesa da ordem e a prevenção das infracções penais, a protecção da saúde ou da moral, ou a protecção dos direitos e das liberdades de terceiros.

Artigo 9.º

1 - Qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de crença, assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua crença, individual ou colectivamente, em público e em privado, por meio do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos.

2 - A liberdade de manifestar a sua religião ou convicções, individual ou colectivamente, não pode ser objecto de outras restrições senão as que, previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, à segurança pública, à protecção da ordem, da saúde e moral públicas, ou à protecção dos direitos e liberdades de outrém.

Artigo 10.º

1 - Qualquer pessoa tem direito à liberdade de expressão. Este direito compreende a liberdade de opinião e a liberdade de receber ou de transmitir informações ou ideais sem que possa haver ingerência de quaisquer autoridades públicas e sem considerações de fronteiras. O presente artigo não impede que os Estados submetam as empresas de radiodifusão, de cinematografia ou de televisão a um regime de autorização prévia.

2 - O exercício destas liberdades, porquanto implica deveres e responsabilidades, pode ser submetido a certas formalidades, condições, restrições ou sanções, previstas pela lei, que constituam providências necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a integridade territorial ou a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a protecção da saúde ou da moral, a protecção da honra ou dos direitos de outrem, para impedir a divulgação de informações confidenciais, ou para garantir a autoridade e a imparcialidade do Poder Judicial.

Artigo 11.º

1 - Qualquer pessoa tem direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrém, fundar e filiar-se em sindicatos para a defesa dos seus interesses.

2 - O exercício deste direito só pode ser objecto de restrições que, sendo previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a protecção da saúde ou da moral, ou a protecção dos direitos e das liberdades de terceiros. O presente artigo não proíbe que sejam impostas restrições legítimas ao exercício destes direitos aos membros das forças armadas, da polícia ou da administração do Estado.

Artigo 12.º

A partir da idade núbil, o homem e a mulher têm o direito de casar-se e de constituir família, segundo as leis nacionais que regem o exercício deste direito.

Artigo 13.º

Qualquer pessoa cujos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção tiverem sido violados tem direito a recurso perante uma instância nacional, mesmo quando a violação tiver sido cometida por pessoas que actuarem no exercício das suas funções oficiais.

Artigo 14.º

O gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação.

Artigo 15.º

1 - Em caso de guerra ou de outro perigo público que ameace a vida da nação, qualquer Alta Parte Contratante pode tomar providências que derroguem as obrigações previstas na presente Convenção, na estrita medida em que o exigir a situação, e em que tais providências não estejam em contradição com as outras obrigações decorrentes do direito internacional.

2 - A disposição precedente não autoriza nenhuma derrogação ao artigo 2.º, salvo quanto ao caso de morte resultante de actos lícitos de guerra, nem aos artigos 3.º, 4.º (parágrafo 1) e 7.º

3 - Qualquer Alta Parte Contratante que exercer este direito de derrogação manterá completamente informado o secretário-geral do Conselho da Europa das providências tomadas e dos motivos que as provocaram. Deverá igualmente informar o secretário-geral do Conselho da Europa da data em que essas disposições tiverem deixado de estar em vigor e da data em que as da Convenção voltarem a ter plena aplicação.

Artigo 16.º

Nenhuma das disposições dos artigos 10.º, 11.º e 14.º pode ser considerada como proibição às Altas Partes Contratantes de imporem restrições à actividade política dos estrangeiros.

Artigo 17.º

Nenhuma das disposições da presente Convenção se pode interpretar no sentido de implicar para um Estado, grupo ou indivíduo qualquer direito de se dedicar a actividade ou praticar actos em ordem à destruição dos direitos ou liberdades reconhecidos na presente Convenção ou a maiores limitações de tais direitos e liberdades do que as previstas na Convenção.

Artigo 18.º

As restrições feitas nos termos da presente Convenção aos referidos direitos e liberdades só podem ser aplicadas para os fins que foram previstas.

TÍTULO II**Artigo 19.º**

A fim de assegurar o respeito dos compromissos que resultam para as Altas Partes Contratantes da presente Convenção, criam-se:

- a) Uma Comissão Europeia de Direitos do Homem, a seguir designada «a Comissão»;
- b) Um Tribunal Europeu de Direitos do Homem, a seguir designado «o Tribunal».

TÍTULO III**Artigo 20.º**

A Comissão compõe-se de um número de membros igual ao das Altas Partes Contratantes. A Comissão não pode compreender mais de um cidadão do mesmo Estado.

Artigo 21.º

1 - Os membros da Comissão são eleitos pelo Comité de Ministros, por maioria absoluta de votos, com base numa lista de nomes elaborada pela Mesa da Assembleia Consultiva; cada grupo de representantes das Altas Partes Contratantes na Assembleia Consultiva apresenta três candidatos, dos quais pelo menos dois serão da sua nacionalidade.

2 - Na medida em que for aplicável, seguir-se-á o mesmo processo para completar a Comissão, no caso de outros Estados virem a ser ulteriormente Partes da presente Convenção, e para prover os lugares que ficarem vagos.

Artigo 22.º

1 - Os membros da Comissão são eleitos por um, período de seis anos. São reelegíveis. Contudo, no que se refere aos membros designados na primeira eleição, os mandatos de sete de entre eles terminarão num prazo de três anos.

2 - Os membros cujos mandatos terminarem no referido período inicial de três anos serão designados por sorteio, efectuado pelo secretário-geral do Conselho da Europa imediatamente depois de se ter procedido à primeira eleição.

3 - A fim de assegurar, na medida do possível, a renovação de metade dos membros da Comissão de três em três anos, o Comité de Ministros pode antes de proceder a qualquer eleição subsequente decidir que um ou vários mandatos dos membros a eleger terão uma duração diferente da de seis anos, sem que ela possa contudo exceder os nove anos, nem ser inferior a três.

4 - No caso de se conferirem mandatos variados e de o Comité de Ministros ter aplicado o parágrafo precedente, a repartição dos mandatos será feita por sorteio pelo secretário-geral do Conselho da Europa imediatamente depois da eleição.

5 - O membro da Comissão eleito para substituir um membro cujo mandato não expirou terminará o mandato do seu predecessor.

6 - Os membros da Comissão permanecerão nas suas funções até serem substituídos. Depois desta substituição, continuarão a ocupar-se dos assuntos que já lhes tinham sido cometidos.

Artigo 23.º

Os membros da Comissão fazem parte dela a título individual.

Artigo 24.º

Qualquer Parte Contratante pode denunciar à Comissão, por intermédio do secretário geral do Conselho da Europa, qualquer infracção das disposições da presente Convenção que julgue possa ser imputada a outra Parte Contratante.

Artigo 25.º

1 - A Comissão pode conhecer de qualquer petição dirigida ao secretário-geral do Conselho da Europa por qualquer pessoa singular, organização não governamental ou grupo de particulares, que se considere vítima de uma violação, cometida por uma das Altas Partes Contratantes, dos direitos reconhecidos na presente Convenção, no caso de a Alta Parte Contratante acusada haver declarado reconhecer a competência da Comissão nesta matéria. As Altas Partes Contratantes que tiverem assinado tal declaração obrigam-se a não pôr qualquer impedimento ao exercício deste direito.

2 - Estas declarações podem ser feitas por prazo determinado.

3 - As declarações serão remetidas ao secretário-geral do Conselho da Europa, o qual transmitirá cópias às Altas Partes Contratantes e assegurará a sua publicação.

4 - A Comissão não exercerá a competência que lhe atribui o presente artigo sem que pelo menos seis Altas Partes Contratantes se encontrem vinculadas pela declaração prevista nos parágrafos precedentes.

Artigo 26.º

A Comissão só pode ser solicitada esgotados os recursos internos, tal como entendidos segundo os princípios do direito internacional geralmente reconhecidos, e no prazo de seis meses a partir da data da decisão interna definitiva.

Artigo 27.º

1 - A Comissão não tomará em conta nenhuma reclamação submetida em aplicação do artigo 25.º quando:

a) For anónima;

b) For essencialmente a mesma que uma reclamação anteriormente examinada pela Comissão, ou tiver já sido submetida a outra instância internacional de inquérito ou de decisão, e se não contiver factos novos.

2 - A Comissão considerará inaceitável qualquer reclamação apresentada em aplicação do artigo 25.º quando a julgar incompatível com as disposições da presente Convenção, manifestamente mal fundada ou abusiva.

3 - A Comissão rejeitará qualquer reclamação que considere inaceitável por aplicação do artigo 26.º

Artigo 28.º

No caso de a Comissão admitir a reclamação:

a) Com o fim de determinar os factos, procederá a uma apreciação contraditória da petição com os representantes das partes e, se tal for necessário, procederá a um inquérito, para cuja eficaz realização os Estados interessados darão todas as facilidades necessárias, após uma troca de impressões com a Comissão;

b) Pôr-se-á à disposição dos interessados, a fim de chegar a uma conclusão amigável do assunto, inspirada no respeito pelos direitos do homem tal como os define a presente Convenção.

Artigo 29.º

Uma vez admitida uma reclamação apresentada em aplicação do artigo 25.º, a Comissão pode, apesar disso, decidir por unanimidade recusá-la se, no decurso do seu exame, constatar a existência de algum dos motivos de inadmissibilidade previstos no artigo 27.º. Em tal caso, a decisão será comunicada às Partes.

Artigo 30.º

Se a Comissão conseguir obter uma conclusão amigável da questão nos termos do artigo 28.º, redigirá um relatório que será transmitido aos Estados interessados, ao Comité de Ministros e ao secretário-geral do Conselho da Europa, para ser publicado. Este relatório limitar-se-á a uma breve exposição dos factos e da solução adoptada.

Artigo 31.º

1 - Se não tiver sido possível chegar a uma solução, a Comissão redigirá um relatório de que fará constar os factos e formulará um parecer sobre se os factos provados implicam, por parte do Estado em causa, uma violação das obrigações que lhe incumbem nos termos da Convenção. Poderão ser incluídas no dito relatório as opiniões de todos os membros da Comissão sobre este ponto.

2 - O relatório será transmitido ao Comité de Ministros; será igualmente comunicado aos Estados interessados, os quais não o poderão publicar.

3 - Ao transmitir o relatório ao Comité de Ministros, a Comissão pode formular as propostas que julgar apropriadas.

Artigo 32.º

1 - Se, num período de três meses, contados a partir da transmissão ao Comité de Ministros do relatório da Comissão, o assunto não tiver sido levado ao tribunal, em aplicação do artigo 48.º da presente Convenção, o Comité de Ministros decidirá, por voto maioritário de dois terços dos representantes com direito a dele fazerem parte, se houver ou não violação da Convenção.

2 - Em caso afirmativo, o Comité de Ministros fixará o prazo em que a Alta Parte Contratante interessada deverá tomar as disposições resultantes da decisão do Comité de Ministros.

3 - Se a Alta Parte Contratante interessada não tiver adoptado providências satisfatórias no prazo fixado, o Comité de Ministros, pela maioria prevista no parágrafo 1 deste artigo, determinará as consequências que derivam da sua decisão inicial e publicará o relatório.

4 - As Altas Partes Contratantes obrigam-se a considerar como obrigatória qualquer decisão que o Comité de Ministros possa tomar por força dos parágrafos precedentes.

Artigo 33.º

A Comissão reúne-se à porta fechada.

Artigo 34.º

Com ressalva do disposto no artigo 29.º, as decisões da Comissão serão tomadas por maioria dos membros presentes e votantes.

Artigo 35.º

A Comissão reunir-se-á quando o exigirem as circunstâncias. Será convocada pelo secretário-geral do Conselho da Europa.

Artigo 36.º

A Comissão elaborará o seu regulamento interno.

Artigo 37.º

O Secretariado da Comissão será assegurado pelo secretário-geral do Conselho da Europa.

TÍTULO IV**Artigo 38.º**

O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem compõe-se de um número de juízes igual ao número de membros do Conselho da Europa. Não pode haver dois juízes que sejam nacionais do mesmo Estado.

Artigo 39.º

1 - Os membros do Tribunal são eleitos pela Assembleia Consultiva, por maioria dos votos, recaindo numa lista de pessoas apresentada pelos membros do Conselho da Europa, devendo cada um destes apresentar três candidatos, dos quais pelo menos dois terão a respectiva nacionalidade.

2 - Na medida do possível, seguir-se-á o mesmo processo para completar o Tribunal no caso de admissão de novos membros no Conselho da Europa e para prover os lugares que vagarem.

3 - Os candidatos deverão gozar da mais alta reputação moral e reunir as condições requeridas para o exercício de altas funções judiciais ou ser juristas de reconhecida competência.

Artigo 40.º

1 - Os membros do Tribunal são eleitos por um período de nove anos. São reelegíveis. Contudo, no que se refere aos membros designados na primeira eleição, as funções de quatro deles terminarão ao fim de três anos, e as de quatro outros, ao fim de seis.

2 - Os membros cujas funções tiverem de terminar nos períodos referidos de três e seis anos serão designados por sorteio, efectuado pelo secretário-geral do Conselho da Europa imediatamente após se ter procedido à primeira eleição.

3 - Com o fim de assegurar, na medida do possível, a renovação de um terço do Tribunal cada três anos, a Assembleia Consultiva pode decidir, antes de proceder a qualquer eleição ulterior, que o mandato de um ou vários dos membros a eleger terá uma duração diversa de nove anos, sem, no entanto, poder exceder doze anos, nem ser inferior a seis.

4 - No caso de se terem conferido mandatos variados e de a Assembleia Consultiva ter aplicado o parágrafo precedente, a distribuição será feita por sorteio pelo secretário-geral do Conselho da Europa imediatamente após a eleição.

5 - O membro do Tribunal eleito para substituir outro cujo mandato não tenha expirado completará o mandato do seu predecessor.

6 - Os membros do Tribunal permanecerão em funções até serem substituídos. Depois da sua substituição continuarão a ocupar-se dos assuntos que já lhes tinham sido cometidos.

Artigo 41.º

O Tribunal elegerá o seu presidente e o seu vice-presidente por um período de três anos. São reelegíveis.

Artigo 42.º

Os membros do Tribunal recebem uma remuneração fixada pelo Comité de Ministros por cada dia em que exerçam as suas funções.

Artigo 43.º

Para o exame de cada assunto que lhe é submetido, o Tribunal funcionará em secções compostas por sete juizes. Integrá-lo-á, por inerência, o juiz da nacionalidade de cada Estado interessado ou, na sua falta, uma pessoa escolhida por ele para actuar na qualidade de juiz, os nomes dos restantes juizes serão escolhidos por sorteio efectuado pelo presidente antes de iniciado o exame da questão.

Artigo 44.º

Só as Altas Partes Contratantes e a Comissão têm o direito de requerer ao Tribunal.

Artigo 45.º

A competência do Tribunal estende-se a todas as questões relativas à interpretação e aplicação da presente Convenção que as Altas Partes Contratantes ou a Comissão lhe submeterem nas condições previstas pelo artigo 48.º

Artigo 46.º

1 - Cada uma das Altas Partes Contratantes pode, em qualquer momento, declarar que reconhece como obrigatória de pleno direito, independentemente de qualquer convenção especial, a jurisdição do Tribunal para todos os assuntos relativos à interpretação e aplicação da presente Convenção.

2 - As declarações a que se refere o parágrafo anterior poderão ser feitas incondicionalmente, ou sob condição de reciprocidade, por parte de várias ou de certas outras Altas Partes Contratantes, ou por um prazo determinado.

3 - Estas declarações serão remetidas ao secretário-geral do Conselho da Europa, que transmitirá cópias às Altas Partes Contratantes.

Artigo 47.º

Uma questão só poderá ser submetida ao Tribunal depois de a Comissão ter constatado o fracasso da conciliação amigável, dentro do prazo de três meses previsto no artigo 32.º

Artigo 48.º

Na condição de a Alta Parte Contratante interessada, se não houver mais do que uma, ou as Altas Partes Contratantes interessadas, se houver mais do que uma, estarem sujeitas à jurisdição obrigatória do Tribunal, ou, no caso contrário, com o consentimento ou assentimento da Alta Parte Contratante interessada, se não houver mais do que uma, ou das Altas Partes Contratantes interessadas, se houver mais do que uma, o Tribunal pode ser solicitado:

- a) Pela Comissão;
- b) Por uma Alta Parte Contratante, quando a vítima for um cidadão seu;
- c) Por uma Alta Parte Contratante que tenha apresentado o caso perante a Comissão;
- d) Por uma Alta Parte Contratante que tenha sido demandada.

Artigo 49.º

No caso de ser contestada a competência do Tribunal, a este caberá decidir.

Artigo 50.º

Se a decisão do Tribunal declarar que uma decisão tomada ou uma providência ordenada por uma autoridade judicial ou qualquer outra autoridade de uma Parte Contratante se encontra, integral ou parcialmente, em oposição com obrigações que derivam da presente Convenção, e se o direito interno da Parte só por forma imperfeita permitir remediar as consequências daquela decisão ou disposição, a decisão do Tribunal concederá à parte lesada, se for procedente a sua causa, uma reparação razoável.

Artigo 51.º

1 - A sentença do Tribunal será fundamentada.

2 - Se a sentença não expressar, no todo ou em parte, a opinião unânime dos juizes, qualquer juiz terá o direito de lhe juntar uma exposição da sua opinião divergente.

Artigo 52.º

A sentença do Tribunal é definitiva.

Artigo 53.º

As Altas Partes Contratantes obrigam-se a aceitar as decisões do Tribunal nos litígios em que foram partes.

Artigo 54.º

A sentença do Tribunal será transmitida ao Comité de Ministros, que velará pela sua execução.

Artigo 55.º

O Tribunal elaborará o seu regulamento e determinará as regras processuais.

Artigo 56.º

1 - A primeira eleição dos membros do Tribunal será feita depois de as declarações das Altas Partes Contratantes, a que se refere o artigo 46.º, terem alcançado o número de oito.

2 - O Tribunal não poderá ser solicitado antes desta eleição.

TÍTULO V**Artigo 57.º**

Qualquer Alta Parte Contratante deverá fornecer, a requerimento do secretário-geral do Conselho da Europa, os esclarecimentos pertinentes sobre a forma como o seu direito interno assegura a aplicação efectiva de quaisquer disposições desta Convenção.

Artigo 58.º

As despesas da Comissão e do Tribunal serão suportadas pelo Conselho da Europa.

Artigo 59.º

Os membros da Comissão e do Tribunal gozam, enquanto no exercício das suas funções, dos privilégios e imunidades previstos no artigo 40.º do Estatuto do Conselho da Europa e nos acordos concluídos em virtude deste artigo.

Artigo 60.º

Nenhuma das disposições da presente Convenção será interpretada no sentido de limitar ou prejudicar os direitos do homem e as liberdades fundamentais que tiverem sido reconhecidos de acordo com as leis de qualquer Alta Parte Contratante ou de qualquer outra Convenção em que aquela seja parte.

Artigo 61.º

Nenhuma das disposições da presente Convenção afecta os poderes conferidos ao Comité de Ministros pelo Estatuto do Conselho da Europa.

Artigo 62.º

As Altas Partes Contratantes renunciam reciprocamente, salvo acordo especial, a aproveitar-se dos tratados, convénios ou declarações que entre si existirem, com o fim de resolver, por via contenciosa, uma divergência de interpretação ou aplicação da presente Convenção por processo de solução diferente dos previstos na presente Convenção.

Artigo 63.º

1 - Qualquer Estado pode, no momento da ratificação ou em qualquer outro momento ulterior, declarar, em notificação dirigida ao secretário-geral do Conselho da Europa, que a presente Convenção se aplicará a todos os territórios ou a quaisquer dos territórios cujas relações internacionais assegura.

2 - A Convenção será aplicada ao território ou territórios designados na notificação, a partir do trigésimo dia seguinte à data em que o secretário-geral do Conselho da Europa a tiver recebido.

3 - Nos territórios em causa, as disposições da presente Convenção serão aplicáveis tendo em conta as necessidades locais.

4 - Qualquer Estado que tiver feito uma declaração de conformidade com o primeiro parágrafo deste artigo pode, em qualquer momento ulterior, declarar que aceita, a respeito de um ou vários territórios em questão, a competência da Comissão para aceitar petições de pessoas singulares, de organizações não governamentais ou de grupos de particulares, em conformidade com o artigo 25.º da presente Convenção.

Artigo 64.º

1 - Qualquer Estado pode, no momento da assinatura desta Convenção ou do depósito do seu instrumento de ratificação, formular uma reserva a propósito de qualquer disposição da Convenção, na medida em que uma lei então em vigor no seu território estiver em discordância com aquela disposição. Este artigo não autoriza reservas de carácter geral.

2 - Toda a reserva feita em conformidade com o presente artigo será acompanhada de uma breve descrição da lei em causa.

Artigo 65.º

1 - Uma Alta Parte Contratante só pode denunciar a presente Convenção ao fim do prazo de cinco anos a contar da data da entrada em vigor da Convenção para a dita Parte, e mediante um pré-aviso de seis meses, feito em notificação dirigida ao secretário-geral do Conselho da Europa, o qual informará as outras Partes Contratantes.

2 - Esta denúncia não pode ter por efeito desvincular a Alta Parte Contratante em causa das obrigações contidas na presente Convenção no que se refere a qualquer facto que, podendo constituir violação daquelas obrigações, tivesse sido praticado pela dita Parte anteriormente à data em que a denúncia produz efeito.

3 - Sob a mesma reserva, deixará de ser parte na presente Convenção qualquer Alta Parte Contratante que deixar de ser membro do Conselho da Europa.

4 - A Convenção poderá ser denunciada, nos termos dos parágrafos precedentes, em relação a qualquer território a que tiver sido declarada aplicável nos termos do artigo 63.º

Artigo 66.º

1 - A presente Convenção está aberta à assinatura dos membros do Conselho da Europa. Será ratificada. As ratificações serão depositadas junto do secretário-geral do Conselho da Europa.

2 - A presente Convenção entrará em vigor depois do depósito de dez instrumentos de ratificação.

3 - Para todo o signatário que a ratifique ulteriormente, a Convenção entrará em vigor no momento em que se realizar o depósito do instrumento de ratificação.

4 - O secretário-geral do Conselho da Europa notificará todos os membros do Conselho da Europa da entrada em vigor da Convenção, dos nomes das Altas Partes

Contratantes que a tiverem ratificado, assim como do depósito de todo o instrumento de ratificação que ulteriormente venha a ser feito.

Feito em Roma, aos 4 de Novembro de 1950, em francês e em inglês, os dois textos fazendo igualmente fé, num só exemplar, que será depositado nos arquivos do Conselho da Europa. O secretário-geral enviará cópias conformes a todos os signatários.

Protocolo n.º 1 adicional à Convenção de Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais.

Os Governos signatários, Membros do Conselho da Europa, Resolvidos a tomar providências apropriadas para assegurar a garantia colectiva de direitos e liberdades, além dos que já figuram no título I da Convenção de Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma em 4 de Novembro de 1950 (abaixo designada «a Convenção»), Convieram no seguinte:

Artigo 1.º

Qualquer pessoa singular ou colectiva tem direito ao respeito dos seus bens. Ninguém pode ser privado do que é sua propriedade a não ser por utilidade pública e nas condições previstas pela lei e pelos princípios gerais do direito internacional. As condições precedentes entendem-se sem prejuízo do direito que os Estados possuem de pôr em vigor as leis que julguem necessárias para a regulamentação do uso dos bens, de acordo com o interesse geral, ou para assegurar o pagamento de impostos ou outras contribuições ou de multas.

Artigo 2.º

A ninguém pode ser negado o direito à instrução. O Estado, no exercício das funções que tem de assumir no campo da educação e do ensino, respeitará o direito dos pais a assegurar aquela educação e ensino consoante as suas convicções religiosas e filosóficas.

Artigo 3.º

As Altas Partes Contratantes obrigam-se a organizar, com intervalos razoáveis, eleições livres, por escrutínio secreto, em condições que assegurem a livre expressão da opinião do povo na eleição do órgão legislativo.

Artigo 4.º

Qualquer Alta Parte Contratante pode, no momento da assinatura ou da ratificação do presente Protocolo, ou em qualquer momento posterior, endereçar ao secretário-geral do Conselho da Europa uma declaração em que indique que as disposições do presente Protocolo se aplicam a territórios cujas relações internacionais assegura. Qualquer Alta Parte Contratante que tiver feito uma declaração nos termos do parágrafo anterior pode, a qualquer momento, fazer uma nova declaração em que modifique os termos de qualquer declaração anterior ou em que ponha fim à aplicação do presente Protocolo em relação a qualquer dos territórios em causa. Uma declaração feita em conformidade com o presente artigo será considerada como se tivesse sido feita em conformidade com o parágrafo 1 do artigo 63.º da Convenção.

Artigo 5.º

As Altas Partes Contratantes consideram os artigos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º do presente Protocolo como adicionais à Convenção e todas as disposições da Convenção serão aplicadas em consequência.

Artigo 6.º

O presente Protocolo está aberto à assinatura dos membros do Conselho da Europa, signatários da Convenção; será ratificado ao mesmo tempo que a Convenção ou depois da ratificação desta. Entrará em vigor depois de depositados dez instrumentos de ratificação. Para qualquer signatário que a ratifique ulteriormente, o Protocolo entrará em vigor desde o momento em que se fizer o depósito do instrumento de ratificação. Os instrumentos de ratificação serão depositados junto do secretário-geral do Conselho da Europa, o qual participará a todos os Membros os nomes daqueles que o tiverem ratificado.

Feito em Paris, aos 20 de Março de 1952, em francês e em inglês, os dois textos fazendo igualmente fé, num só exemplar, que será depositado nos arquivos do Conselho da Europa. O secretário-geral enviará cópia conforme a cada um dos Governos signatários.

Protocolo n.º 2 que confere ao Tribunal Europeu dos Direitos do Homem competência para emitir opiniões consultivas.

Os Estados Membros do Conselho da Europa, signatários do presente Protocolo, Tendo em consideração as disposições da Convenção de Protecção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma em 4 de Novembro de 1950 (abaixo designada «a Convenção») e em particular o artigo 19.º, que institui, entre outros órgãos, um Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (abaixo designado «o Tribunal»). Considerando que é oportuno conferir ao Tribunal a competência para emitir, em determinadas condições, opiniões consultivas, Convieram no seguinte:

Artigo 1.º

- 1 - A pedido do Comité de Ministros, o Tribunal pode emitir pareceres sobre questões jurídicas relativas à interpretação da Convenção e dos seus Protocolos.
- 2 - Estes pareceres não podem incidir sobre questões relativas ao conteúdo ou extensão dos direitos e liberdades definidos no título I da Convenção e nos seus Protocolos, nem sobre outras questões que, em virtude de recurso previsto na Convenção, possam ser submetidas à Comissão, ao Tribunal ou ao Comité de Ministros.
- 3 - A decisão do Comité de Ministros de solicitar um parecer ao Tribunal será tomada pela maioria de dois terços dos seus membros titulares.

Artigo 2.º

O Tribunal decidirá se o pedido de parecer apresentado pelo Comité de Ministros cabe na sua competência consultiva, tal como a define o artigo 1.º do presente Protocolo.

Artigo 3.º

- 1 - Para o exame de pedidos de opiniões consultivas, o Tribunal reúne-se em sessão plenária.
- 2 - O parecer do Tribunal será fundamentado.
- 3 - Se o parecer não expressar, no seu todo ou em parte, a opinião unânime dos juízes, qualquer destes tem o direito de o fazer acompanhar de uma exposição com a sua opinião divergente.
- 4 - O parecer do Tribunal será comunicado ao Comité de Ministros.

Artigo 4.º

Por extensão das faculdades que o artigo 55.º da Convenção lhe confere, e para os fins do presente Protocolo, o Tribunal pode, se o julgar necessário, estabelecer o seu regulamento e determinar as suas regras processuais.

Artigo 5.º

1 - O presente Protocolo fica aberto à assinatura dos Estados Membros do Conselho da Europa signatários da Convenção, mediante:

- a) Assinatura sem reserva de ratificação ou de aceitação;
- b) Assinatura sob reserva de ratificação ou de aceitação, seguida de ratificação ou de aceitação.

O secretário-geral do Conselho da Europa será competente para receber e depositar os instrumentos de ratificação ou de aceitação.

2 - O presente Protocolo entrará em vigor quando todos os Estados Partes da Convenção dele forem Partes, em conformidade com as disposições do parágrafo 1 deste artigo.

3 - A partir da entrada em vigor deste Protocolo, considerar-se-á que os seus artigos 1.º a 4.º fazem parte integrante da Convenção.

4 - O secretário-geral do Conselho da Europa notificará os Estados Membros do Conselho:

- a) De qualquer assinatura sem reserva de ratificação ou aceitação;
- b) De qualquer assinatura com reserva de ratificação ou aceitação;
- c) Do depósito de qualquer instrumento de ratificação ou de aceitação;
- d) Da data da entrada em vigor do presente Protocolo em conformidade com o parágrafo 2 deste artigo.

Em fé do que os signatários, devidamente autorizados para tal fim, assinaram o presente Protocolo.

Feito em Estrasburgo, aos 6 de Maio de 1963, em francês e em inglês, os dois textos fazendo igualmente fé, num só exemplar, que será depositado nos arquivos do Conselho da Europa. O secretário-geral enviará cópias conformes a cada um dos Estados signatários.

Protocolo n.º 3 à Convenção para a Protecção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais emendando os artigos 29.º, 30.º e 34.º da Convenção.

Os Estados Membros do Conselho da Europa, signatários deste Protocolo, Considerando que se torna conveniente emendar certas disposições da Convenção para a Protecção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais, assinada em Roma em 4 de Novembro de 1950 (a seguir denominada «a Convenção»), relativas ao procedimento da Comissão Europeia dos Direitos do Homem, Concordaram no seguinte:

Artigo 1.º

1 - O artigo 29.º da Convenção é suprimido.

2 - É inserida na Convenção a disposição seguinte:

Artigo 29.º

Depois de ter aceitado uma petição submetida nos termos do artigo 25.º da Comissão pode todavia decidir, por unanimidade, respeitá-la se no decurso do exame verificar a existência de um dos fundamentos de não aceitação previstos no artigo 27.º Em tal caso, a decisão é comunicada às Partes.

Artigo 2.º

No artigo 30.º da Convenção, a expressão «Sub-comissão» é substituída pela palavra «Comissão».

Artigo 3.º

1 - No princípio do artigo 34.º da Convenção será inserido o seguinte: «Sob reserva das disposições do artigo 29.º ...»

2 - No fim do mesmo artigo, a frase «as decisões da Subcomissão são tomadas pela maioria dos seus membros» é suprimida.

Artigo 4.º

1 - O presente Protocolo está aberto à assinatura dos Estados Membros do Conselho da Europa, signatários da Convenção, que nele podem tornar-se Partes por meio de:

- a) Assinatura sem reserva de ratificação ou de aceitação;

b) Assinatura sob reserva de ratificação ou de aceitação seguida de ratificação ou aceitação. Os instrumentos de ratificação ou de aceitação serão depositados junto do secretário-geral do Conselho da Europa.

2 - O presente Protocolo entrará em vigor quando todos os Estados Partes na Convenção se tornarem Partes no Protocolo em conformidade com as disposições do parágrafo 1 deste artigo.

3 - O secretário-geral do Conselho da Europa notificará aos Estados Membros do Conselho:

- a) Toda a assinatura sem reserva de ratificação ou de aceitação;
 - b) Toda a assinatura sob reserva de ratificação ou de aceitação;
 - c) O depósito de todo o instrumento de ratificação ou de aceitação;
 - d) A data da entrada em vigor do presente Protocolo, em conformidade com o parágrafo 2 deste artigo.
- Em testemunho do que os signatários, devidamente autorizados para o efeito, assinaram o presente Protocolo.

Feito em Estrasburgo, aos 6 de Maio de 1963, em francês e em inglês, fazendo igualmente fê ambos os textos, num só exemplar, que será depositado nos arquivos do Conselho da Europa. O secretário-geral transmitirá cópia certificada em conformidade a cada um dos Estados signatários.

Protocolo n.º 4 em que se reconhecem certos direitos e liberdades além dos que já figuram na Convenção e no Protocolo Adicional à Convenção.

Os Governos signatários, membros do Conselho da Europa, Resolvidos a tomar as providências apropriadas para assegurar a garantia colectiva de direitos e liberdades, além dos que já figuram no título I da Convenção de Salvaguarda dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma em 4 de Novembro de 1950 (abaixo designada «a Convenção»), e nos artigos 1.º a 3.º do primeiro Protocolo Adicional à Convenção, assinado em Paris em 20 de Março de 1952, Convieram no seguinte:

Artigo 1.º

Ninguém pode ser privado da sua liberdade pela única razão de não poder cumprir uma obrigação contratual.

Artigo 2.º

1 - Qualquer pessoa que se encontra em situação regular em território de um Estado tem direito a nele circular livremente e a escolher livremente a sua residência.

2 - Toda a pessoa é livre de deixar um país qualquer, incluindo o seu próprio.

3 - O exercício destes direitos não pode ser objecto de outras restrições senão as que, previstas pela lei, constituem providências necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a segurança pública, a manutenção da ordem pública, a prevenção de infracções penais, a protecção da saúde ou da moral ou a salvaguarda dos direitos e liberdades de terceiros.

4 - Os direitos reconhecidos no parágrafo 1 podem igualmente, em certas zonas determinadas, ser objecto de restrições que, previstas pela lei, se justifiquem pelo interesse público numa sociedade democrática.

Artigo 3.º

1 - Ninguém pode ser expulso, em virtude de disposição individual ou colectiva, do território do Estado de que for cidadão.

2 - Ninguém pode ser privado do direito de entrar no território do Estado de que for cidadão.

Artigo 4.º

São proibidas as expulsões colectivas de estrangeiros.

ARTIGO 5.º

1 - Qualquer Alta Parte Contratante pode, no momento da assinatura ou ratificação do presente Protocolo ou em qualquer outro momento posterior, comunicar ao secretário-geral do Conselho da Europa uma declaração na qual indique até que ponto se obriga a aplicar as disposições do presente Protocolo nos territórios que forem designados na dita declaração.

2 - Qualquer Alta Parte Contratante que tiver feito uma declaração nos termos do parágrafo precedente pode, quando o desejar, fazer nova declaração para modificar os termos de qualquer declaração anterior ou para pôr fim à aplicação do presente Protocolo em relação a qualquer dos territórios em causa.

3 - Uma declaração feita em conformidade com este artigo considerar-se-á como feita em conformidade com o parágrafo 1 do artigo 63.º da Convenção.

4 - O território de qualquer Estado a que o presente Protocolo se aplicar em virtude da sua ratificação ou da sua aceitação pelo dito Estado e cada um dos territórios aos quais o Protocolo se aplicar em virtude de declaração feita pelo mesmo Estado em conformidade com o presente artigo serão considerados como territórios diversos para os efeitos das referências ao território de um Estado contidas nos artigos 2.º e 3.º

Artigo 6.º

1 - As Altas Partes Contratantes considerarão os artigos 1.º a 5.º deste Protocolo como artigos adicionais à Convenção e todas as disposições da Convenção se aplicarão em consequência.

2 - Contudo, o direito de recurso individual reconhecido por declaração feita em virtude do artigo 25.º da Convenção, ou o reconhecimento da jurisdição obrigatória do tribunal feito por declaração em conformidade com o artigo 46.º da Convenção, não será exercido no que respeita ao presente Protocolo senão na medida em que a Alta Parte Contratante interessada tiver declarado reconhecer aquele direito ou aceitar aquela jurisdição para os artigos 1.º a 4.º do Protocolo ou para alguns deles.

Artigo 7.º

1 - O presente Protocolo fica aberto à assinatura dos membros do Conselho da Europa, signatários da Convenção; será ratificado ao mesmo tempo que a Convenção ou depois da ratificação desta. Entrará em vigor quando tiverem sido depositados cinco instrumentos de ratificação. Para todo o signatário que o ratificar ulteriormente, o Protocolo entrará em vigor no momento em que depositar o seu instrumento de ratificação.

2 - O secretário-geral do Conselho da Europa terá competência para receber o depósito dos instrumentos de ratificação e notificará todos os membros dos nomes dos Estados que a tiverem ratificado.

Em fé do que os abaixo assinados, para tal devidamente autorizados, assinaram o presente Protocolo.

Feito em Estrasburgo, aos 16 de Setembro de 1963, em francês e em inglês, os dois textos fazendo igualmente fé, num único exemplar, que será depositado nos arquivos do Conselho da Europa. O secretário-geral enviará cópia conforme a cada um dos Estados signatários.

Protocolo n.º 5 à Convenção de Protecção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais emendando os artigos 22.º e 40.º da Convenção.

Os Governos signatários, membros do Conselho da Europa, considerando que a aplicação dos artigos 22.º e 40.º da Convenção de Protecção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma em 4 de Novembro de 1950 (a seguir denominada «a Convenção»), deu origem a certas dificuldades no que respeita à duração do mandato dos membros da Comissão Europeia dos Direitos Humanos (a seguir denominada «a Comissão») e o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (a seguir denominado «o Tribunal»), Considerando que interessa assegurar, na medida do possível, a eleição, de três em três anos, de metade dos membros da Comissão e de um terço dos membros do Tribunal, Considerando, portanto, que convém emendar certas disposições da Convenção, Concordaram com o seguinte:

Artigo 1.º

No artigo 22.º da Convenção os seguintes dois parágrafos devem ser inseridos depois do parágrafo 2:

3. A fim de assegurar, na medida do possível, a renovação de metade da Comissão de três em três anos, o Comité de Ministros pode, antes de proceder a qualquer eleição subsequente, decidir que um ou vários mandatos de membros a eleger terão uma duração diferente de seis anos, sem que esta duração, contudo possa exceder nove anos ou ser inferior a três anos.

4. No caso de ter lugar a atribuição de diversos mandatos e de o Comité de Ministros aplicar o parágrafo precedente, a repartição dos mandatos deve ser efectuada por sorteio efectuada pelo secretário-geral do Conselho da Europa imediatamente depois da eleição.

Artigo 2.º

No artigo 22.º da Convenção os parágrafos 3 e 4 passam a ser, respectivamente, os parágrafos 5 e 6.

Artigo 3.º

No artigo 40.º da Convenção os dois parágrafos seguintes são inseridos depois do parágrafo 2:

3. A fim de assegurar, na medida do possível, a renovação de um terço do Tribunal de três em três anos, a Assembleia Consultiva pode, antes de proceder a qualquer eleição subsequente, decidir que um ou vários mandatos de membros a eleger terão uma duração diferente da de nove anos, sem que ela possa, contudo, exceder os doze anos ou ser inferior a seis anos.

4. No caso de ter lugar a atribuição de diversos mandatos e de a Assembleia Consultiva aplicar o parágrafo anterior, a repartição dos mandatos deve ser efectuada por sorteio efectuado pelo secretário-geral do Conselho da Europa imediatamente depois da eleição.

Artigo 4.º

No artigo 40.º da Convenção os parágrafos 3 e 4 passam a ser, respectivamente, os parágrafos 5 e 6.

Artigo 5.º

1 - Este Protocolo estará aberto à assinatura a dos membros do Conselho da Europa, signatários da Convenção, que podem tornar-se partes dele por meio de:

a) Assinatura sem reserva de ratificação ou de aceitação;
b) Assinatura sob reserva de ratificação ou aceitação, seguida de ratificação ou de aceitação. Os instrumentos de ratificação ou de aceitação serão depositados junto do secretário-geral do Conselho da Europa.

2 - Este Protocolo entrará em vigor logo que todas as Partes Contratantes à Convenção se tenham tornado partes do Protocolo em conformidade com as disposições do parágrafo 1 deste artigo.

3 - O secretário-geral do Conselho da Europa notificará aos membros do Conselho:

a) Qualquer assinatura sem reserva de ratificação ou de aceitação;
b) Qualquer assinatura com reserva de ratificação ou de aceitação;
c) O depósito de qualquer instrumento de ratificação ou de aceitação;
d) A data de entrada em vigor deste Protocolo, em conformidade com o parágrafo 2 deste artigo.

Em testemunho do que os signatários, devidamente autorizados para o efeito, assinaram o presente Protocolo.

Feito em Estrasburgo, aos 20 de Janeiro de 1966, em francês e em inglês, fazendo igualmente fé ambos os textos, num só exemplar, que será depositado nos arquivos do Conselho da Europa. O secretário-geral enviará cópia certificada em conformidade a cada um dos Governos signatários.

Anexo 2.7 Projeto de Lei -- Assédio Moral -- Portugal (2000)

Ambito: Internacional 27/05/2000

PROTECÇÃO LABORAL CONTRA O TERRORISMO PSICOLÓGICO OU ASSÉDIO MORAL

As sociedades contemporâneas e, em particular, o modelo social europeu, têm atribuído cada vez mais importância à protecção dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente os direitos atinentes à sua dignidade e integridade psíquicas. A União Europeia tem atribuído grande importância a esta matéria, regulamentando-a nos seus mais diversos aspectos. Vários Estados membros avançaram já com projectos de

lei ou alteraram a legislação laboral existente, no sentido de se ter em conta o fenómeno específico do chamado mobbing, «assédio moral» ou «terrorismo psicológico» exercido nos locais de trabalho.

Assim, e sem mais considerandos, os Deputados abaixo assinados apresentam o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º - (Objecto)

1 - A presente lei estabelece as medidas gerais de protecção dos trabalhadores contra o terrorismo psicológico ou assédio moral, entendido como degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho, no âmbito das relações laborais. O atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados constitui uma agravante a tais comportamentos.

2 - Por degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho entendem-se os comportamentos dolosos dos empregadores, conduzidos pela entidade patronal e/ou seus representantes, sejam eles superiores hierárquicos, colegas e/ou outras quaisquer pessoas com poder de facto para tal no local de trabalho.

3 - Os actos e comportamentos relevantes para o objecto da presente lei caracterizam-se pelo conteúdo vexatório e pela finalidade persecutória e/ou de isolamento, e traduzem-se em considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que visem a desestabilização psíquica dos trabalhadores com o fim de provocarem o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a despromoção injustificada de categorias anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional do assalariado, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos. Estes comportamentos revestem-se de um carácter ainda mais gravoso quando envolvem desqualificação externa (para fora do local de trabalho) dos trabalhadores, através do fornecimento de informações erradas sobre as suas funções e/ou as suas categorias profissionais e de desconsiderações e insinuações prejudiciais à sua carreira profissional e ao seu bom nome.

Artigo 2.º - Anulabilidade dos actos discriminatórios

1 - Os actos e decisões atinentes às alterações das categorias, funções, encargos ou mesmo as transferências, atribuíveis à degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho são anuláveis a pedido da vítima.

Artigo 3.º - Regime sancionatório

1 - O(s) autor(es) dos actos de terrorismo psicológico ou assédio moral são condenados a uma pena de um a três anos de prisão ou, em alternativa a uma coima de cinco milhões de escudos (5 000 000\$00).

2 - O atentado contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados constitui uma agravante a tais comportamentos, sendo neste caso a pena agravada para dois a quatro anos de prisão ou, em alternativa, a uma coima de vinte milhões de escudos (20 000 000\$00).

3 - A entidade patronal e/ou os superiores hierárquicos dos autores materiais dos actos de terrorismo psicológico e/ou assédio moral incorrem solidariamente nas sanções previstas para estes, quando estejam de qualquer modo envolvidos numa tal estratégia, de forma activa, como ordenantes ou encorajantes, ou passiva, tendo conhecimento dos factos e nada tendo feito para os impedir.

Artigo 4.º - Regulamentação

O Governo deve proceder, no prazo de 90 dias, à regulamentação das disposições da presente lei necessária à sua boa execução.

Artigo 5.º - Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor na data da sua publicação.

Palácio de São Bento, 27 de Junho de 2000.

Os Deputados do PS:

Francisco Torres

José Barros Moura

Francisco de Assis

Barbosa de Oliveira

Medeiros Ferreira

Strecht Ribeiro

Anexo 3

Projeto de Lei - Assédio sexual – Brasil

A aprovação pelo Congresso Nacional da lei que pune o assédio sexual foi uma grande vitória. A violência moral contém em si a dimensão do assédio sexual. Neste sentido, a Equipe do site resolveu colocar a lei do assédio sexual como complemento à compreensão do complexo problema que constitui o assédio moral.

CÂMARA DOS DEPUTADOS

Projeto de lei nº 61/1999

Redação final

Dispõe sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.

O Congresso nacional decreta:

Artigo 1º - O Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 - Código Penal - passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

"ASSÉDIO SEXUAL

Art. 216-A - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função.

Pena: Detenção de 1 (um) ano a 2 (dois) anos.

Parágrafo Único: incorre na mesma pena quem cometer o crime:

I - prevalecendo-se de relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade;

II - com abuso ou violação de dever inerentes à ofício ou ministério."

Artigo 2º - Esta lei entra em vigor data de publicação.

Sala das sessões, em 15 de março de 2001.

Iara Bernardi

Deputada federal - PT - SP

**Anexos 4 - Denúncias públicas sobre práticas tipificadas
como assédio moral no Brasil (1983-2006)**

Anexo 4.1 - Reportagens sobre assédio moral publicadas na mídia

FOLHA DE S.PAULO

São Paulo, 1983

Sobre a Dignidade do Trabalhador

O desenvolvimento da personalidade humana pressupõe e exige a garantia de diversos direitos que no desenrolar da história vêm sendo reconhecidos pela consciência social.

A pessoa humana, fonte de todos os valores, afirma-se e realiza-se, de forma concreta e efetiva, graças a atributos que lhe asseguram condições de aprimoramento e de dignidade.

Há, por conseguinte, direitos essenciais da personalidade sem os quais a pessoa estaria destituída de valor concreto, desfigurada e inviabilizada para seu destino social.

O conjunto de interesses que consubstancia a personalidade engloba, por exemplo, os direitos à vida, à liberdade, ao trabalho, à palavra, à imagem, à reputação, à vida familiar, aos escritos, aos pensamentos e à privacidade das conversas e da correspondência.

Inclui-se nas Declarações de Direitos a proteção à vida privada, que diz respeito a diversos direitos cujo reconhecimento torna-se cada vez mais amplo em razão da necessidade de proteção dos múltiplos aspectos da pessoa humana. Aspectos esses que podem vir a ser feridos pelo progresso tecnológico e pela informática que seduzem a um controle abusivo sobre os cidadãos.

A DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM dispõe em seu art. 12.
“ninguém será objeto de ingerências na vida privada, na sua família e no seu domicílio, nem de ataques à sua honra ou à sua reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou ataques.”

Idêntico preceito consta do PACTO INTERNACIONAL DE DIREITO CIVIS E POLÍTICOS (art. 17), da CONVENÇÃO EUROPÉIA PARA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E LIBERDADE FUNDAMENTAIS (art. 8) e da DECLARAÇÃO AMERICANA DOS DIREITOS E DEVERES DO HOMEM (art. 5)

A privacidade não se limita ao restrito âmbito familiar, pois a pessoa humana em todas as áreas de manifestação possui terrenos de exclusiva pertinência, inclusive no exercício de seu trabalho, como condição necessária ao reconhecimento de sua dignidade e à própria eficiência na realização de suas tarefas.

Se Declarações de Direitos Convenções Internacionais e a Constituição Federal estabelecem o direito essencial a um trabalho digno e o respeito à dignidade do trabalho é evidente que tais atributos apenas se perfazem se a subordinação do trabalhador ao poder diretivo da empresa não fira ao que de privado existe em cada um mesmo durante a realização de tarefas laborativas.

È por essa razão que a maioria das Constituições não se limita ao enunciado genérico, mas discrimina

quais sejam as condições dignas do trabalho como decorrência evidente da dignidade da pessoa humana pra que pelo trabalho o homem se torne mais homem na expressão usada por Sua Santidade o Papa João Paulo 2º, sem menoscabo à “dignidade e subjetividade que lhe são próprias.”

Se é certo que a liberdade de iniciativa pressupõe uma liberdade organizativa e que é própria do contrato de trabalho uma situação de subordinação do empregado, sujeito a controle e à disciplina, igualmente correto é concluir que o poder diretivo do empregador encontra limites no direitos da personalidade do trabalhador.

Graves reflexos, no entanto, de ordem psicológica com conseqüentes sentimentos de insegurança e de medo são devidos, hoje, ao controle e vigilância por fiscais ocultos, ou pior, por intermédio de meios eletrônicos que invadem a individualidade e a subjetividade, despersonalizando o trabalhador.

O poder diretivo, imiscuindo-se nas conversas dos empregados por meio de gravação, não só trabalho destituído de dignidade como também leva à queda de produção. Males de ordem psicológica tais como insegurança e perda de iniciativa são comuns como decorrência da invasão da intimidade. Depressões nervosas e até mesmo choques emotivos ocorrem quando o que se esperava permanecesse íntimo, propriedade sua e do destinatário da conversação, torna-se público por intermédio do uso da gravação.

FOLHA DE S. PAULO

São PAULO, 1984

NORMA DA OIT NORTEIA AÇÃO TRABALHISTA

Pela primeira vez no Brasil, uma ação trabalhista é fundamentada na violação de uma convenção internacional retificada pelo país. Na última quarta-feira, deu entrada na Justiça Federal em Brasília uma reclamação trabalhista de um grupo de 40 empregados do Banco Central, pleitando estatuto desse banco, que criou dois quadros de funcionários para a instituição.

No primeiro, chamado de “carreira”, estão os servidores mais especializados, que têm direito a promoções periódicas por merecimento ou tempo de serviço, além de facilidades pra treinamento, com vistas à ascensão profissional. No segundo – chamado de “categoria isolada” foram colocados os outros funcionários, tais como contínuos, vigilantes e auxiliares administrativos, sem direito às promoções e demais vantagens do primeiro quadro.

DISCRIMINAÇÃO

Considerando que a existência dessas duas categorias de funcionários do mesmo banco oficial constitui uma discriminação tanto no acesso aos meios de formação profissional, como também nas condições de trabalho, o advogado desse grupo de empregados enquadrados na “categoria isolada” – Cássio Mesquita Barros – afirma que houve violação da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e requer à Justiça a declaração de nulidade dos artigos 1 e 2 do estatuto do BC, aprovado em 1975.

OS MOTIVOS

Em seu arrozoado de 17 laudas, o advogado lembra que, segundo as regras dessa convenção internacional, ratificada pelo Brasil desde 1965, ficam proibidas: “a) toda distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou de origem social, que tenha objetivo de alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego e na ocupação; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito

anular a igualdade de oportunidade ou de trato no emprego ou na ocupação”.

E acrescenta: “Ao oferecer e garantir a certa classe de seus empregados oportunidade de treinamento, aperfeiçoamento e promoção, dos quais resultam conseqüências morais e econômicas ao mesmo tempo negadas a outra classe também de seus empregados, (o banco) tomou posição discriminatória proibida pela lei, em razão da origem social e do princípio de isonomia”.

FORÇA DA LEI

Após amplas considerações a respeito de convenções internacionais, Mesquita Barros lembra que elas passam a ter força de lei no Brasil, a partir do momento em que são ratificadas por decreto legislativo do Congresso Nacional: “Do ponto de vista do direito interno, portanto, são esses instrumentos verdadeiras leis, que derogam o direito interno, se for o caso” – afirma o arrazoado.

ESTATUTO TEM NOVE ANOS

Em seu escritório em São Paulo, o Professor Cássio Mesquita Barros (54 anos) explica os motivos que o levaram a usar a Convenção 111 da OIT como principal base legal para essa reclamação trabalhista. Lembra que desde a aprovação do estatuto do Banco Central, há nove anos, os funcionários enquadrados na “categoria isolada” se sentiram claramente discriminados e seriamente prejudicados em seus vencimentos. Tanto é que – se eles não fossem excluídos das promoções – um contínuo que hoje ganha Cr\$290 mil mensais teria um ordenado de Cr\$590 mil.

Porém, apesar dessa evidente injustiça, não havia na legislação brasileira nenhuma proibição bastante clara a medidas como a adotada pelo estatuto do Banco Central, embora tanto o artigo 153 da Constituição Federal como o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho garantam “igualdade de oportunidade” no acesso a empregos e condições de trabalho. Por isso ampliou suas buscas a todas as normas estabelecidas em convenções da OIT, onde encontrou na de número 111 proibições que se aplicam mais especificamente ao caso de aproximadamente 3 mil empregados do BC, enquadrados na “categoria isolada”.

Assim, pela 1ª vez no Brasil uma ação trabalhista foi fundamentada em convenção internacional. Mesquita Barros acredita que esse “ovo-de-colombo” poderá ser usado, de agora em diante, para eliminar por via judicial uma série enorme de discriminações contra empregados. Só contra o Banco Central, o advogado deverá dar entrada nos próximos dias com mais quatro ações semelhantes nas varas da Justiça Federal em São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e Recife.

FOLHA DE S.PAULO

SÃO PAULO, 1997

Preguiça pode dar justa causa

Algumas empresas, para demitir por justa causa, lançam mão da desídia (sinônimo de preguiça, usado pelos advogados da área).

Ou seja, alegam que o empregado está com baixa produção ou, por faltas e atrasos, dão advertências, que resultam em demissão.

Essa é uma maneira de a empresa dispensar o empregado sem os ônus da dispensa -ele não tem direito a saque do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e nem a multa de 40%.

A solução é o empregado procurar a Justiça do Trabalho e tentar provar que não estava incidindo na desídia -pode obter assim até uma ação de dano moral e receber uma grande indenização.

É a empresa que precisa provar por que dispensou por justa causa.

Febraban vê 'indústria' de indenizações

O diretor jurídico da Febraban, Otto Steiner, disse que existe uma "indústria" de indenizações por danos morais funcionando na Justiça do Maranhão.

Segundo ele, as condenações impostas pela Justiça do Estado contra bancos são absurdas e, se mantidas ou ampliadas, vão inviabilizar as atividades das agências em São Luís e no interior. "Os bancos só podem funcionar quando existe um relacionamento adequado entre eles e a sociedade", disse.

Segundo Steiner, há fortes indícios de que essa "indústria" conta com a colaboração de funcionários dos próprios bancos. "Para que uma indenização por dano moral seja determinada, ela deve partir de um erro da instituição. No caso do Maranhão, posso dizer, com grande dose de certeza, que a fraude começa na fabricação do dano. Esse erro é fabricado."

Opressão fatal

Aquele chefe que já fez você chorar no banheiro pode ser mais prejudicial à sua saúde do que parece. Um estudo da médica do trabalho Margarida Barreto, da PUC, aponta que empregados humilhados sofrem mais de pressão alta, dores no peito, falta de ar, enjôos e graves doenças psicológicas.

*

Margarida atendeu 2.072 pacientes e 870 deles – 494 mulheres e 376 homens – tinham histórias graves de humilhação no emprego. Desses, 80% sentiam fortes dores, 67% apresentavam distúrbios do sono, 45% sofreram aumento de pressão arterial, 40% perderam o desejo sexual e 30% começaram a beber. Mulheres são mais humilhadas do que os homens, mas eles pensam mais em suicídio (e tentam várias vezes).

*

A médica diz que não apenas os gritos e ofensas são graves: "O chefe que ironiza, faz piadas sobre o subordinado ou obriga seu funcionário a fazer um trabalho que não será utilizado está cometendo psicoterror, ou assédio moral".

Opressão 1

O psicoterror é chamado, nos EUA e na Europa, de "mobbing" e é o tema do momento em seminários internacionais. A médica afirma que 10% dos trabalhadores europeus sofrem de doenças mentais graves, provocadas por humilhação no emprego.

Opressão 2

A médica diz que os empregados continuam sofrendo ainda mais quando vão se tratar das doenças do psicoterror. "Muitos médicos subestimam os casos. Quando voltam ao trabalho, depois de uma licença, os empregados são discriminados pelos próprios colegas, que os consideram fracos", diz ela.

Assédio moral apressa demissão - Golpear a auto-estima de funcionários torna-se estratégia para afastá-los

Foi-se o tempo do chefe grosseiro. Hoje o mercado oferece uma variedade de métodos mais sutis para quem quer demonstrar poder ou apressar o pedido de demissão de algum funcionário.

Escolhido o alvo, basta seguir a cartilha: sobrecarregá-lo de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê. Logo os colegas voltam-se contra a vítima. Isolada, sente-se incompetente. Só lhe resta pedir as contas.

O "método" tem nome -assédio moral-, e a destruição não se restringe ao âmbito profissional: mina a saúde física e mental da vítima, corroendo sua auto-estima.

O problema é mundial. Pesquisa de 1996 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) diz que cerca de 8% dos trabalhadores da União Européia, 12 milhões de pessoas, sofrem desse drama.

Na Suécia, onde o assédio é reconhecido desde 1993, estima-se que ele atinja 9% dos trabalhadores.

Na França, um caso de suicídio foi admitido como acidente de trabalho, resultado de pressão moral sofrida pelo trabalhador.

No Brasil, o tema é pouco discutido, mas os números também assustam. Estudo feito com 97 empresas de São Paulo (setores químico, plástico e cosmético) mostra que, dos 2.072 entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórias de humilhação no trabalho.

Segundo o estudo, realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), as mulheres são as maiores vítimas -65% das entrevistadas têm histórias de humilhação, contra 29% dos homens.

O medo é grande. A maioria dos entrevistados não quis se identificar e está recebendo nesta reportagem um nome fictício.

FOLHA DE S. PAULO

SÃO PAULO, 2001

(7) Doente e acidentado formam grupo de risco

Funcionários que retornam ao trabalho após afastamento por acidente formam um grupo propenso ao assédio. Além de perder eficiência, esses trabalhadores adquirem estabilidade, o que revolta colegas e desagrada empregadores. É o caso de quem sofre de LER (lesão por esforços repetitivos).

Em algumas categorias, como a dos bancários, a frequência desses casos é alta. A legislação trabalhista garante que todo empregado afastado por mais de 15 dias por LER -considerada acidente de trabalho- tem direito à estabilidade por um ano a partir do dia de seu retorno ao trabalho.

Ao voltar, esse funcionário deve ser realocado em uma função que não ofereça risco para sua saúde. É durante esse processo que ele fica mais exposto ao assédio.

A ex-bancária Terezinha Souza, 46, após 20 anos de banco, ficou afastada por cinco para tratamento de LER. Quando voltou, os problemas começaram. "Aqui não há lugar para você", teria dito o gerente, como boas-vindas. Colegas não a cumprimentavam, e subgerentes não lhe davam serviço.

"Quando me davam, eram atividades abaixo de minhas qualificações, como carregar caixas", diz Souza, que também é psicóloga.

Segundo ela, os colegas diziam que seu problema era "LERdeza". Chegava chorando ao banco. "Isso alterou inclusive a minha libido. Fiquei dois meses sem fazer sexo. E olha que sou apaixonada pelo meu marido", confessa. Sete meses depois, pediu demissão.

Ilusão monetária

Para Valdemar Pinheiro, secretário de saúde do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, essas empresas teriam "uma política deliberada de redução de funcionários lesionados".

"Quando detectam o início do problema, muitos bancos demitem o funcionário, para evitar o afastamento e a estabilidade."

Outra estratégia dos bancos, diz Pinheiro, é negociar a saída do profissional antes do fim da estabilidade, adiantando os salários.

Muitos aceitam, mas, segundo pesquisa do sindicato realizada nos últimos três anos, 90% deles se arrependem. "Quando voltam, estão com a auto-estima baixa. Assim, ficam mais propensos a cair numa ilusão monetária."

Segundo a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos), a política geral das empresas é evitar demissões e acordos. "Procuramos recolocar o funcionário. O investimento em treinamento é alto. Perdê-lo não é algo que interesse aos bancos", diz Magnus Apostólico, coordenador de negociações trabalhistas da entidade.

Ele reconhece, contudo, que é difícil encontrar uma função para esse funcionário. "Muitas vezes eles não aceitam o novo posto, que pode ser inferior àquele que detinham antes do afastamento."

O medo faz com que muitos escondam o problema. A bancária Luiza, 48, adquiriu LER ao longo de 17 anos em um banco que, recentemente, instituiu um programa de demissão voluntária.

O objetivo, diz ela, é renovar os quadros. "Estou sob tratamento médico e psiquiátrico. Onde vou arrumar emprego com minha idade e com essa doença?"

FOLHA DE S. PAULO
SÃO PAULO, 2001

Seleção de superiores não prioriza histórico

A presença de chefes "tiranos" em empresas é decorrência, em parte, da abordagem usada em sua seleção. Focados em resultados, os "headhunters" (caçadores de talento) preocupam-se pouco com o histórico das relações do candidato com subordinados.

"Normalmente, as pessoas são admitidas pela competência e demitidas pelo comportamento. Para mudar esse quadro, é preciso mudar o próprio processo seletivo", analisa Amaeing Mozart Langbeck, gerente de consultoria em gestão do capital humano da Deloitte Touche Tomatsu.

Apesar da constatação, pouco se faz para selecionar chefes mais "humanos". "Os principais fatores para contratação são resultados e referências", diz Simon Franco, diretor de desenvolvimento estratégico para a América Latina da consultoria Simon Franco/TMP Worldwide. "Ninguém está preocupado especificamente com o modo como eles tratam seus subordinados."

Esse tratamento, porém, pode influir no resultado das companhias. Pesquisa da consultoria Hay Group, realizada nos EUA, mostrou que o estilo gerencial pode ter um peso de até 30% nos resultados financeiros da empresa.

Inconstância

O reflexo imediato da má liderança é a paralisia do funcionário. "Quando ajo sem consultar meu chefe, sou "insubordinado". Quando não faço nada, sou "incompetente". Essa inconstância já me levou a crises", analisa Gustavo, 25, assessor de imprensa.

"No trabalho, convivemos com pessoas com diferentes níveis de saúde mental", explica Tatiana Wernikoff, consultora do Instituto de Psicologia Organizacional. Os próprios chefes são assediados por seus superiores. Mas muitos deles usam os subordinados como válvula de escape, sem a qual não aguentariam a pressão.

Um caso extremo é a história de "Pitbull", apelido dado a um encarregado de produção de uma empresa química de São Paulo. Acostumado a humilhar seus subalternos, foi denunciado por eles ao sindicato da categoria e advertido pela direção. Meses depois, o resultado: infarto fulminante.

Wernikoff lembra que, para existir o autoritarismo, são necessários dois atores: quem manda e quem obedece. "Trata-se de uma relação de complementaridade."

"Antes pensava-se que isso era natural: "Uns mandam, outros obedecem". Hoje as pessoas têm consciência de seus direitos. E a consciência é o primeiro passo para a mudança", resume.

FOLHA DE S.PAULO

SÃO PAULO, 2001

Insatisfeitos criam site "antichefe"

Uma das maneiras de diminuir a pressão exercida por chefes autoritários é compartilhar experiências. Pensando nisso, o relações-públicas Tárkis Prado Júnior, 25, e o publicitário Jorge Félix dos Santos, 28, criaram um site para tornar possível às pessoas contar suas histórias e até encontrar um superior melhor.

"Após passar por várias empresas com chefes "enchendo a paciência", decidimos criar uma página na internet para reunir amigos e divulgar experiências", explica Prado Júnior, que agora comercializa a idéia.

Um dos objetivos do projeto (www.eunaoaguentomeuchefe.com) é indicar "chefes legais" a seus usuários por meio de um banco de currículos, que ainda está em construção.

O site também reúne histórias engraçadas, como a de Pedro, 24, que chamou a chefe de "urubu" e acabou no olho da rua.

Revolta

Grande parte dos relatos, porém, é de pessoas revoltadas com seus patrões. É o caso de Paulo, 23, ex-funcionário de uma empresa de informática.

Ele conta que, enquanto trabalhava no desenvolvimento de um software, seu chefe passava até quatro horas no telefone conversando com a namorada.

E quando o programa estava pronto, era esse mesmo chefe que tomava os créditos pelo trabalho dele. "Sentia-me coagido e desvalorizado", lamenta.

FOLHA DE S.PAULO

SÃO PAULO, 2001

Legislação contra terror no trabalho é rara

A legislação contra o assédio moral ainda é escassa no país. A única lei sobre o assunto foi aprovada em abril deste ano em Iracemápolis (cidade a 163 km a noroeste de São Paulo). As penas vão de advertência a demissão, mas ninguém foi enquadrado ainda.

"Esperamos coibir o assédio e aumentar a consciência das pessoas sobre o problema", afirma João Renato Alves Pereira (PT-SP), prefeito da cidade, que também foi vítima do terror quando trabalhava em uma empresa.

A lei foi inspirada em projeto do vereador Arselino Tatto (PT-SP), de São Paulo, que está em tramitação na Câmara Municipal desde 1999. Um texto semelhante, de autoria da deputada federal Rita Camata (PMDB-ES), foi apresentado ao Congresso em maio. Os dois projetos e a lei de Iracemápolis, no entanto, tratam do assédio somente no setor público.

"Não significa que não haja interesse em fazer uma lei também para a área privada. O problema é que não é procedente alterar duas leis num mesmo projeto", explica a deputada Camata. Ela prepara outro sobre o setor privado.

São poucos os países que possuem leis específicas sobre o tema. Na Noruega, a legislação condena o assédio, mas não o define precisamente. E, na França, um projeto, que inclui proteção às testemunhas da vítima, precisa ainda ser aprovado pelo Senado.

Danos morais

Mesmo sem leis específicas, é possível processar o chefe "tirano" com a legislação vigente.

"Uma das obrigações do empregador é cumprir o contrato de trabalho, que prevê tratamento cordial e respeitoso entre empregado e empregador", explica Valter Uzzo, secretário-geral da OAB-SP (Ordem dos Advogados do Brasil Seção São Paulo).

Com base nisso, a vítima pode entrar na Justiça do Trabalho com um pedido de rescisão indireta, que garante ao empregado aviso prévio, 13º salário e multa de 40% sobre o valor do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço).

O funcionário pode adicionar, no mesmo processo, um pedido de indenização por danos morais. Quando o empregado não quer sair da empresa -porque tem idade avançada, por exemplo, o que pode dificultar sua recolocação profissional- é possível acionar um mecanismo chamado "obrigação de fazer", por meio do qual a empresa é obrigada a restituir ao funcionário sua função original, sob pena de multa diária.

"A Constituição assegura a todo cidadão o direito ao trabalho. O funcionário deixado sem nada para fazer acaba se desqualificando. E isso viola a legislação."

Silêncio masculino

Grande parte das ações é movida por mulheres, grupo mais assediado, segundo a pesquisa da médica Margarida Barreto. É possível, porém, que haja mais homens com esse problema do que é registrado pela pesquisa. Isso porque eles permanecem em silêncio.

Enquanto elas procuram ajuda e dividem mais os problemas, eles guardam o sofrimento para si. Somente 2,2% das mulheres entrevistadas não contaram a seus familiares as humilhações sofridas, contra 90% dos homens.

Eles também pensam mais em suicídio do que as mulheres -todos os 376 homens da pesquisa com relatos de assédio já cogitaram se matar. "Eles mostram maior dificuldade em expressar suas emoções", afirma Barreto.

Funcionário com estabilidade é principal vítima

Um dos principais alvos de assédio moral são os profissionais com algum tipo de estabilidade, como diretores de sindicato ou servidores públicos.

Para eles, o terror é mais prolongado devido à dificuldade de demiti-los. Nesse caso, a estratégia usada pela chefia é tentar vencê-los pelo cansaço.

A servidora pública municipal Mariza Valentim Batista, 45, de Iracemópolis (163 km a noroeste de São Paulo), sentiu na pele o peso da estabilidade.

Quando voltou de férias, foi transferida de sua sala de trabalho para um depósito a mando do então prefeito da cidade. Não havia telefone (os cabos foram arrancados à força) nem sequer caneta. Ficou dois anos sem ter o que fazer.

"Fui exposta ao ridículo. Ele queria me isolar e me fazer pedir demissão", relembra. Para Batista, tratava-se de rivalidade política. Ela era simpatizante do partido de oposição.

Nos primeiros meses, entrou em depressão e procurou um psiquiatra. Com o tempo, porém, resolveu adotar outra estratégia: ignorar seu algoz. "Se ficasse deprimida, entraria no jogo dele." Dedicou-se ao trabalho voluntário e a seu diário.

Agora, ela está movendo uma ação por danos morais contra o ex-prefeito. E, com a nova administração da cidade, voltou a exercer suas funções. "Entre a pressão para entregar os pontos e a minha cidadania, fiquei com a segunda opção."

Segundo pesquisa realizada pela revista francesa "Rebondir", especializada em questões de emprego, são as instituições públicas as que apresentam o maior índice de suicídios ligados ao assédio, muito embora a proporção de casos seja quase a mesma para organizações públicas (29%) e privadas (30%).

Dos 471 entrevistados para a pesquisa, divulgada em junho do ano passado, 33% disseram já ter sofrido assédio. E o problema atingiu indiscriminadamente todos os escalões: executivos (35%), supervisores (27%) e operários (32%).

Especial reúne diversas matérias - ASSÉDIO MORAL

Margarete, 40, vendedora, começou a tomar antidepressivos para aguentar as humilhações que sofre no trabalho. Agora quer processar a empresa

Golpear a auto-estima de funcionários torna-se estratégia para afastá-los

Assédio moral apressa demissão

LUCIANO GRÜDTNER BURATTO

Foi-se o tempo do chefe grosseiro. Hoje o mercado oferece uma variedade de métodos mais sutis para quem quer demonstrar poder ou apressar o pedido de demissão de algum funcionário.

Escolhido o alvo, basta seguir a cartilha: sobrecarregá-lo de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê. Logo os colegas voltam-se contra a vítima. Isolada, sente-se incompetente. Só lhe

resta pedir as contas.

O "método" tem nome -assédio moral-, e a destruição não se restringe ao âmbito profissional: mina a saúde física e mental da vítima, corroendo sua auto-estima.

O problema é mundial. Pesquisa de 1996 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) diz que cerca de 8% dos trabalhadores da União Européia, 12 milhões de pessoas, sofrem desse drama.

Na Suécia, onde o assédio é reconhecido desde 1993, estima-se que ele atinja 9% dos trabalhadores. Na França, um caso de suicídio foi admitido como acidente de trabalho, resultado de pressão moral sofrida pelo trabalhador.

No Brasil, o tema é pouco discutido, mas os números também assustam. Estudo feito com 97 empresas de São Paulo (setores químico, plástico e cosmético) mostra que, dos 2.072 entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórias de humilhação no trabalho.

Segundo o estudo, realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), as mulheres são as maiores vítimas -65% das entrevistadas têm histórias de humilhação, contra 29% dos homens.

O medo é grande. A maioria dos entrevistados não quis se identificar e está recebendo nesta reportagem um nome fictício.

Seleção de superiores não prioriza histórico
FREE-LANCE PARA A FOLHA

A presença de chefes "tiranos" em empresas é decorrência, em parte, da abordagem usada em sua seleção. Focados em resultados, os "headhunters" (caçadores de talento) preocupam-se pouco com o histórico das relações do candidato com subordinados.

"Normalmente, as pessoas são admitidas pela competência e demitidas pelo comportamento. Para mudar esse quadro, é preciso mudar o próprio processo seletivo", analisa Amaeing Mozart Langbeck, gerente de consultoria em gestão do capital humano da Deloitte Touche Tomatsu.

Apesar da constatação, pouco se faz para selecionar chefes mais "humanos". "Os principais fatores para contratação são resultados e referências", diz Simon Franco, diretor de desenvolvimento estratégico para a América Latina da consultoria Simon Franco/TMP Worldwide. "Ninguém está preocupado especificamente com o modo como eles tratam seus subordinados."

Esse tratamento, porém, pode influir no resultado das companhias. Pesquisa da consultoria Hay Group, realizada nos EUA, mostrou que o estilo gerencial pode ter um peso de até 30% nos resultados financeiros da empresa.

Inconstância

O reflexo imediato da má liderança é a paralisia do funcionário. "Quando ajo sem consultar meu chefe, sou "insubordinado". Quando não faço nada, sou "incompetente". Essa inconstância já me levou a crises", analisa Gustavo, 25, assessor de imprensa.

"No trabalho, convivemos com pessoas com diferentes níveis de saúde mental", explica Tatiana Wernikoff, consultora do Instituto de Psicologia Organizacional. Os próprios chefes são assediados por seus superiores. Mas muitos deles usam os subordinados como válvula de escape, sem a qual não aguentariam a pressão.

Um caso extremo é a história de "Pitbull", apelido dado a um encarregado de produção de uma empresa química de São Paulo. Acostumado a humilhar seus subalternos, foi denunciado por eles ao sindicato da categoria e advertido pela direção. Meses depois, o resultado: infarto fulminante.

Wernikoff lembra que, para existir o autoritarismo, são necessários dois atores: quem manda e quem obedece. "Trata-se de uma relação de complementaridade."

"Antes pensava-se que isso era natural: "Uns mandam, outros obedecem". Hoje as pessoas têm consciência de seus direitos. E a consciência é o primeiro passo para a mudança", resume. (LGB)

Valor ONLINE
BRASÍLIA, 2001

Executivos do Santander negam ter pressionado demissões no Banespa

O vice-presidente de assuntos corporativos do banco Santander, Miguel Jorge, afirmou há pouco que não houve pressão para que os funcionários do Banespa aderissem ao plano de demissão voluntária elaborado pela nova diretoria. "Não houve essa pressão indevida, nem assédio moral como o senhor coloca", disse em resposta ao deputado federal Ricardo Berzoini (PT-SP), durante audiência pública na Comissão de Trabalho da Câmara.

Segundo o executivo, das 8,2 mil pessoas que aderiram ao Programa de Demissões Voluntárias (PDV), 5,3 mil já saíram do banco. Desse total, 5,1 mil mantiveram suas contas no Santander e algumas delas aplicaram os recursos recebidos na própria instituição. "Isso é um indicador de que o processo de condução do programa foi favorável", afirmou.

Ele também informou que o PDV foi uma das solicitações feitas pelos próprios funcionários, que, segundo ele, admitiam o excesso de pessoas no banco. "Só a área jurídica mantinha 175 advogados e 200 estagiários. Numa empresa privada, dificilmente seria possível a manutenção desse exército de advogados", afirmou.

Miguel Jorge também informou à comissão que ainda não há definição sobre as providências do Santander em relação à manutenção do Banesprev (fundo de previdência da instituição). Segundo ele, existe a exigência imposta no processo de privatização de manter o fundo por 18 meses. "Mas a dimensão disso do ponto-de-vista financeiro é complexa. Esse assunto continua em permanente discussão".

Ele afirmou também que não há ainda nada decidido em relação aos procedimentos a serem adotados para o financiamento das aposentadorias dos servidores inativos, admitidos antes de 1975.

JB ONLINE
O primeiro jornal brasileiro na Internet

Curitiba, 2001

Assédio moral é proibido a vereadores e políticos da cidade paranaense

Se esse negócio vira moda, políticos e funcionários públicos vão pagar, literalmente, pela língua: uma lei aprovada na cidade de Cascavel, no Oeste do Paraná, proíbe o que é chamado tecnicamente de assédio moral, mas pode ser traduzido em bom português por fofoca, picuinha ou "pegar no pé". Na teoria, vereadores e funcionários da prefeitura estão proibidos de falar mal do chefe ou "tirar um sarro" de colegas de trabalho, o que, de acordo com a lei, é considerado assédio moral e pode resultar até em demissão.

O autor da lei é o vereador Alcebíades Pereira (PTB), presidente do sindicato dos funcionários públicos municipais, que se diz cansado de ver fofoca e perseguições correrem soltas dentro da Câmara Municipal e na prefeitura. A lei "é muito séria e vai pegar", diz o vereador. "A lei é para todo mundo: não pode ficar fazendo picuinha ou se aproveitando do cargo de chefe para constranger os subordinados."

Unanimidade _ "Muitas vezes o funcionário atende mal a população porque o chefe fica pegando no pé dele. Então, se ele tiver como se defender, amparado numa lei, vai atender o povo com mais amor", discursa o vereador, que contou com apoio unânime dos colegas para a aprovação do texto contra a fofoca e diz que o povão gostou da idéia.

O texto da lei é simples: "Fica considerado assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja a auto-estima, a segurança, a dignidade e a moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência."

Entre os atos proibidos pela lei está a marcação de tarefas com prazos impossíveis e o "congelamento", quando funcionários considerados adversários ou indesejáveis são colocados para fazer tarefas triviais, aquém de sua capacidade, em prejuízo do serviço público. E também está proibido fazer comentários maldosos e roubar idéias.

Comissão – Para observar essas regras, o autor da lei espera que funcionários públicos e políticos entendam a medida como um modo de protegê-los. Até agora, ele diz que as pessoas não estão fazendo chacotas. "O pessoal está gostando, isso é uma novidade boa para todo mundo", diz ele, contando que a única exceção vai ser em relação a denúncias feitas à comissão que avalia o período probatório de dois anos dos servidores.

"Essa comissão já existe na prefeitura e é formada por representantes dos trabalhadores e da administração. Não estamos inventando nada novo, mas é ela que vai decidir as punições para quem ficar fofocando", conta ele, listando as punições para os "delitos" previstos na lei: "Cursos com psicólogos, multa, advertência por escrito e, se não adiantar, até demissão."

Na cidade, o assunto ganhou as rodas de conversas, mas não com a força que o autor imaginava. As pessoas discutem e duvidam da aplicação da lei, mas nem por isso deixam de aprovar a iniciativa. Josué Oliveira de Souza, funcionário da Câmara, disse que "as pessoas com bom caráter não têm com o que se preocupar, mas aquelas que não têm um passado muito recomendável vão ficar com a pulga atrás da orelha". De acordo com ele, "não tem ninguém contra a lei, porque ela serve para intimidar os mal intencionados e no geral é boa, bota respeito na Câmara e na prefeitura", ocupada pelo pedetista Edgar Bueno.

No Congresso Nacional, um projeto de lei contra o assédio moral já tramita desde 15 de maio, quando a deputada Rita Camata (PMDB-ES) apresentou à Mesa da Câmara uma proposta para coibir a fofoca no serviço público federal. Pesquisa da Organização Internacional do Trabalho citada pela deputada na justificativa informa que pelo menos 12 milhões de pessoas já sofreram assédio moral, na Europa.

Crie seu grupo

O grave nisso tudo é que, diferentemente do que acontece com os riscos físicos de determinados ambientes de trabalho, como exposição a poeiras e gases que provocam doenças pulmonares ou más condições de segurança, que aumentam os acidentes de trabalho, a pressão psicológica é invisível. Portanto, é impossível medi-la a não ser a partir de suas conseqüências sobre a mente e o corpo de quem trabalha. Muitas vezes, inclusive, a pior opressão vem de atitudes aparentemente bobas, mas tão comuns que sua descrição transformou em best-seller na França o livro Assédio Moral, a Violência Perversa no Cotidiano, da psicanalista Marie-France Irigoyen. Lançado em 1999, o livro já vendeu quase 400.000 exemplares e foi editado em quinze países – inclusive aqui, pela Bertrand Brasil. O sucesso se deve à narrativa de situações pelas quais a maioria das pessoas já passou. Como num filme de terror, uma situação aparentemente inofensiva vai se tornando perigosa e assustadora. Num primeiro momento, as pessoas envolvidas tentam ignorar as agressões que recebem. Em seguida, os ataques vão se multiplicando e a vítima se vê acuada, aniquilada, sem forças para reagir diante da pressão de alguém mais forte e poderoso. "Não se morre disso, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, ofendido, deprimido. E é difícil recuperar-se", diz a autora.

A recuperação é tão difícil que muita gente não consegue. A bancária Maria Antônia Rebelo acabou incluída no plano de demissão voluntária (PDV) do Santander depois de 23 anos e meio de serviço, iniciado com um concurso para o Banespa. Foi no Banespa que Maria Antônia conheceu um chefe tirano. Agora, aos 44 anos, ainda vive à base de antidepressivos e chora toda vez que se lembra das humilhações por que passou. Antônia foi afastada da função de caixa no Banespa porque desenvolveu uma tendinite. Seu chefe a ridicularizava por causa da doença, dizendo que ela estava inventando motivo para não trabalhar. E começou a transferi-la de setor, sempre sob a alegação de que não estava dando certo. "Acabei acreditando que era incompetente, ou louca", conta Antônia.

É uma reação comum, diante de um cerco cada vez mais fechado, o subordinado acabar se comportando de maneira a justificar a punição. Numa situação de crise, o indivíduo pode reagir dando o melhor de si para achar soluções. Mas, numa circunstância em que tem de provar que é bom apesar de estar pressionado e inseguro, ele só vai conseguir mostrar a própria fragilidade, expor os próprios defeitos. Acaba dando razão ao chefe que o considera incompetente e acrescenta mais um item a seu rol de motivos de sofrimento: a vergonha. "Trata-se de um fenômeno circular. Uma seqüência de comportamentos deliberados por parte do agressor destina-se a desencadear a ansiedade da vítima, o que provoca nela uma atitude defensiva, que é, por sua vez, geradora de novas agressões", analisa Marie-France Irigoyen.

O lado mais cruel desse tipo de sofrimento é que ele atinge o que se transformou no centro da vida do homem moderno. Mais do que fonte de sobrevivência, o trabalho constitui hoje a principal identidade do cidadão. Depois do nome, é a profissão, ou o emprego, que define o lugar do indivíduo no mundo. Por isso é tão dolorosa a experiência de ver seu trabalho ignorado ou desqualificado – além, evidentemente, do medo de ficar desempregado que a desaprovação do chefe provoca. O psiquiatra João Ferreira, diretor do Instituto de Psiquiatria da Universidade Federal do Rio de Janeiro (Ipub), cita uma pesquisa na qual foram entrevistados 1.800 funcionários do Banco do Brasil sobre suas condições de trabalho. A queixa principal, surpreendentemente, não foi a de excesso de serviço ou de salário baixo. "A esmagadora maioria das reclamações referiu-se à falta de reconhecimento. É isso que incomoda mesmo, causa ressentimento e rancor", diz Ferreira.

O assunto pega fogo na internet, onde existem dois sites exclusivamente dedicados a esse tipo de conflito (<http://www.assediomoral.f2s.com/index2.htm> e <http://www.assediomoral.org>), que recebem

centenas de relatos por mês. O presidente da Yahoo! no Brasil, Bruno Fiorentini, é um que quase sucumbiu à pressão de seu primeiro chefe, numa grande multinacional com sede no Rio de Janeiro. "Ele queria me convencer de que eu era incompetente, e podia ter conseguido", lembra Fiorentini, que carregou para a empresa que hoje dirige uma grande preocupação em fechar os espaços para abusos de chefias. Na Yahoo!, foi instituído um sistema de avaliação múltiplo. Cada diretor é avaliado por outros diretores, pelos gerentes que lhe são subordinados e pela presidência. "Isso dificulta muito as injustiças que podem acontecer quando a comunicação está restrita a um único chefe", diz. Essa é uma tendência em boa parte das grandes empresas, que já incorporaram à sua administração a idéia de que o relacionamento humano está diretamente ligado à produtividade.

Antonio Milena

Demissão, o medo permanente

"O Coral Sinfônico tinha 76 pessoas, todas concursadas. Quando a nova regente assumiu, em 1995, começou um processo de reestruturação. Foi a pior época da minha vida. Eu acordava com vontade de morrer só de imaginar que tinha de encarar um trabalho que antes me dava o maior prazer. A gente só trabalhava sob ameaça de demissão, sem que ninguém informasse quais seriam os critérios para manter uns e dispensar outros. O discurso era cruel. "Vamos mudar, enxugar, melhorar a qualidade, aumentar salários. Mas não com vocês, que são uns incompetentes." O trabalho de todos era desrespeitado, depreciado. Era humilhação e arbitrariedade todos os dias. Comecei a ficar doente, não só pelo que acontecia comigo mas também pelo que via acontecer à minha volta. Tinha insônia alternada com um sono incontrolável, que me impedia de levantar da cama. Minha resistência física acabou. Vivia gripada e acabei pegando uma pneumonia. O stress foi tanto que de repente me vi sem voz. Da composição original do coral, só restam hoje 24 pessoas."

Márcia Regina Soldi, 28 anos, é cantora lírica e fez parte durante seis anos do Coral Sinfônico do Estado de São Paulo, de onde foi demitida em setembro do ano passado

"É fundamental ter habilidade para lidar com gente, para não perder a contribuição que cada um pode dar a qualquer projeto", diz Antonio Carlos Martins, diretor da Perfil Consultores, a maior consultoria de recrutamento de executivos do Rio. Em sua rotina de entrevista com candidatos a postos importantes em grandes companhias, Martins já percebeu que a preocupação existe dos dois lados. As corporações fazem uma série de exigências e consideram inaceitáveis alguns defeitos em seus chefes. Os candidatos, por seu lado, querem saber qual é a organização, seu porte, sua importância no mercado e também quem será seu superior imediato. "Eles sabem que na vida profissional um mau chefe pode provocar prejuízos irreversíveis à carreira", afirma.

Mas, se as empresas andam tão preocupadas com esse aspecto – e têm efetivamente tomado medidas para melhorar o ambiente de trabalho –, por que o chefe carrasco ainda está tão presente? A diretora de recursos humanos da Xerox do Brasil, Priscila Soares, é pragmática. Antes de iniciar qualquer análise, ela ressalva que, do lado do subordinado, existe um desejo irrealizável de trabalhar sem pressão. "Num mundo competitivo como o nosso, não há como fugir da pressão, das metas, da busca por melhores resultados. Não adianta ser contra ou a favor, tem de encarar", diz. É verdade que o panorama da economia mundial é para lá de desfavorável. Os índices de desemprego não param de crescer, e o fantasma da falta de trabalho é mais assustador que qualquer problema no emprego.

Isso não significa, contudo, que as empresas não tenham responsabilidade sobre os abusos cometidos por seus chefes. Priscila admite que normalmente as companhias subestimam essa função. "Um gerente precisa conhecer muito bem o funcionamento da empresa e ter um bom relacionamento com as pessoas. Muitas vezes se privilegia uma perna só", avalia. Aliás, nestes tempos de descoberta da importância das relações humanas para a produtividade, o erro mais freqüente é dar excessiva importância ao bom relacionamento e deixar de lado a capacidade gerencial propriamente dita. "O resultado é um desastre. Afinal, ninguém respeita chefe bonzinho", diz Priscila, ela mesma classificada por alguns de seus comandados como "um trator".

O aspecto curioso da situação é que, observados sob outro ângulo, os chefes também são vítimas da

pressão no trabalho – de certa forma até mais que seus subordinados. Na organização moderna das empresas houve uma pulverização do poder. Há mais chefes hoje que na rígida estrutura piramidal que vigorava até pouco tempo atrás, e cada um deles tem menos poder. Portanto, existe também uma competição horizontal. "Houve uma falsa distribuição de poder, fazendo com que a posição da chefia seja a mais ameaçada", observa a psiquiatra Silvia Jardim, do Ipub.

Além disso, é sobre os chefes intermediários que recai a maior cobrança. Ele fica espremido entre a cobrança cada vez mais implacável de metas por parte da direção da empresa e o medo de que seus subordinados não sejam capazes de atingir os objetivos. Quando a equipe do Ipub fez a pesquisa sobre as condições de trabalho no Banco do Brasil, foram ouvidas pessoas em todas as posições hierárquicas – caixas, atendentes, funcionários da compensação, chefias intermediárias e superintendentes. A constatação foi que a maior carga de trabalho estava nas chefias intermediárias. "É um pessoal que não tem horário, se for preciso prorroga o expediente e é quem toca adiante a pressão por desempenho", diz João Ferreira, diretor do Ipub. Como se não bastasse, boa parte dos chefes faz ainda uma confusão fatal. Achrom que são meio donos da empresa onde trabalham. Quando são demitidos, ou rebaixados, passam por uma grave crise de identidade.

Antonio Milena

Do céu ao inferno

"Quando fiz o concurso do Banespa, em 1978, passei em primeiro lugar. No começo tudo andou bem. Quando mudei de agência, começou o inferno. Eu tinha adquirido tendinite nos dois braços e não podia mais cumprir algumas funções. Fui transferida para a área de vendas externas. Eu andava o dia inteiro e na volta ainda fazia algum trabalho interno. Quando reclamava de dor, o chefe dizia que eu estava nervosa, que isso era falta de homem, que eu era uma ovelha negra, que não servia para nada. Ele dizia: 'Você está com algum problema? Sinto muito, todo mundo tem problemas'. Comecei a acreditar que era incompetente, ou louca."

Maria Antônia Rebelo, 44 anos, trabalhou no Banespa/Santander por 23 anos e meio. Foi incluída no último PDV do banco, em maio deste ano. Com os 40 000 reais que recebeu, pretende comprar uma casa no interior

Com raras exceções, desmandos de chefia têm o aval da empresa, nem que seja por omissão. A psiquiatra Silvia Jardim considera que o conflito é inerente ao trabalho, mas a humilhação é simplesmente abuso de poder – e, como tal, não deve jamais ser tolerada. A companhia que não age para coibir esse tipo de ação é co-responsável pelas conseqüências. A psiquiatra lembra que já houve tempo em que as empresas não se responsabilizavam pelos danos físicos do trabalho. Até o fim do século XIX, não se falava em saúde nas fábricas. Perdiam-se pedaços do corpo em acidentes, e o trabalhador ficava totalmente desamparado. Em 1890 surgiu, nas minas de carvão da Inglaterra, a figura dos delegados de segurança e só quase trinta anos depois, em 1919, se formou o conceito de doença profissional.

A saúde mental só começou a merecer alguma atenção das empresas no final do século XX, quando os problemas decorrentes da organização do trabalho começaram a comprometer a produtividade. Hoje, existe uma lista de distúrbios psíquicos que podem ser considerados como doenças relacionadas ao trabalho. Entre elas, algumas manifestações de alcoolismo crônico, episódios depressivos, síndrome de fadiga, transtornos do ciclo do sono e, no limite, o burnout, nome técnico da síndrome do esgotamento profissional, uma espécie de blecaute provocado por excesso de stress.

"No início da Revolução Industrial foi preciso dar atenção aos limites físicos do homem para conter a mortalidade nas fábricas. Agora, o mesmo tem de acontecer com os limites psíquicos", conclui Silvia Jardim.

Caindo em desgraça

"Para um executivo, o que pesa é a possibilidade de desenvolvimento futuro e o apoio de quem está

acima. Você quebra um profissional arrebatando com esses dois fatores – as perspectivas e o reconhecimento. A tática é terrível. Meu chefe parou de me cumprimentar, me deixava esperando por horas a fio, me fazia sentir invisível. Eu não tinha mais as informações de que precisava para trabalhar. Numa situação dessas, os que estão a sua volta começam a perceber o que está acontecendo e rapidamente todo mundo se reposiciona. Você caiu em desgraça. Acabei com lesão no rim esquerdo por causa de hipertensão. Em seis meses, tive três entradas na emergência por pique de pressão e engordei quase 10 quilos. Hoje tomo uma medicação fortíssima contra stress e depressão. Sei que fiz um trabalho excepcional, tanto que, quando saí, esse mesmo chefe se apropriou de todas as minhas idéias. A intenção deliberada dele era me humilhar. Você se prepara para competir com seu colega do lado, mas não com seu chefe. O triste é que, na atual crise de emprego, a gente acaba engolindo esses sapos por mais tempo. Para cada um que sai, há cinquenta esperando."

Ex-executivo de uma grande companhia prestadora de serviço público, 56 anos. Foi demitido em junho e continua desempregado.



Rio de Janeiro, 2001

MANUAL DO CHEFE INCOMPETENTE

Se você é chefe, descubra se a carapuça lhe serve. Se é subordinado, aprenda o que NÃO fazer quando chegar sua vez

VOCE S/A No dia 11 de setembro passado, a agência de notícias Reuters perdeu alguns funcionários no atentado ao World Trade Center, nos Estados Unidos. Um dos executivos da empresa, que tem escritório em Nova York, estava trabalhando em outro estado quando foi informado que um de seus subordinados havia morrido. Ele lembrou sem dificuldade o nome do profissional e os trabalhos que tinha realizado, mas, curiosamente, não conseguiu se recordar de seu rosto. O executivo ficou consternado ao se dar conta do absurdo da situação - afinal, tratava-se de uma pessoa com quem convivia. Por isso, sua primeira providência quando voltou ao escritório foi dedicar parte do tempo a uma conversa cara a cara com os outros funcionários. Fez isso para ter certeza de que não iria mais esquecer a fisionomia de nenhum deles. Essa história faz parte de uma das palestras do americano Robert Pasick, psicólogo organizacional e professor da Escola de Negócios da Universidade de Michigan, nos Estados Unidos, e é um triste retrato de como anda a relação entre chefes e subordinados em pleno século 21. "Não que esse executivo seja um mau chefe, mas é fundamental que um líder se preocupe de verdade com sua equipe", diz Pasick.

Incompetente no quê?

Na maioria das vezes, quando alguém diz que "fulano é incompetente" está se referindo às habilidades técnicas daquela pessoa. Acontece que saber fazer bem o trabalho é apenas uma das muitas competências que se exigem de um profissional hoje em dia, ainda mais de quem está no comando. No fim do ano passado, a consultoria PricewaterhouseCoopers fez um estudo com 12 empresas do porte da Alcoa, Algar, Natura e BankBoston sobre as dez qualidades mais valorizadas em um executivo que ocupa posto-chave.

Entraram na lista pensamento estratégico, criatividade e inovação, e gestão de projetos e de mudanças. Liderança, trabalho em equipe e gestão de pessoas também fizeram parte do pacote - e é exatamente nessas competências que os chefes costumam escorregar. "Tenho a impressão de que as empresas se preocupam apenas com a excelência técnica de seus líderes e não os preparam para se relacionar com as pessoas", diz a médica do trabalho Margarida Barreto. Outro estudo, feito pela consultoria KPMG no começo deste ano, chegou à seguinte conclusão: mais da metade dos 100 profissionais pesquisados deixou seu emprego por problemas de relacionamento com os superiores. "Quando o assunto é manter

o funcionário na empresa, um bom chefe vale mais do que um salário compensador", afirma Pasick.

Poderosos e imaturos

Sempre houve chefes incompetentes. Talvez eles tenham aumentado em número porque a guerra por talentos criou um problema muito sério nas empresas: na tentativa de reter seus funcionários mais competentes, muitas começaram a acelerar as promoções. "O resultado é que vários profissionais despreparados chegaram ao poder", diz a consultora Irene Azevedo, da KPMG. O conceito de empregabilidade também deve ser levado em conta para analisar o desempenho de quem está no topo: é muito positivo que cada um se julgue responsável pela própria carreira, mas existem muitos profissionais que são promovidos e ficam à mercê da própria sorte, sem nenhum tipo de apoio da empresa. "É como se o simples fato de virar chefe tornasse a pessoa apta a exercer o cargo", diz a consultora Maria Aparecida Rhein Schirato, da Rhein Schirato Consultores, e autora do livro *O Feitiço das Organizações - Sistemas Imaginários* (Editora Atlas). Além disso, os chefes costumam ter responsabilidades demais e autonomia de menos acabando por ficar engessados. Eles - principalmente os gerentes - vivem um papel ambíguo. "Têm de defender os interesses do dono da empresa, mas são empregados como qualquer outro funcionário", observa Maria Aparecida.

Caçadores de auto-estima

Eis o cenário ideal para o surgimento dos torturadores psicológicos, aqueles chefes que tratam seus subordinados como inferiores. "Esses maus líderes, cada um no seu patamar da pirâmide organizacional, se valem do antigo bordão 'eu mando, você obedece' e aniquilam a auto-estima das pessoas", diz Margarida. De 1996 a 2000, ela fez um levantamento sobre os casos de humilhação no trabalho e chegou a uma triste conclusão: o assédio moral é uma realidade nas empresas brasileiras (para saber mais sobre o assunto, acesse o site www.assediomoral.org). Uma das muitas pérolas corporativas que a médica coleciona é o e-mail que o gerente regional de um conhecido banco brasileiro mandou a outros 19 gerentes-gerais, seus subordinados: "Basta! Quem não entregar a lição de casa não vai passar de ano... Se tivermos outro fracasso neste mês, os culpados serão vocês, que não souberam levar seus subordinados a realizar as metas..." Margarida conta também o caso do gerente de uma companhia aérea que tem o hábito de subir na mesa e chamar a equipe de "cambada de incompetentes" e o de empresas que demitem seus funcionários por telegrama ou em reuniões coletivas.

Donos da verdade

Errar é humano e líderes também podem cometer erros, certo? Certíssimo, mas muitos deles erram, sabem disso e mesmo assim se recusam a dar o braço a torcer, com medo de perder a autoridade sobre os subordinados. "O que eles perdem é o respeito da equipe. As pessoas sabem quando estão sendo enganadas", diz Irene, da KPMG. Se você quer sinceridade dos seus funcionários, deve dar o mesmo a eles. Discurso e ação têm de ser rigorosamente iguais. Senão, pode dizer adeus à confiança da equipe.

Nada de feedback

Deixar para dizer tudo depois é um pecado mortal porque torna a comunicação truncada e afeta o moral e a produção da equipe. As coisas devem ser ditas na hora - sejam elas boas ou ruins. "Se o comentário não for feito logo depois do ocorrido, não surte o efeito desejado", afirma Maria Aparecida. Você deve elogiar ou chamar a atenção de seus subordinados quando os fatos ainda estão frescos na memória e na emoção deles. Só não vale fazer comentários atravessados, que humilhem o funcionário. Se não gostar de alguma coisa, chame-o para conversar a sós, em tom firme, mas sem deixar a delicadeza de lado.

Supervisores e nada mais

Muitos gestores agem como inspetores de qualidade, ou seja, só se manifestam depois que o trabalho está pronto, quando não há mais nada a fazer. O correto é acompanhar o processo, interferir e dar palpites enquanto as tarefas ainda estão sendo realizadas - afinal, estamos falando de um time. "O líder deve coordenar o trabalho e não apenas supervisioná-lo, como se estivesse à parte do processo", diz Maria Aparecida.

Indispensáveis e insubstituíveis

Grande parte dos gestores não acredita que formar pessoas faça parte de suas atribuições, imaginando que, assim, vai garantir sua cadeira de chefe. "Eles confundem formar com adestrar", diz o consultor Pedro Mandelli no livro *Muito Além da Hierarquia* (Editora Gente). E formar pessoas dá trabalho, principalmente se a equipe foi treinada apenas para executar tarefas. O pior é que essa história de dar o peixe em vez de ensinar a pescar acaba se propagando para todos os níveis da hierarquia e deixa em evidência outra falha muito comum nas empresas: elas geralmente não preparam sucessores para o alto comando. Há um ditado perfeito para mostrar os riscos de agir assim: "Não seja insubstituível. Quem não pode ser substituído não pode ser promovido". Se até Jack Welch, o ex-todo-poderoso da GE, preparou um sucessor, por que você não pode fazer o mesmo?

Motivação zero

Chefes que só estão preocupados com a competência técnica da equipe deparam com um problema sério: a falta de entusiasmo do grupo. Também pudera! Como você quer envolvimento e criatividade se está sempre pedindo às pessoas que se limitem a cumprir suas ordens? É seu papel fazer os funcionários se sentir parte.



Rio de Janeiro, 2001

Alerj aprova projeto que pune assédio moral - Prática, que inclui humilhação, pode virar crime previsto no código penal

A tranquilidade de quem comete assédio moral está com os dias contados. Foi aprovado em primeira votação ontem na Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro um projeto de lei do deputado Noel de Carvalho (PSB) que pune a prática no ambiente de trabalho. Humilhação, discriminação, constrangimento e depreciação são os atos que respondem pelo conceito de assédio moral. A punição, que pode ser advertência, suspensão ou demissão, ficará restrita aos funcionários da administração pública estadual ou de empresas e concessionárias ligadas ao poder público do Estado.

Popularmente conhecida como picuinha, a atitude que deu origem ao projeto de lei, segundo Márcio Leal, assessor do autor do projeto, foi a geladeira a que são condenados os que não aceitam participar de esquemas de corrupção. "Conheci casos em que as vítimas não agüentaram e passaram a usar drogas ou terminaram seus casamentos", enfatiza Noel de Carvalho, que se baseou em uma pesquisa da PUC-SP que indicou que 42% dos entrevistados relataram humilhação no trabalho.

Vilma Cassundé, 44, funcionária da Finep (Financiadora de Estudos e Projetos), diz que sofre de assédio moral há mais de dez anos. "Fui alijada profissionalmente, sofri mudança de função, impedimentos para trabalhar e ultimamente não tinha sala, telefone, nada", lamenta Vilma, que está há três anos sob licença médica.

A psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen, autora dos livros *Assédio Moral* e *Mal-Estar no Trabalho*, defende que o assédio moral seja previsto como crime em lei federal, penal ou trabalhista, em todo o mundo, como acontece na França desde janeiro deste ano.

Brasília - É o que pode acontecer no Brasil. Está pronto para ser votado no plenário da Câmara um projeto de lei que inclui no Código Penal um artigo específico sobre a desqualificação do servidor público em razão do vínculo hierárquico. Essa é uma das cinco propostas que tramitam no Congresso Nacional sobre condutas vedadas a servidores.

Segundo o advogado Gustavo Badaró, o regime jurídico de funcionários é normalmente definido em cada estado. Mas ele lembra que apenas a União pode versar sobre a prática e punição de crimes. "As regras aprovadas ontem não tipificam como crime o assédio, apenas o tratam como ilícito administrativo", afirma. A partir da aprovação do projeto de lei pela Câmara e Senado, o assédio moral passará a ser crime previsto no Código Penal. As penas definidas no texto são detenção de três meses a um ano e multa.

Enquanto isso não acontece, tramita no Congresso um projeto semelhante ao aprovado ontem no Rio. O texto da deputada Rita Camata (PMDB-ES) pune o assédio moral aos servidores da União. Para que a tramitação dos projetos seja mais rápida, os cinco foram anexados em apenas dois. Mas como este ano legislativo é mais curto, devido às eleições, não há previsão de que o Congresso aprove ainda nesta legislatura as normas contra o assédio.

* Colaborou Erika Klingl

Valor ONLINE

Brasília, 2001

CCJ aprova pena de prisão para chefe que humilha

A Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados aprovou ontem um projeto que pune o assédio moral no trabalho. A proposta altera o Código Penal, inserindo um dispositivo que prevê a condenação de um a dois anos de prisão para aquele que depreciar a imagem ou o desempenho de um subordinado. O projeto beneficia trabalhadores da iniciativa privada e do serviço público. Aprovado por unanimidade na Comissão, ele será encaminhado ao plenário da Câmara e depois ao Senado.

São poucas as chances de esse projeto ser votado até o final do ano legislativo, mas o fato de ter obtido unanimidade na CCJ é um sinal de bom trânsito em plenário. Deverá ser um dos primeiros pontos da pauta de votações do plenário no próximo ano.

O projeto também pune quem trata seu subordinado com rigor excessivo. Um exemplo de assédio moral citado é a exigência de atuação incompatível com as condições oferecidas ao funcionário, como determinar que uma tarefa seja feita em um dia quando seriam necessários dez. Segundo o autor do projeto, deputado Marcos de Jesus (PL-PE), o objetivo é evitar que os trabalhadores sejam expostos a situações humilhantes.

Segundo o deputado, dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostram que na Europa 13 milhões de pessoas sofrem com o assédio moral no emprego. As pesquisas revelam que 80% dessas pessoas sentem dores generalizadas e 45% sofrem de hipertensão. "Não há dúvida de que essas situações criam danos físicos e emocionais no trabalhador", destacou. (MM)

JB ONLINE
O primeiro jornal brasileiro na Internet

Brasília, 2001

Lei transforma em crime assédio de chefes tiranos - Comissão da Câmara aprova projeto que pune quem oprime subordinados

A Lei Áurea vai mudar de nome. Depois de 113 anos de abolição da escravidão física, os deputados querem banir a escravidão psicológica. "Temos de acabar com o sistema escravocrata", proclamou ontem o deputado Marcos de Jesus (PL-PE).

A chibata emocional nos gabinetes, repartições e escritórios está com os dias contados. O projeto de Marcos de Jesus foi aprovado por unanimidade ontem na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) da Câmara dos Deputados. O texto cria no Código Penal o crime de assédio moral. Chefes tirânicos podem ser condenados à prisão por um ou até dois anos.

Todo mundo já esbarrou com patrões que sequer dão bom dia. Ou, como exemplifica o deputado, não conseguem reprimir o desejo de mostrar poder: exigem prazos impossíveis de serem cumpridos, sobrecarregam o funcionário com tarefas inúteis, criticam e humilham diariamente, subestimam esforços, lançam olhar de desprezo, entre infundáveis demonstrações de prepotência.

Nas palavras do projeto de lei, seria o padrão que "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".

Ex-enfermeiro, o deputado justifica tamanha preocupação pela experiência própria. Seu antigo chefe, de sobrenome Paraíso, transformou a vida de Jesus num calvário. "Ele vivia gritando, me chamando de incompetente, fazendo cara feia e ameaçando me demitir", recorda. Marcos de Jesus também atendeu vários pacientes estressados, angustiados, deprimidos de tanto enfrentar o estimado chefe. Cita até tentativas de suicídio.

O parlamentar se amparou em pesquisas da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), enumerando os casos mais traumáticos. O estudo mostrou que os 700 homens entrevistados alimentam o desejo de vingança. O projeto de lei é a forra do deputado. Estudo da Organização Internacional do Trabalho demonstra que 13 milhões de europeus adoeceram ao passar por tal martírio diário.

O projeto de lei ainda tem de convencer os 513 deputados, quando passar pelo plenário da Casa. Depois, será a vez dos senadores. É promessa de vida dura para os chefinhos e chefetes: depois da Lei do Assédio Sexual, vão ter de se cuidar na hora de cobrar tarefas dos subordinados.

FOLHA DE S. PAULO
RECIFE, 2001

Projeto quer transformar em crime assédio moral no trabalho

Marcar tarefas impossíveis de serem cumpridas, ou com prazos exíguos para serem finalizadas, sobrecarregar o empregado com trabalhos que normalmente são desprezados por outros e transferir um funcionário para locais precários de trabalho são atos que poderão virar crime, previsto no Código Penal Brasileiro.

Um projeto que tramita na CCJ (Comissão de Constituição e Justiça) da Câmara dos Deputados quer modificar Código Penal para que essas ações - consideradas assédio moral no trabalho - sejam tipificadas como crime.

De autoria do deputado Marcos de Jesus (PL-PE), a proposta condena a desqualificação reiterada - por meio de palavras, gestos ou atitudes - da auto-estima, da segurança ou da imagem de um funcionário ou servidor público, em função do vínculo hierárquico.

O texto prevê pena de detenção de até três meses a um ano, além de multa para o infrator.

Para o deputado, a saúde do trabalhador também é atingida pela violência de alguns empregadores. "Nos referimos [no projeto] à violência que atinge o psicológico e o emocional do cidadão, a prática temperada pela ironia, mordacidade e capricho, com evidente desvio de poder", afirma Jesus, em

entrevista à Agência Câmara.

Estudos realizados pela PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo) mostram que o assédio moral leva a dores generalizadas em 80% dos casos, aumento de pressão arterial em 45% e palpitações e tremores em 60% deles. A tentativa de suicídio acomete 9% das pessoas submetidas a assédio moral.

Caso seja aprovada pela CCJ, a proposta será colocada em votação no plenário da Câmara.

O ESTADO DE S.PAULO

França, 2001

França aprova lei sobre assédio moral - Pena para o delito será de 1 ano de prisão e multa equivalente a US\$ 15 mil

A França foi o primeiro país na Europa a legislar sobre o assédio sexual. Agora, decidiu ampliar o assunto aprovando lei que pune o delito de assédio moral com pena de 1 ano de prisão e 100 mil francos de multa, o que equivale a US\$ 15 mil. O assédio moral designa a repetição de atos para a degradação das condições de trabalho, contribuindo para alterar a saúde física ou mental do empregado.

A vítima é alguém que perdeu a vontade de sorrir, tornando-se uma pessoa depressiva, perdendo a confiança em si mesma e permanecendo isolada no interior da empresa. Existem casos de vítimas de assédio moral que chegaram ao suicídio.

Esse problema pode ter sua origem no comportamento de um superior hierárquico em relação ao subalterno ou de um próprio colega de trabalho. A nova lei não limita sua aplicação ao setor privado, mas também ao público, pois se trata de uma prática utilizada com alguma regularidade nas repartições e nos hospitais. O empresariado francês tentou evitar a aprovação, um projeto que pode provocar abusos e custar caro às empresas.

Uma recente pesquisa revelou que em cada grupo de três assalariados pelo menos um já foi vítima desse tipo de assédio. Outra particularidade da nova lei é que em caso de litígio, cabe a pessoa acusada do delito provar que seu comportamento não constitui um assédio moral, mas é justificado por elementos objetivos. Caberá ao juiz, entretanto, formar sua convicção.

O presidente da Associação do Assédio Moral, Loic Scoarmec, lembra que as vítimas terão a sua disposição um texto legal que servirá de base para os advogados que até agora hesitavam entrar com ações na Justiça. Um primeiro caso típico foi julgado recentemente, antes da aprovação dessa legislação. A Justiça condenou a dois anos de prisão e uma multa de 100 mil francos o industrial Maxime Bonnet. Ele não permitia que suas operárias sorrissem ou levantassem a cabeça de suas máquinas de costura durante as horas de trabalho.



Recife, 2002

Seminário em Recife discute assédio moral no trabalho

Recife - O assédio moral no trabalho está sendo discutido há dois dias no 1º Seminário sobre a Saúde dos Trabalhadores do Recife, uma promoção da Prefeitura da cidade, que termina hoje na

Universidade Católica de Pernambuco (Unicap), nesta capital. Na pauta dos debates, a saúde do trabalhador, com foco na agressão moral sofrida por inúmeros profissionais diariamente. Como convidada especial do encontro, a psiquiatra, psicanalista e vitimologista francesa Marie France Hirigoyen, que é autora do livro "Assédio Moral - a Violência perversa no cotidiano", fará palestra esta tarde para trabalhadores e profissionais de saúde.

Segundo o coordenador do evento, Luiz Saraiva, o assédio moral se caracteriza quando o patrão submete o empregado a processo de pressão psicológica e o subestima. Mesmo sem ser ainda reconhecido no Brasil, já foram registrados dois casos em São Paulo e um em Pernambuco. Saraiva informou ainda que a municipalidade irá implementar uma política relacionada ao assunto por meio da rede básica e das unidades de Saúde da Família e especializadas, no Centro Especializado em Saúde do Trabalhador do Recife, que será inaugurado no próximo dia 24.

FOLHA DE S. PAULO

SÃO PAULO, 2002

Um risco invisível no trabalho

Assediar moralmente envolve atos e comportamentos cruéis e perversos perpetrados freqüentemente por um superior hierárquico contra uma pessoa, com o objetivo de desqualificá-la, desmoralizá-la profissionalmente e desestabilizá-la emocionalmente. O ambiente de trabalho torna-se insuportável e hostil, e a vítima sente-se forçada a pedir demissão.

Observe se sofre assédio, se há exposição prolongada e repetitiva a situações vexatórias, constrangedoras, antiéticas, desumanas e humilhantes no ambiente em que a relação do subordinado com o chefe é de submissão e sujeição, uma assimetria de poder.

Assédio moral não resulta do mau humor do chefe, em que se resolve a "contenda" com diálogo ou pedido de desculpas. No assédio moral existe um claro objetivo de prejudicar uma determinada pessoa e de se livrar dela.

Os atos são repetitivos e podem ser sutis, é o dito e o não-dito, o oculto e o não-verbalizado, que vai esmagando o outro. A estratégia de quem pratica esse assédio é isolar, ignorar, atingir a sensibilidade do outro. Constitui uma experiência subjetiva que interfere nos sentimentos e nas emoções, altera o comportamento. Agrava doenças ou desencadeia novas.

É fundamental dar visibilidade ao que está sendo velado e ocultado. Aborde o agressor e procure conversar e dialogar calmamente e preferencialmente com uma testemunha. Faça um dossiê do que vem sofrendo. A vítima deve procurar ajuda visando se fortalecer e não se sentir culpada.

Conte a colegas. Isso alivia a dor e reforça os laços de amizade, pois a erradicação do assédio passa pelo apoio e pela solidariedade. As estratégias são variadas; exigem ações preventivas que envolvam diferentes atores, sem excluir, em qualquer de suas manifestações, a responsabilidade da instituição.

Margarida Barreto, 54, é médica do trabalho e pesquisadora do Neixn (Núcleo de Estudos Psicossociais da Dialética Exclusão / Inclusão Social);

Marie France Hirigoyen, 52, é psiquiatra, psicanalista, psicoterapeuta, com especialização em vitimologia nos Estados Unidos e na França e autora do livro *Harcèlement Moral (Assédio Moral)*.

O que fazer?

Em caso de assédio moral

- Peça ajuda aos colegas

- Procure orientação de um médico do trabalho, um psicólogo ou um advogado

- Faça um dossiê e procure a Delegacia Regional do Trabalho, o Ministério Público ou a Justiça.

FOLHA DE S. PAULO
SÃO PAULO, 2002

BANCÁRIOS RELATAM AGRESSÕES

Abuso de poder

"Eu mandei, você tem que fazer; primeiro o banco, depois o resto"

Insulto

"Quando o gerente de minha agência fazia reuniões, dizia que tínhamos que nos esforçar mais, assim como "uma puta velha age". Era humilhante"

Desmoralização

"Se não está dando conta, fique até dar conta. Eu saí daqui ontem às 10 h da noite"

Desqualificação profissional

"Qualquer correspondência que eu fazia tinha que ser mostrada para a minha chefe para que ela fizesse correções"

Manipulação da comunicação

"As informações não são passadas com antecedência, ficamos sabendo sobre as mudanças por meio dos clientes. Isso é um absurdo"

Interferência na vida pessoal

"O chefe não deixou o funcionário almoçar com o colega"

Ameaça

"Quem não ficar além do horário vai ser mandado embora"

Discriminação

"Por ter adquirido LER, sou humilhada se não executar tarefas na mesma velocidade dos meus colegas"

Danos à saúde mental

"Toda semana aparece um chorando no banheiro"

Constrangimento

"Um chefe me chamou atenção na frente de um cliente sobre assunto de outro cliente. Fiquei pasmo"

"Assuntos que deveriam ser tratados em particular são expostos em reuniões sem o conhecimento dos envolvidos, causando constrangimento"



Rio de Janeiro, 2002

Assembléia do Rio aprova projeto que pune assédio moral no trabalho

Rio - A Assembléia Legislativa do Rio aprovou hoje, por unanimidade, projeto de lei que pune o assédio moral no ambiente de trabalho. De acordo com o projeto, no âmbito da administração pública estadual, todo chefe ou superior hierárquico que submeter funcionário a situações típicas de humilhação, isolamento, discriminação e constrangimento, caracterizando violação da dignidade, será punido por infração grave, podendo ser demitido. O projeto será submetido a mais uma votação antes de ir à sanção da governadora do Estado.

O ESTADO DE S.PAULO

São Paulo, 2002

Funcionárias denunciam GM por assédio moral

Duas ex-funcionárias da General Motors de São Caetano prestaram nesta terça-feira depoimento à Comissão de Relações do Trabalho da Assembléia Legislativa e denunciaram a empresa por assédio moral. Dorvalina Silva do Nascimento e Andréia Maria Andrade alegaram terem sido coagidas a aderir a um programa de demissão voluntária.

Dorvalina, funcionária há 14 anos, disse ter sido mantida em uma sala fechada por quatro horas, enquanto era pressionada pela chefia a aderir ao PDV. A Comissão vai enviar a denúncia à Delegacia Regional do Trabalho e à Comissão de Direitos Humanos da OAB. A GM disse que a denúncia é infundada, pois os cortes ocorreram em processo normal de dispensa



Rio de Janeiro, 2002

Alerj derruba veto a projeto que pune assédio moral

Rio, 14 (Agência Brasil – ABr) – A Assembléia Legislativa do Rio de Janeiro (Alerj) derrubou o veto da governadora Benedita da Silva ao projeto de lei de autoria do deputado Noel de Carvalho (PSB) que pune o assédio moral no ambiente de trabalho. Antes do recesso, o projeto havia sido aprovado, por unanimidade, na Assembléia, mas quando foi à sanção recebeu o veto da governadora. A lei aprovada visa coibir os abusos de autoridade praticados contra funcionários, ameaçando sua integridade física e desagregando o ambiente de trabalho.

De acordo com o projeto, todo chefe ou superior hierárquico no âmbito da administração pública estadual que submeter funcionário a situações típicas de humilhação, isolamento, discriminação e constrangimento, caracterizando violação de sua dignidade, será punido por infração grave, podendo ser demitido da GE.

PORTAL EXAME

TORTURA CORPORATIVA

EXAME Edição(761) Já está na fila para ser votado, na Câmara dos Deputados brasileira, um projeto de lei que pune patrões e chefes tirânicos. Aprovado por unanimidade na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara no final do ano passado, o projeto cria o crime de assédio moral e prevê penas de um a dois anos de prisão. A medida segue uma tendência mundial dos últimos dois anos, quando se começou a prestar atenção no problema da violência psíquica no trabalho. Estatísticas da União Européia revelam que cerca de 8% de todos os trabalhadores (12 milhões, de 147 milhões) sofrem humilhações por parte de chefes e colegas de trabalho.

Embora sempre tenham existido chefes tirânicos, o termo "assédio moral" surgiu em setembro de 1998, quando a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen lançou o livro *Assédio Moral -- A Violência Perversa no Cotidiano*. Ela definia o assédio moral como aquelas atitudes perniciosas e quase invisíveis, um comportamento maquiavélico, exercido no dia-a-dia do trabalho com o fim de espezinhar o outro de forma suave e perversa, como um assassinato psíquico. Lançado com a modesta tiragem de 5 mil exemplares, o livro fez sucesso instantâneo: traduzido para 24 idiomas (incluindo português), conquistou mais de 400 mil leitores e levantou um debate mundial. Mas a enorme repercussão também fez o termo se banalizar. Por isso, Marie-France resolveu lançar um segundo volume de estudos, publicado no ano passado em Paris.

Em *Malaise dans le Travail -- Harcelément Moral: Démêler le Vrai du Faux* (Mal-estar no trabalho -- assédio moral: distinguir o verdadeiro do falso), a psicóloga se propõe, como diz o título, a definir o que é e o que não é assédio moral no cotidiano das empresas. "O assédio moral no trabalho se define como a conduta abusiva -- gesto, palavra, comportamento, atitude -- que atinge, pela repetição ou sistematização, a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho", diz Marie-France. Ela se preocupou em separar assediados de paranóicos e em demonstrar que o assédio moral não pode ser confundido com o corriqueiro estresse, com a pressão do trabalho, com o conflito aberto nem com o simples desentendimento no emprego.

Na mesma linha, a autora denuncia a tendência de "posição de vítima" de muitos que se assumem como assediados sem razão. Ela afirma também que atitudes tiranas de um chefe com seus subordinados, embora condenáveis, não caracterizam assédio moral. Este é um método oculto, premeditado e sistemático, que nada tem de impulsivo e descoberto. As más condições de trabalho, segundo ela, também não podem ser catalogadas como assédio moral. "Trabalhar numa sala pequena com péssima luminosidade e com uma cadeira mal adaptada não constitui um ato de assédio em si, exceto se um só empregado é tratado assim ou se isso é destinado a desencorajá-lo."

Na sua pesquisa para distinguir o verdadeiro assédio do falso, Marie-France enviou um questionário a 350 pessoas que a procuraram para se queixar de humilhações no trabalho. Obteve 193 respostas. "Queria também entender o perfil das empresas nas quais ocorriam casos de assédio moral e começar a mensurar a gravidade do fenômeno. Meus números concordam com outros estudos que começam a ser feitos na França." Algumas conclusões:

- Há mais vítimas mulheres do que homens, 70% a 30%.
- Os setores mais atingidos são as administrações públicas (nas quais não se pode demitir facilmente), o comércio e o ensino. "São áreas nas quais as tarefas não são bem definidas e os erros podem ser atribuídos a qualquer um. Há menos assédio moral nos setores de produção, sobretudo se são exclusivamente técnicos", diz Marie-France.

- As áreas em que há mais assédio são gestão, contabilidade e funções administrativas (46% dos casos).
- A média de idade das vítimas é 48 anos (8% dos queixosos têm de 26 a 35 anos, 43% têm de 46 a 55 anos e 19% têm mais de 56 anos).
- Os métodos mais usados são manobras de isolamento e recusa de comunicação (58%), que podem ser combinados com ataques à dignidade (56%) e às condições de trabalho (53%) e com violência verbal, física ou sexual (31%).
- O chefe é responsável por 58% dos casos de assédio moral. Um grupo de chefes e colegas, por 29%. Só os colegas, por 12%. E os subordinados, por apenas 1%.
- A duração do assédio, segundo a pesquisa, é de três anos em média. Entre as pessoas que responderam ao questionário, 73% estavam suspensas do trabalho por ordem médica e 37% deixaram o emprego (20% foram demitidas por falta; em 9% dos casos a saída foi negociada; 7% se demitiram; e 1% foi colocada em pré-aposentadoria).

O que fazer para combater o assédio moral no trabalho? Marie-France aplaude a adoção de legislação mais rígida, como a que foi proposta à Câmara brasileira. Mas ela também responsabiliza as empresas. "As atuais práticas de gestão favorecem o assédio moral, provocam pressão e estimulam a rivalidade e as condutas desleais. É preciso mudá-las. As empresas devem ter comportamentos mais éticos."

FOLHA DE S.PAULO

São Paulo, 2002

Salário baixo e tarefas sem relação com a futura profissão ameaçam os acomodados - Estágio ruim exige reação

Nem todo mundo consegue ter o primeiro emprego em uma multinacional ou em uma companhia reconhecida, com salário alto e muitas regalias.

Um problema comum num estágio fraco é a empresa utilizar o universitário como mão-de-obra barata, mas qualificada. Outro ponto é trabalhar numa área que não tenha relação com a formação do futuro profissional.

Consultores dizem que uma má experiência pode ser também resultado de falta de perseverança do estudante, caso ele mantenha uma posição conformista diante dos problemas encontrados.

Para conseguir o primeiro estágio, os estudantes aceitam trabalhar até de graça, principalmente se ele for uma etapa obrigatória para a obtenção do diploma.

O estudante de desenho industrial Fábio Freitas, 23, fez um estágio na área de marketing em uma empresa de embalagens de vidro. Durante o programa, Freitas preenchia fichas e fazia contato com clientes e fornecedores. "De criação, que é a minha área, não tinha muita coisa", afirma.

Além do trabalho burocrático, o estudante diz ter sofrido assédio moral. Ele conta que a chefe implicava com qualquer coisa. Como exemplo, cita o dia em que foi repreendido por estar arrumando os ícones do computador.

Mesmo com a pressão diária da superiora que, em tese, deveria orientá-lo, Freitas pensou muitas vezes antes de pedir demissão, pois era bem remunerado. O estudante diz que não teve dificuldades para conseguir outra oportunidade. Segundo ele, chegou a recusar ofertas de grandes empresas por não serem da sua área de atuação. Atualmente, declara-se satisfeito com um estágio que faz na área de criação de uma empresa de design gráfico.

Ofertas duvidosas

Só a Universidade Mackenzie, onde Freitas estuda, recebeu mais de 10 mil ofertas de estágio em 2001. Cerca de 70% delas seriam de trabalhos que utilizam o aluno como mão-de-obra barata, estima o analista de RH da universidade, Cássio Nascimento Silva.

A coordenadora de estágios da Eaesp-FGV, Christina Dias Leite, observa que os alunos que tiveram uma experiência ruim com empresas se tornaram mais perspicazes na negociação.

Estudantes ouvidos pela Folha disseram que estágios ruins ajudaram no amadurecimento e os deixaram mais bem preparados para escolher onde trabalhar.

A.A.C., 23, estudante de administração da Eaesp-FGV, concorda. Ela passou por duas situações negativas, uma delas na área pública, mas afirma que não se arrepende. "Faria tudo de novo."

Em uma de suas experiências, na Prefeitura de São Paulo, não ganhava bolsa-auxílio. Na área pública, diz, quem é concursado deixa tudo na mão do estagiário.

Em um estágio anterior, numa consultoria privada, A. era remunerada. Em compensação, nem sequer tinha nome. Os colegas a chamavam de "estagiária", e suas idéias e seus projetos eram barrados pelo chefe, que a sobrecarregava com serviços administrativos.

FOLHA DE S. PAULO

ALEMANHA, 2002

Perseguição no trabalho é assédio moral

Operários em ação na fábrica da Volkswagen em Emden, Alemanha: o terror psicológico pode se instalar em qualquer ambiente de trabalho e afetar profissionais de todos os níveis hierárquicos

SERGIO VILAS BOAS - DA REPORTAGEM LOCAL

Práticas desprezíveis, porém bem conhecidas do mundo do trabalho, como "puxar o tapete" do colega, espalhar boatos maldosos sobre o superior ou desmoralizar o subordinado na frente da equipe, têm sido objeto de estudo em vários países, incluindo o Brasil. Atitudes desse tipo levam o nome de assédio moral e pressupõem perseguição sistemática ao funcionário, em uma espécie de terrorismo psicológico.

Acaba de sair do forno a primeira pesquisa nacional sobre o assunto, desenvolvida pela médica do trabalho Margarida Barreto para a sua tese de doutorado na PUC-SP. E o resultado é que o assédio moral -praticado de cima para baixo na hierarquia da empresa, de baixo para cima ou entre colegas de trabalho- é rotina no dia-a-dia da maioria. O assunto veio à tona no Brasil há dois anos, com a publicação de "Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano" (ed. Bertrand Brasil), best-seller na França de autoria da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen. Na época, uma pesquisa feita entre funcionários de empresas dos setores químico e farmacêutico, na Grande São Paulo, indicava que o discurso corrente de que o ambiente de trabalho era mais participativo e solidário do que 20 anos antes era equivocado.

Humilhações semanais

Nessa nova pesquisa, em que 4.718 profissionais em todo o Brasil foram ouvidos, 68% deles disseram sofrer algum tipo de humilhação várias vezes por semana. A maioria dos entrevistados -66%- afirmaram que foram intimidados pelos seus respectivos superiores.

A prática de assédio é relatada tanto por funcionários de empresas estatais como privadas. E, entre as suas formas mais comuns, os entrevistados apontam, em ordem decrescente, situações em que o agressor transmite instruções confusas à vítima, em que ele bloqueia o andamento do trabalho da mesma, atribui erros que ela não cometeu, ignora sua presença na frente de outros e pede urgência para

trabalhos irrelevantes.

Nunca se falou tanto em espírito de equipe, solidariedade e visão de conjunto. Apesar disso, mais de 70% dos entrevistados responderam não à pergunta "você acha que as pessoas e os grupos dentro da sua empresa se ajudam mutuamente?".

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen afirma que o terror psicológico no trabalho sempre existiu. A diferença hoje é que as pessoas são estimuladas a atingir o sucesso imediato. "Exige-se cada vez mais resultados em um tempo cada vez menor", disse ela à Folha.

Estabelecer metas impossíveis à equipe ou a um funcionário é uma forma comum de assédio nestes tempos de crise. Em geral, o sujeito topa o desafio, seja por medo de perder o emprego ou para provar que não é o incompetente que o chefe pinta pelos corredores da empresa, por exemplo.

"A sobrecarga de cobrança só aumenta a possibilidade de a vítima cometer erros e piorar sua situação", diz Maria Inês Felipe, gerente de projetos da Manager Assessoria em RH.

"Se a direção da empresa não intervém no modo como as cobranças são feitas, o ambiente de trabalho se torna mais propício para intimidações, humilhações e constrangimentos", completa Jean Bartoli, professor da Fundação Getúlio Vargas especializado em ética empresarial.

Entre as cem melhores empresas do Brasil para trabalhar, segundo ranking elaborado pelo instituto norte-americano Great Place To Work em parceria com a revista "Exame", há algumas iniciativas que funcionam como inibidor de ações tiranas. "A maioria das cem melhores da lista do ano passado possuem códigos de ética. São documentos que prevêm punições para qualquer forma de assédio", afirma José Tolovi Jr, diretor no Brasil do Great Place to Work.

Criar mecanismos por meio do departamento de recursos humanos (RH) da empresa para dar ao agredido o direito de denunciar -sob sigilo ou não- também pode ser decisivo em alguns casos. Em uma importante multinacional sediada em São José dos Campos, interior de São Paulo, uma funcionária recorreu ao espaço aberto pelo RH. Ela alegou que havia alguns meses o gerente de seu departamento a xingava em público, debochava das roupas que ela usava e desqualificava suas opiniões durante as reuniões semanais.

"Essa pessoa nos procurou já no limite de sua tolerância. Ouvimos testemunhas e comprovamos o assédio. Concluimos que o gerente descumpriu nosso código de comportamento", diz o diretor de RH da multinacional, que pediu para não ter seu nome e da sua empresa identificados.

A indústria de cosméticos Avon formalizou seu código de ética no ano passado. "Além de incentivarmos nossos 3,8 mil funcionários a denunciar intimidações repetitivas, temos um comitê para investigar os casos", diz Sara Behmer, diretora de RH da empresa. "O melhor caminho é tentar reeducar o agressor. Se isso não resolver, nós o demitimos", diz ela.

A Redecard, operadora dos cartões de crédito Mastercard e Diners, criou uma caixa postal para os funcionários depositarem denúncias por escrito e anonimamente. "Temos que transmitir aos nossos funcionários a certeza de que toda reclamação será investigada", diz Irélio Frigo, vice-presidente de RH da Redecard.

Sem canal para manifestar-se, a vítima sofre calada. Apenas 15% dos entrevistados por Margarida Barreto contam aos colegas a pressão que estão sofrendo. Mas 60% das vítimas acreditam que seus carrascos têm plena consciência do mal que estão causando.

"A saúde do indivíduo é um importante indicativo para detectar o terrorismo no trabalho. Em geral, as pessoas somatizam o problema e se deprimem. Isso piora a qualidade de vida fora do trabalho também", diz Barreto.

Em relação à legislação sobre o assunto no Brasil, um projeto de lei poderá ser votado no Congresso Nacional ainda neste semestre. Há dois meses, a França aprovou lei que pune as agressões morais com um a dois anos de prisão ou multa de 100 mil francos (cerca de R\$ 150 mil).



,2002

A maioria das empresas já se acostumou a manter funcionários sob forte tensão, com medo de dizer o que pensam e perder seu emprego. Nesse pacto, ambas as partes sabem, embora não seja dito, que o que conta é a produtividade e a lucratividade, e não o indivíduo. Mas há situações ainda piores: as de assédio moral no trabalho. Trata-se de qualquer conduta abusiva que possa trazer danos à dignidade ou à integridade psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho.

Verdadeiras guerras psicológicas se desenvolvem no ambiente profissional, quando uma sucessão de comportamentos por parte de um agressor é dirigida a uma vítima com o fim de desestabilizá-la, levando-a a uma confusão tal que a induza a cometer erros. As vítimas são pessoas perfeccionistas e dedicadas às suas tarefas. São escolhidas como alvos por incomodar a um chefe ou a colegas que se sintam inferiorizados, ou ainda por serem pessoas capazes que se recusam à submissão absoluta.

O processo de assédio tem fases bem delineadas. De início, o objetivo é tirar do funcionário a certeza acerca de sua capacidade, crivando-o repetidamente de críticas e censuras. O agressor cuida para que a vítima não tenha possibilidade de entender o que se passa. Diante de um conflito que, dessa forma, “não existe”, a vítima não reage.

As agressões dão-se num nível de comunicação não-verbal, dificultando a defesa. A vítima fica em dúvida acerca do que percebe: será que aquele foi mesmo um olhar carregado de ódio? Por que será que o agressor parou de falar com ela? As críticas são feitas de forma sarcástica, seguidas de um “que é isso, foi só uma brincadeira”.

Em pouco tempo, as pessoas em volta começam a caçoar da vítima, surgindo até mesmo calúnias e mentiras a seu respeito. A seguir, a pessoa é isolada, tanto pelos colegas, como pela chefia, que a priva de qualquer informação e passa a não lhe dar trabalho. Tampouco lhe é permitido ocupar o tempo do expediente com outra atividade qualquer. Assim, rapidamente o processo de assédio torna-se destruidor.

O sucesso do assédio começa quando a vítima passa a ser vista como pessoa de difícil convivência ou desequilibrada mental. Com tanta pressão, a vítima comete erros, facilitando seu afastamento por alegada incompetência profissional.

O que facilita a ação do perverso agressor é a adesão do grupo. As pessoas não são propriamente perversas, mas são capazes de se deixar persuadir e de abandonarem seus próprios referenciais, aderindo ao assédio.

Por outro lado, há características facilitadoras da ação perversa em determinadas estruturas organizacionais das empresas. A primeira é a desumanização das relações entre os empregados. O assédio é mais freqüente em empresas onde não há interesse em deter funcionários abusivos com colegas.

Empresas que visam a aumentar a produtividade/lucratividade apenas adotando o modelo de colocar suas equipes a trabalhar sob forte tensão, estarão propiciando o surgimento de conflitos. O assédio sempre é fruto de algum conflito, portanto tudo o que contribui para o conflito facilita a ação perversa.

Há ainda as empresas com papéis mal delineados (quem é o responsável por quê) ou com clima organizacional instável (alguém é nomeado para um cargo sem saber se vai exercê-lo mesmo ou se daí a pouco terá outra função).

Não devemos tratar o assédio moral como uma espécie de “fatalidade” da nossa sociedade. Nem todos os conflitos vão evoluir para assédio e provavelmente só evoluirão se houver, simultaneamente, a desumanização das relações de trabalho e a complacência ou até mesmo a cumplicidade da empresa com o indivíduo perverso.

Denunciar é a única forma de acabar com o assédio. É preciso, porém, muita coragem para fazê-lo e estar vivendo uma situação-limite, pois tal denúncia significará muitas vezes uma ruptura definitiva com a empresa. Há que se lembrar também que não existe a certeza da acolhida por parte da empresa e que, mesmo que algum processo legal seja desencadeado, muito dificilmente ele trará resultados favoráveis à vítima.

A única certeza que a vítima terá ao romper com o processo de assédio é que, não havendo possibilidade de composição ou pacto com perversos, ela obterá sua vida de volta. Com algumas marcas difíceis, mas também com as chances de novo recomeço.

Pode-se mesmo comparar o fim do assédio à libertação de um período de aprisionamento.

Valor ONLINE
SÃO PAULO, 2002

Assédio moral: um mal que contamina e destrói as atuais relações no trabalho

Assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho".

Quando definiu o assédio moral há dois anos no livro "Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano", que teve mais de 400 mil exemplares vendidos só na França, a doutora Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicoterapeuta, sabia que estava mexendo em um vespeiro incômodo para as empresas e em um assunto de difícil assimilação por parte dos trabalhadores. Desde então, a polêmica gerada pela publicação foi disseminada pelos meios de comunicação e chamou a atenção da sociedade para a perversidade do problema. Tanta indignação ajudou a pressionar políticos, que produziram até um projeto de lei, aprovado em primeira instância, na Assembléia Nacional francesa, que incluiu a questão na legislação trabalhista.

Agora, a doutora volta a tocar na ferida em seu novo livro "Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral" (Editora Bertrand). Para retomar o assunto, desta vez, ela usou como ponto de partida o depoimento de 193 de vítimas que lhe enviaram espontaneamente suas histórias, após lerem seu primeiro livro. Os relatos ilustram e pontuam todos os capítulos, onde a psicoterapeuta traça um panorama bastante amplo e cinzento das relações de trabalho atuais.

A subjetividade na hora de se diagnosticar o assédio moral, o que o caracteriza, o comprometimento físico e psíquico das vítimas, que por conta das seqüelas deixadas chegam até a abandonar o mercado de trabalho e dificilmente recuperam a auto-confiança, as consequências para as empresas, os riscos na hora da denúncia, a quem se pode recorrer, tudo aparece no livro de forma bastante objetiva e detalhada.

A doutora está hoje em São Paulo para participar do lançamento do seu novo livro na 17ª Bienal Internacional do Livro. Antes de pisar em solo brasileiro, ela concedeu uma entrevista exclusiva ao Valor por e-mail. Eis alguns trechos da entrevista. Pio Figueiroa/Valor

Para Marie-France, a subjetividade no diagnóstico ainda é o maior problema

Valor: Desde que a senhora publicou seu primeiro livro "Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano", o que mudou em relação ao conhecimento das pessoas sobre esse problema?

Marie-France: Meu livro teve uma repercussão considerável na França, mas também na Europa, porque muita gente reconhece uma situação que vivia ou viveu. Isso suscitou numerosos artigos nos jornais e reportagens na televisão, e, sobretudo, uma cobrança dos políticos que foram obrigados a reagir.

Valor: O que está mudando em relação ao assédio moral nas organizações mais modernas?

Marie-France: Penso que nos sistemas piramidais há mais autoritarismo e abuso de poder, mas que nas hierarquias em rede dos novos sistemas de organização a violência é mais indireta, sutil, ela favorece o aparecimento do assédio moral.

Valor: A postura independente e autônoma de muitos trabalhadores atualmente chega a irritar os chefes inseguros e a favorecer o assédio?

Marie-France: A autonomia e a individualização do trabalho colocam os assalariados em situação de rivalidade. Os chefes não têm mais a responsabilidade, delegando-a a cada colaborador. O poder é diluído. Aliás, nas grandes multinacionais não se sabe verdadeiramente quem decide, quem toma as decisões. Acontece também de o subordinado ser mais competente ou mais diplomado do que seu superior hierárquico. Tudo isso cria um ambiente geral que favorece incontestavelmente o assédio moral.

Valor: Qual a maior dificuldade das vítimas?

Marie-France: A dificuldade quando se é vítima de assédio moral é que ele é uma agressão difícil de provar. O assediador, claro, nega a realidade da agressão, mas as testemunhas também não querem se imiscuir porque temem represálias eventuais.

Valor: O medo do desemprego fragiliza empregados e faz com que muitos tentem ignorar o assédio?

Marie-France: É evidente que se as pessoas não receassem ficar desempregadas, elas não permaneceriam numa situação de assédio moral e iriam embora. Infelizmente, poucas têm essa oportunidade. Há uma grande insegurança com relação ao trabalho em todo o mundo.

Valor: A senhora fala sobre a falta de comunicação como sendo um agente provocador do assédio. Quem deve tomar a iniciativa para mudar isso?

Marie-France: Na base de todo fato de assédio há um problema de comunicação. Quando o assédio é o ato de um indivíduo perverso, a recusa de comunicação é deliberada, para desestabilizar a pessoa visada. Quando o assédio é a consequência de um mau administrador ou de dificuldades interpessoais, o diálogo deveria permitir soluções; infelizmente, hoje em dia, não se conversa mais no mundo do trabalho.

Valor: O seu livro traz uma visão bastante pessimista sobre o universo do trabalho atual.

Marie-France: Estou muito pessimista com a evolução do mundo do trabalho. As pessoas estão formatadas, niveladas, e esquecemos de considerar os assalariados como pessoas.

Valor: É o fim da visão romântica de que você deve trabalhar no que gosta e por prazer?

Marie-France: Evidentemente, eu penso que é melhor fazer um trabalho de que se goste, mas existe um perigo em se investir muito nisso. Ninguém mais está garantido em seu posto. Até pessoas muito

competentes podem ser dispensadas de hoje para amanhã simplesmente por razões estratégicas ou questões de poder. O jovem de hoje investe cada vez mais na sua vida privada ou social, e considera o trabalho simplesmente como um meio de ganhar dinheiro suficiente para pagar o seu aluguel.

Valor: Lendo seu livro tem-se a impressão de que só sobrevivem os mais políticos. O que fazer com os tímidos e mais sensíveis?

Marie-France: O sucesso no trabalho se tornou efetivamente um problema mais de adaptação que de competência. É preciso agradar e convir à sua hierarquia. Todos que não tiverem essas qualidades estão ameaçados de eliminação.

Valor: Como as pessoas podem se proteger do assédio?

Marie-France: Nossas empresas gostariam de ter unicamente as pessoas de melhor desempenho. Não há nenhuma tolerância com a fragilidade mesmo se ela for passageira. Deveria ser este o papel dos sindicatos em vez de velar pela proteção das pessoas, mas esses ataques muitas vezes são tão sutis que eles só são execrados quando a pessoa está doente. Quando se é vítima de assédio moral, é preciso não ficar isolado, é preciso buscar apoio. Geralmente é difícil encontrar aliados no seio da empresa, por isso é preciso falar disso fora. É preciso buscar ajuda no plano psicológico com um médico ou psicólogo para aparar o golpe e ter energia psíquica para poder se defender. É preciso também pedir conselhos jurídicos e práticos com um advogado ou um sindicato, ou a uma associação.

Valor: Existe recuperação psicológica para as vítimas?

Marie-France: As conseqüências de longo prazo do assédio são muito difíceis de sanar. Parece-me que as pessoas não esquecem, mas elas podem se esforçar, ter necessidade de lutar, por si e pelos outros. Descobre-se assim uma outra parte de si que pode ser muito rica.

Valor: Como distinguir uma violência ocasional do assédio moral?

Marie-France: Parece-me fundamental distinguir o assédio moral das outras formas de sofrimento no trabalho, por exemplo, do estresse e das pressões no trabalho em que, em princípio, não há malevolência. É preciso distingui-lo também dos conflitos. Num conflito há dois interlocutores que tentam comunicar e isto pode, portanto, trazer mudanças. A relação instaurada no assédio moral é assimétrica, com um agressor que domina e que não quer que a situação encontre uma saída, e uma vítima que não tem nenhum meio de se defender. É preciso distinguir também o assédio das agressões pontuais ou das más condições de trabalho. O fim do assédio moral é livrar-se do outro ou destruí-lo.

OPERÁRIA DO ABC ACUSA GM DE ASSÉDIO MORAL

Uma ex- operária da linha de montagem da General Motors de São Caetano do Sul prestou depoimento ontem à comissão de relações do trabalho da Assembléia Legislativa de São Paulo, acusando a empresa de pressioná-la a aderir ao programa de demissões voluntárias

Funcionária da GM há 14 anos, Dorvalina silva do Nascimento, de 50 anos de idade, disse ter permanecido durante cerca de 4 horas numa sala fechada, sofrendo pressão de 3 chefes para assinar acordo para demissão voluntária.

Segundo a Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT, além de Dorvalina, outra funcionária da GM, Andreia Maria Andradi, de 20 anos, também procurou a entidade para fazer a mesma denúncia.

A General Motors informou que as duas funcionárias foram demitidas pela empresa. Por meio de porta-voz, a montadora refutou a idéia de ter pressionado o PDV.

A GM abriu ontem um programa de demissões voluntárias na fábrica de São José dos Campos para adequar o ritmo de produção à queda nas vendas. A empresa não informou a meta de corte de empregos. Na sexta-feira e segunda-feira passadas, a fábrica do Celta, em Gravataí, não funcionou.

O presidente da comissão de relações do trabalho da Assembléia Legislativa, Nivaldo Santana (PC do B), disse que enviará a denúncia à Delegacia Regional do Trabalho à Comissão de Direitos Humanos do OAB.

Segundo a operária, a proposta era perceber um pacote especial de R\$10 mil no programa de demissões voluntárias ou R\$3,4 mil por meio de demissão. Ela não quis assinar o acordo e foi demitida.

“Meu chefe e mais dois gritaram comigo dentro de uma sala até o turno acabar”, diz a operária, que disse ter sido afastada do trabalho durante 15 dias por recomendação médica. O diretor-executivo da Confederação dos Metalúrgicos, Marcelo Toledo, disse que a empresa deve demitir trabalhadores ainda nesta semana.



Rio de Janeiro, 2002

Alerj derruba veto à lei do assédio

Por maioria esmagadora, inclusive da bancada do PT, foi derrubado ontem, na Assembléia Legislativa do Rio de Janeiro, o veto da governadora Benedita da Silva ao projeto de lei do deputado Noel de Carvalho (PSB) que pune o assédio moral no ambiente de trabalho. A votação ocorreu logo após o recesso de 30 dias. Agora, Benedita tem 15 dias e 48 horas para sancionar a lei. Caso isso não ocorra, a promulgação caberá ao presidente da Alerj, deputado Sérgio Cabral.

O projeto visa a punir por infração grave todo chefe ou superior hierárquico que, no âmbito da administração pública estadual, submeter funcionário a humilhação, isolamento, discriminação ou constrangimento, violando sua integridade. Em caso de culpa provada, o superior poderá ser demitido. O projeto, enviado para sanção da governadora em 7 de maio e vetado, através de publicação no Diário Oficial, em 4 de junho, foi baseado em pesquisas e estatísticas. Segundo Noel de Carvalho, um levantamento realizado pela PUC de São Paulo, em 97 diferentes empresas paulistas, constatou histórias de humilhação no trabalho em 42% num universo de 2.100 empregados. Deste total, 65% eram mulheres.

Em outra pesquisa, esta junto ao Fundo Europeu para Melhoria das Condições de Trabalho, foi constatado que pelo menos 12 milhões de europeus viveram o drama do assédio moral. Em outra pesquisa, aplicada junto a 870 empregados, foram detectados 15 diferentes sintomas, prejudiciais à

saúde do trabalhador, durante o processo do assédio moral. Constatou-se que as pessoas reagem de forma diferenciada às situações de opressão sexual. Na maioria das vezes, as mulheres são acometidas de crises de choro, enquanto os homens pensam em suicídio. O abuso do assédio, segundo o projeto, representa ameaça à integridade física e psíquica.



França, 2002

Definição do Crime

Na França, assédio moral já é lei desde janeiro. Em tempo, no Brasil o assédio moral dá os primeiros passos na via legislativa, mas ainda sem mobilizar interesse coletivo. Há no Congresso cinco projetos de lei sobre conduta vedada a servidores. Um deles inclui no Código Penal artigo sobre desqualificação (pessoal e profissional) de servidor público superior.

A Assembleia Legislativa do Estado do Rio já aprovou em primeira votação projeto que pune assédio moral em ambientes de trabalho mas restrito à administração pública estadual, bem como empresas e concessionárias ligadas ao poder estadual. Por assédio moral entende-se humilhação, constrangimento, discriminação pessoal e profissional nas mais diversas formas .

Assédio moral é a definição legal da prática batizada de picuinha do superior hierárquico em relação ao subordinado. Por incorrer no desagrado do superior, seja por motivo político, pessoal ou profissional, a ele está reservado o isolamento chamado de geladeira, de conseqüências psicológicas muitas vezes dramáticas. Entre outras razões, por opor resistência a participar de esquemas de corrupção. Mas também por motivos políticos.

Marie-France Hirigoyen, autora do livro Assédio moral e mal-estar no trabalho, defende a classificação de crime em lei federal, com amplitude universal.

Projeto em andamento na Câmara dos Deputados inclui no Código Penal artigo sobre a punição de servidor público por prática de assédio moral. Na Alerj, o projeto do deputado Noel de Carvalho teve por base a pesquisa da PUC-SP, na qual 42% dos entrevistados relataram humilhações pessoais no trabalho. Cita o caso de funcionário que foi levado à dependência de drogas por resistir a assédio para integrar esquema de corrupção administrativa.

Embora seja matéria de lei federal, por se tratar de crime, a Alerj define o assédio como ilícito administrativo. Quando nada, contribui para ampliar a repercussão política de uma prática a ser extinta.



SÃO PAULO, 2002

No Brasil já existem leis

Várias cidades brasileiras já aprovaram leis que condenam o assédio moral. A primeira foi da cidade

de Iracemápolis (SP), em 2000. No ano passado, entraram em vigor as de Cascavel (PR), Guarulhos (SP), Natal (RN), São Paulo (SP) e Sidrolândia (MS). Atualmente, segundo a doutora Margarida Barreto, autora de um estudo com 2072 vítimas brasileiras, existem hoje no país mais de 80 projetos-de-lei em tramitação no âmbito municipal, estadual e até federal.

A obra de Marie-France Hirigoyan, segundo Margarida, foi fundamental para que essas iniciativas fossem tomadas. Hoje, às 17 horas, Marie-France estará participando do I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho, na sede do Sindicato dos Químicos de São Paulo.

FOLHA DE S. PAULO

ESPÍRITO SANTO, 2003

Justa causa

Tribunais brasileiros estão revendo sua jurisprudência e condenando empregadores por "assédio moral" _situação na qual o empregado é forçado a executar tarefas inúteis, visando sua demissão. Nos últimos doze meses, houve duas sentenças com pagamento de indenização.

Tortura psicológica

Numa delas, no TRT da 17ª região, no ES, o juiz decidiu que houve "tortura psicológica destinada a golpear a auto-estima do empregado, sobrecarregado-o com tarefas inúteis".

Nova jurisprudência

A segunda condenação por assédio moral ocorreu no TST. Uma administradora, hoje com 75 anos, foi exonerada do cargo de "gerente operacional 2" em empresa do Rio no mesmo dia em que passou a vigiar o novo plano de cargos e salários.

DIÁRIO DE S. PAULO

São Paulo, 2003

Servidor será punido com multa de R\$ 1.074 por assédio moral

Chefe que humilha constantemente os subordinados pode ser afastado do cargo temporariamente ou ser condenado a pagar multa à Prefeitura

A Prefeitura vai punir com multa de R\$ 1.074 ou suspensão disciplinar os chefes que exigirem missões impossíveis ou submeterem servidores municipais a situações vexatórias. A multa está prevista no decreto 43.558 que acaba de regulamentar a lei 13.288, de janeiro de 2002, de autoria do vereador Arselino Tatto.

O servidor municipal que se sentir humilhado pelo chefe poderá denunciar o caso, por escrito, ao superior hierárquico da seção em que trabalha. Uma comissão vai apurar a queixa e encaminhar um relatório ao subprefeito ou secretário da pasta da unidade, que poderá condenar ou não o acusado. A pena será aplicada conforme a gravidade da ofensa e reputação do chefe. A prova pode ser feita por testemunha ou gravação de conversa.

O assédio moral é a repetição de atitudes, por parte da chefia, que acabam tornando insuportável a permanência do funcionário no emprego. "O assédio moral geralmente ocorre quando o chefe não pode demitir o funcionário e acaba fazendo de tudo para que ele peça demissão ou se afaste da função. A humilhação constante leva o funcionário a ter depressão, síndrome do pânico, estresse", diz a

advogada Sonia Mascaro, que vai lançar um livro sobre assédio moral no país.

Empresas

Para os trabalhadores da iniciativa privada ainda não existe uma lei específica regulamentando o assédio moral. A vítima da humilhação do chefe deve processar a empresa na Justiça, com base no artigo 483 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). "O empregado que estiver sendo submetido a excessivo rigor no trabalho, que é uma forma de assédio moral, poderá exigir na Justiça que a empresa o mande embora, sem que seja necessário pedir a demissão", afirma Roberto Parahyba Arruda Pinto, presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP).

No Brasil, existem apenas cinco processos de assédio moral na Justiça do Trabalho (dois em São Paulo, dois no Espírito Santo e um no Rio Grande do Sul). "O único trabalhador no país que ganhou ação de assédio moral em primeira instância na Justiça foi uma moça que caiu em depressão depois que a empresa a colocou na sala dos excluídos, um local onde os trabalhadores indesejáveis ficavam sem fazer nada o dia inteiro", conta a advogada Sonia Mascaro.

Ricardo Patah, presidente do Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, conta que criou um departamento no sindicato para atender denúncia dos trabalhadores de assédio moral. "A maioria trabalha direto com o dono do negócio, que geralmente não separa a relação pessoal da profissional", diz.

Valor ONLINE

MINAS GERAIS, 2003

Danos morais no TST

A Quarta Turma do TST decidiu que o exame do processo judicial em que é requerida indenização por danos morais provocados por acidente de trabalho cabe à Justiça do Trabalho. A decisão foi tomada na análise de um recurso de revista em que foi esclarecida a competência para o exame das ações judiciais decorrentes de doenças profissionais e acidentes de trabalho. O caso envolvia o Serviço Social da Indústria de Minas Gerais (Sesi-MG) e uma ex-funcionária. O Sesi questionava a competência da Justiça trabalhista no julgamento da indenização por danos morais e materiais decorrentes de doença ocupacional, com o objetivo de cancelar a condenação imposta pela primeira instância e confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Minas Gerais.

Valor ONLINE

SÃO PAULO, 2003

Projetos de lei punem os agressores

Na Câmara dos Deputados tramitam pelo menos cinco projetos de lei (PL) que tratam do assédio moral. O deputado Inácio Arruda (PCdoB-CE) apresentou quatro propostas que abordam o tema na esfera trabalhista e penal, todas em 2001. O PL nº 5.970 acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que caracterizam a prática de coação moral e estipulam indenização em dobro, caso a

rescisão contratual seja motivada por assédio moral.

No PL nº 5.971, o parlamentar pede que a prática seja enquadrada como crime no Código Penal, cuja pena seria a detenção de um a dois anos e o pagamento de multa. Já o PL nº 5.972 altera o regime dos servidores públicos federais e cria punições para quem efetuar esse tipo de coação. Segundo o deputado, o projeto nº 6.161 cria um cadastro nacional contra a coação moral. As empresas condenadas em ações transitadas em julgado, por essa razão, seriam inseridas nesse cadastro e ficariam impedidas de participar de licitações públicas.

Para o professor titular de direito da Universidade de São Paulo (USP) e sócio do Felsberg, Pedretti, Mannrich e Aidar, Nelson Mannrich, se o projeto que inclui a coação moral na CLT for aprovado, o Brasil estará entre os países mais adiantados em relação à legislação que trata dos direitos humanos. Segundo Mannrich, isso significaria um avanço no que se refere ao ambiente de trabalho e respeito à dignidade humana. O professor afirma que na Justiça existem vários casos que tratam da questão e que agora falta colocar o tema de forma expressa na lei.

O deputado Inácio Arruda afirma que a idéia dos projetos surgiu a partir de discussões com sindicalistas. "Estava discutindo uma emenda constitucional para a redução da jornada de trabalho em vários Estados do país e o problema do assédio moral e de humilhações sempre surgia nas conversas", afirma Arruda. O deputado Marcos de Jesus (PL-PE) também propõe no PL nº 4.742/01 que o assédio moral seja punido com detenção de três meses a um ano.



Valor ONLINE
SÃO PAULO, 2003

Lei de assédio moral é regulamentada em SP

Os funcionários do município de São Paulo poderão receber suspensão disciplinar, pagar multa e até mesmo ser demitidos caso pratiquem o chamado assédio moral nas dependências da administração pública direta e indireta. Depois de mais de um ano de sua edição, a Lei nº 13.288 que trata do tema foi regulamentada.

A legislação caracteriza como assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja a auto-estima e a segurança de uma pessoa de tal forma que ela duvide de sua competência, fato que poderia gerar danos ao trabalho do funcionário, à evolução de sua carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício. A norma exemplifica como prática de assédio moral atitudes como a estipulação de tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais, tomar crédito de idéias de outros e, ainda, ignorar um funcionário só se dirigindo a ele por meio de terceiros.

Segundo o Decreto nº 43.558, que regulamenta a lei, a parte ofendida terá um prazo máximo de cinco dias para apresentar uma representação por escrito à chefia imediata. O funcionário deverá relatar os fatos, identificar o servidor infrator e apresentar eventuais testemunhas do ocorrido. A legislação prevê uma multa de R\$ 1.074,00, atualizada pelo do Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), e a obrigação do funcionário que cometeu a falta de freqüentar um curso de aprimoramento profissional que inclua disciplinas como ética e relações interpessoais no trabalho. Legislação semelhante já existe no Rio de Janeiro, assim como projetos de lei sobre o tema em outros municípios.

Assédio moral vai à mesa de debate

Vinte anos de trabalho em uma grande multinacional e uma demissão sumária, sem direito a despedida dos colegas, recolhimento de materiais de uso pessoal e à devolução da própria carteira de trabalho. A situação é real e aconteceu com um executivo de São Paulo, que denunciou a situação de embaraço e humilhação a qual foi submetida ao Núcleo de Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) de São Paulo. Por meio do núcleo, o executivo foi buscar uma resposta para demissão e a recuperação de sua carteira de trabalho.

Denúncias de discriminação e assédio moral, raras até alguns anos atrás, começam a ganhar força na Justiça trabalhista - que já possui julgamentos favoráveis aos trabalhadores - e em órgãos como as DRTs, que buscam realizar um trabalho preventivo nas empresas. Em 2003, o Núcleo de Combate à Discriminação paulista realizava em média duas mesas de entendimento entre patrão e trabalhador que por alguma razão denunciou a empresa, três vezes por semana. Hoje, são três mesas, três dias por semana, e uma média de seis denúncias recebidas por semana. "O número de trabalhadores que nos procuram tem crescido porque a conscientização deles em relação aos seus direitos têm aumentado", afirma o coordenador do núcleo, Sylvio Boscariol Ribeiro.

As mesas são realizadas com os representantes das empresas e o trabalhador, após o recebimento da queixa. Nestes encontros, os funcionários do núcleo buscam um acordo entre o patrão e o empregado com o intuito de cessar o problema. Caso isso não ocorra, e fique comprovado que a empresa realmente praticava os atos denunciados, a questão é encaminhada ao Ministério Público do Trabalho. Isso também acontecerá se a empresa não comparecer à audiência.

De acordo com Ribeiro, das mesas realizadas, 90% são por assédio moral. Nestes casos, as queixas mais comuns são tratamentos vexatórios e humilhantes, como ser chamado de burro ou incompetente, e o isolamento do trabalhador dos demais colegas em salas onde permanecem incomunicáveis. Para ilustrar o exemplo, o coordenador cita a queixa de uma trabalhadora que permaneceu isolada alguns dias em uma sala porque reclamou do excesso de peso que carregava no exercício de suas funções. Ela acabou deixando o trabalho, mas denunciou a empresa à DRT-SP, que realizou uma mesa de entendimento, mas não chegou a nenhum acordo. O núcleo enviou o caso ao Ministério Público do Trabalho. Em outra situação, um camareiro de hotel foi à DRT porque não suportava mais as brincadeiras do gerente em relação ao seu cabelo. Os representantes do hotel compareceram à audiência e se disseram surpresos com o comportamento do gerente, que foi demitido em razão das brincadeiras. "Normalmente, o assédio parte de quem está em cargos de chefia ou de gerência", afirma. Segundo a chefe da fiscalização da DRT-SP, Roseli Nieto Piovezan, todas as DRTs do país possuem esses núcleos. Em São Paulo ele foi criado em 2001 para orientar tanto as empresas quanto os empregados e promover mediações entre os mesmos.

Para a advogada Adriana Calvo, coordenadora da área trabalhista do Stuber Advogados Associados e especialista no atendimento a executivos e diretores, o núcleo da DRT representa uma alternativa fora do sistema Judiciário para o trabalhador negociar com a empresa. "Hoje o advogado tem que achar formas alternativas de negociação à Justiça do Trabalho, que demora pelo menos oito anos para julgar um processo, frustrando as expectativas do cliente que busca uma resposta rápida ao seu problema", afirma. Além disso, ela acredita que o encaminhamento do procedimento ao Ministério Público do Trabalho pela DRT - quando apurado que a empresa não agiu corretamente - é uma forma de pressionar a empresa a negociar com o trabalhador. Segundo ela, o Ministério Público do Trabalho pode entrar com uma ação civil pública contra a empresa se comprovada a prática discriminatória ou de assédio moral.

Justiça do Trabalho quer ampliar competência

A ampliação da competência da Justiça do Trabalho para a apuração de crimes foi um dos pontos mais defendidos no 12º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), que ocorreu até sexta-feira em Campos do Jordão, no interior de São Paulo. O deputado Luiz Eduardo Greenhalgh (PT-SP), ex-presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados, já afirmou que vai apadrinhar a proposta no parlamento.

Atualmente, os crimes relacionados a assuntos trabalhistas são tratados na Justiça Federal. Embora se trate de uma luta antiga das pessoas ligadas ao direito do Trabalho - notadamente o Ministério Público do Trabalho (MPT) -, a idéia de fazer com que a Justiça trabalhista pudesse julgar esses crimes não foi aceita na proposta de reforma do Judiciário aprovada na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado no último mês.

O professor de direito penal da Universidade Federal do Paraná, René Ariel Dotti, defendeu a ampliação da competência trabalhista. "A Constituição Federal estabelece que os crimes contra a organização do trabalho sejam de competência federal, porém acredito que isso serve apenas para esses crimes onde há o interesse da União", afirma. Ele defende que os crimes no procedimento trabalhista e nas relações do trabalho sejam de competência da Justiça do Trabalho. Entre esses crimes está o assédio sexual, a violência física e moral, falsificação, prevaricação, entre outros. Para o professor, os crimes de natureza trabalhista possuem uma série de especificidades do ambiente do trabalho que favorecem uma análise mais aprofundada dos juízes especialistas em questões laborais.

O deputado Greenhalgh, que é advogado, defende a ampliação da competência de forma ostensiva. "A reforma do Judiciário está trazendo a federalização dos crimes contra os direitos humanos, e podemos partir com mais uma linha de atuação: os crimes trabalhistas são afrontas aos direitos humanos e a Justiça do Trabalho, na verdade, é uma espécie de Justiça Federal especializada, que poderia assumir parte da nova competência", diz.

A federalização dos crimes proposta pela reforma do Judiciário não será total, ou seja, o procurador-geral da República precisará pedir que o processo saia da Justiça estadual para a federal. A proposta de Greenhalgh, entretanto, é totalmente diferente do que ocorrerá com a federalização: ela seria apenas um argumento para facilitar a aprovação da tese trabalhista.

Esse assunto já foi tratado recentemente em outro evento trabalhista. Durante a abertura o Congresso Nacional dos Procuradores do Trabalho, que ocorreu em Brasília durante o mês de abril, a procuradora-geral do Trabalho, Sandra Lia Simon, defendeu a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para as questões criminais. "A Justiça Federal não está tão familiarizada com as questões que envolvem o direito do trabalho", diz. Sandra Lia defende, entretanto, que a ampliação seja realizada junto com modificações processuais, para evitar o caos na Justiça do Trabalho. Mas o procurador-Geral da República, Cláudio Fonteles, foi totalmente contra, afirmando que os demais ramos do direito são mais aparelhados para as questões criminais.

Anamatra vai propor novas leis

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) decidiu, ao encerrar o 12º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), sexta-feira em Campos do Jordão, que vai propor projetos de lei sobre os principais pontos aprovados entre as 30 resoluções dos magistrados. De acordo com o presidente da Anamatra, Grijalbo Coutinho, o evento, que reuniu 843 pessoas - recorde para o congresso -, despertou os magistrados para uma série de pontos debatidos nos três dias de encontro. "A partir de agora vamos utilizar esses 30 itens aprovados pela plenária do Conamat e dar uma orientação para nossas atividades, inclusive com a apresentação de projetos de lei", afirma.

Entre os principais pontos aprovados está a redução da jornada de trabalho, a proibição de horas extras, nova configuração para o assédio moral, incentivo à ampla substituição processual - ou seja, que se avance no uso das ações coletivas - e estímulo à criação do fundo de pagamentos de débitos trabalhistas. Outro ponto aprovado foi uma tomada de posição contrária à reforma sindical, elaborada pelo governo através do Fórum Nacional do Trabalho e que chegará à Câmara dos Deputados nos próximos dias. A próxima edição do congresso, que é bienal, ocorrerá em Maceió, Alagoas.

FOLHA DE S.PAULO

SÃO PAULO, 2004

Brasileira ganha processo contra a OIT - Lena Lavinas alegou ter sido maltratada em órgão da ONU para as relações de trabalho

A economista Lena Lavinas, 51, ganhou processo por assédio moral que moveu, em tribunal interno das Nações Unidas, contra a OIT (Organização Internacional do Trabalho), da qual, entre 2000 e 2003, foi analista sênior em políticas sociais.

Com a sentença, publicada em 14 de julho, a brasileira passa a ter direito a uma indenização de valor a ser negociado.

A OIT, criada em 1919 e desde 1946 integrada à estrutura da ONU, tem como objetivo, reconhecido pelos 245 países e territórios a ela filiados, estimular condições de trabalho condizentes com a liberdade de organização e com os direitos humanos.

O órgão também possui, desde fevereiro de 2001, um protocolo sindical interno que protege seus 1.900 funcionários contra o assédio moral e o sexual.

Procurada pela Folha, Lavinas não quis ser entrevistada, porque aguarda o julgamento de dois outros processos que move contra o órgão internacional que a empregou. Ela pretende publicar um livro sobre o episódio.

A OIT, por meio do porta-voz Luís Antonio Córdova, disse ontem que a política interna do órgão é a de não comentar as decisões do tribunal interno.

O diretor-geral da OIT, o chileno Juan Somavia, estará hoje no Brasil. Participa, no Rio, do 10º Congresso Mundial de Gestão de Recursos Humanos.

Ele foi diretamente atingido pela sentença do Tribunal Administrativo da ONU, nome oficial daquela corte interna.

A sentença declarou "inválido" despacho que ele assinou em novembro de 2002, no qual, após negar que a economista viesse sofrendo assédio, recomendou que o departamento de recursos humanos a assistisse para que ela superasse "o estresse e se familiarizasse com as regras do órgão".

Entre 2001 e 2002, antes que a economista brasileira fosse beneficiada pela sentença do tribunal da ONU, 87 funcionários contataram a ombudsman da OIT, Joan Connors, para relatar casos de assédio. O dado consta de relatório da ombudsman.

O texto da sentença não entra em detalhes sobre os episódios nos quais a economista foi vítima. Menciona, no entanto, "violência psicológica" e "ofensas à dignidade" praticadas por seus superiores,

do Programa de Segurança Socioeconômica.

Por sete anos pesquisadora do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) e hoje professora da UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro), Lavinias acaba de publicar, com Eduardo Henrique Garcia, "Programas Sociais de Combate à Fome" (editora da UFRJ/Ipea).

Seu processo recebeu o nº 2.370 e foi julgado pelos juízes Michel Gentot, James K. Huggessen e Mary G. Gaudron.

Antes de o caso chegar ao tribunal, suas queixas foram submetidas a sindicância interna da OIT. Seu chefe imediato, Guy Standing, defendeu-se com a apresentação de um abaixo-assinado de outros funcionários que o inocentava da acusação de assédio. Mas os signatários dependiam dele para a renovação de seus contratos de trabalho.

A sindicância, feita em maio de 2002, criticou o superior de Lavinias pela "ausência de intenso treino no exercício das funções de comando de equipe" e recomendou que ele fosse transferido para um cargo em que não estivesse mais encarregado da gestão de pessoal. A transferência não foi feita pelo diretor-geral, Juan Somavia.

FOLHA DE S.PAULO

SÃO PAULO, 2004

OIT não cumpre decisão da ONU, diz economista

A economista Lena Lavinias afirma que a OIT (Organização Internacional do Trabalho) não está cumprindo a decisão do tribunal interno da ONU que determinou que a entidade – para a qual trabalhou entre 2000 e 2003 – negocie e lhe pague uma indenização por assédio moral.

Lavinias ameaça, caso a OIT "não aplique a regra da lei", mover um novo processo. Dessa vez, porém, ela pretende iniciar a ação na Corte Européia de Direitos Humanos.

Em 14 de julho deste ano, Lavinias ganhou processo por assédio moral que moveu contra a OIT em tribunal interno da ONU. A organização integra a estrutura das Nações Unidas, e tem como objetivo estimular condições de trabalho que sejam condizentes com a liberdade de organização e com a observância dos direitos humanos.

Ela alegou sofrer violência psicológica e ofensas à dignidade por parte de seu chefe, o diretor do Programa de Segurança Socioeconômica, Guy Standing.

Presente ontem ao lançamento do estudo "Segurança econômica para um mundo melhor", na USP (Universidade de São Paulo), Standing disse que não são verdadeiras as acusações de Lavinias contra ele. Apesar da decisão da ONU, afirmou: "Para mim, é um caso encerrado. Fui considerado inocente". Standing se referia a um abaixo-assinado de outros funcionários que o inocentava da acusação de assédio moral. Os signatários, no entanto, dependiam dele para a renovação de seus contratos de trabalho.

"Não respondem as nossas cartas", diz Lavinias, sobre as tentativas de negociação que afirma fazer com a Organização Internacional do Trabalho.

"Caso não haja decisão correta da OIT – caso se coloquem acima da lei – vou para um outro tribunal", afirma.



Brasília, 2004

Bancários ameaçam radicalizar

Depois da decisão do governo federal, que autorizou o corte do ponto dos bancários grevistas, o dia ontem foi de manifestações da categoria em todo o DF. Os trabalhadores organizaram um café da manhã no Setor Bancário Sul e seguiram para o Setor Comercial Sul.

Cerca de 200 manifestantes se reuniram em frente ao Bradesco, na quadra 2, e fizeram um enterro simbólico do presidente da Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), Márcio Cypriano, que é também presidente do Bradesco. Os manifestantes culpam Cypriano pelo impasse nas negociações e pela continuação da paralisação, que já dura 14 dias.

- Vários funcionários estão sofrendo assédio moral e estão sendo obrigados a voltar ao trabalho. Mas a categoria não vai ceder, pelo contrário, diante do corte do ponto vamos radicalizar o movimento - garante Washington Silva, diretor do Sindicato dos Bancários do DF.

O deputado distrital Augusto Carvalho (PPS), que é funcionário do Banco do Brasil, também participou da manifestação e criticou a política das instituições financeiras.

- Em 20 anos, nada mudou. Os bancos ainda mantêm a mesma política de recursos humanos e as tarifas bancárias, que já são abusivas, vão aumentar ainda mais - criticou o deputado.

Os manifestantes tentaram entrar na agência do Bradesco e foram contidos por cerca de 20 policiais militares. Os bancários queriam protestar formando uma longa fila no banco para o depósito simbólico de um centavo.

Hoje, a partir das 16h, os bancários se reúnem em mais uma assembleia, no Setor Bancário Sul. Em seguida, seguem em cortejo até o Palácio do Planalto.

Prejuízos - Os representantes dos bancos oficiais estão preocupados com as consequências da greve para os aposentados e beneficiários do Bolsa Família, que começam a receber os pagamentos nos próximos dias. Os bancos decidiram aguardar a audiência pública de conciliação, que acontece hoje no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, antes de pedir intervenção judicial.

Os trabalhadores do DF garantem que não haverá prejuízo aos aposentados. O diretor do Sindicato dos Bancários, Jair Pedro, explica que a categoria pode montar um esquema especial para atender os aposentados.

- Muitos desses trabalhadores que não estão mais na ativa eram bancários. Não queremos prejudicar ninguém e se não houver um consenso até a semana que vem, vamos estudar uma forma de atender todos os aposentados - garante Jair.

Os bancários exigem reajuste de 25% e a Fenaban oferece aumento de 8,5%, proposta que já foi recusada pela categoria. "Lamentavelmente, essa proposta, construída na mesa de negociações com as lideranças sindicais dos bancários não foi confirmada em várias assembleias sindicais e resultou em indevido bloqueio de acesso a diversas agências bancárias" - comentou a Fenaban em nota oficial.



São Paulo, 2004

Delegacia tem S.O.S. para assediados

Na falta de canal dentro da empresa, a pessoa que se sentir lesada por assédio moral pode se valer de um recente serviço criado pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT-SP): o Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho (rua Martins Fontes, 109, 9º andar, centro, tel. 0/xx/11/3150-8054). O núcleo recebe denúncias de discriminação, assédio sexual e assédio moral. E seu "objetivo principal é provocar algum acordo entre assediado e empresa. Propomos a readmissão da pessoa ou, se ela ainda estiver trabalhando, pedimos alguma atitude em relação ao agressor", diz a médica e coordenadora do núcleo, Cecília Zavariz. Na falta de acordo ou nos casos em que a empresa não cumpre os acordos, o processo é encaminhado ao Ministério Público

do Trabalho, diz Zavariz. No ano passado, dos 24 processos abertos, três foram classificados como assédio moral. "A procura ainda é pequena por desconhecimento das pessoas", diz a coordenadora.

Novidades na lei

Em dezembro último, a Comissão de Constituição e Justiça da Câmara aprovou projeto de lei do deputado Marcos de Jesus (PL-PE) que institui o crime de assédio moral no trabalho e prevê penas de detenção de um a dois anos. Resta aguardar a votação na Câmara dos Deputados. Suécia, Alemanha, Itália, Austrália, EUA e França foram os primeiros a criminalizar o assédio moral no trabalho. Na França, a lei prevê punições tanto para os tiranos envolvidos no caso, independentemente do nível hierárquico, como para os dirigentes das empresas nas quais foi comprovado o crime. As penas podem ser em dinheiro -multa de 100 mil francos franceses (cerca de R\$ 150 mil)- ou de um a dois anos de prisão.

Valor ONLINE
SÃO PAULO, 2004

TST esclarece prazo de ação trabalhista por dano moral

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que o prazo para questionar fatos que envolva dano moral nas relações de trabalho é o estabelecido no Código Civil - no caso, de analisado 20 anos - e não os cinco anos para as ações trabalhistas propriamente ditas. Esta foi a primeira vez que o tribunal decide sobre o assunto e o entendimento deverá causar impacto direto nas relações entre empresas e empregados.

De acordo com o relator do caso na Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, ministro Lélío Bentes Corrêa, o dano moral tem natureza civil e não é porque foi questionado na Justiça do Trabalho que deve ter o mesmo prazo de prescrição trabalhista. "Essa é uma decisão inédita em que o tribunal reconhece a prescrição diferenciada", diz. Ele explica, entretanto, que o prazo para entrar com ação é o mesmo das ações trabalhistas: dois anos. Ou seja, o trabalhador deve entrar com a ação até dois anos após o fim da relação de trabalho, porém poderá questionar atos ocorridos nos últimos 20 anos para danos morais e cinco para questões trabalhistas.

O caso prático analisado pelo TST envolveu um médico que trabalhava para o Metrô paulista e foi rebaixado de função funcional em 1978. Segundo o processo, ele sofreu humilhações por dez anos. O médico ajuizou a ação de indenização por danos morais em 1996. A primeira instância trabalhista de São Paulo condenou o Metrô a indenizar o ex-funcionário, hoje com 90 anos. Mas o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região, em São Paulo, anulou a decisão, alegando que o caso já havia prescrito. O TST, entretanto, inovou com esse entendimento, sem entrar no mérito do dano moral.

"O que é importante esclarecer, contudo, é que o prazo só foi de 20 anos porque o fato ocorreu antes da publicação do novo Código Civil, que reduziu o prazo de prescrição de dano moral para dez anos", diz o ministro. Corrêa afirma que a decisão do TST deverá repercutir nas empresas. "Difícilmente o dano moral é provado por documentos, mas como existe a noção da prescrição trabalhista de cinco anos, as empresas deverão guardar seus documentos por mais tempo", afirma. O ministro ainda informa que a decisão, em tese, vale para qualquer tipo de dano moral, ou seja, tanto para danos continuados quanto para danos causados por um único evento.

O advogado Carlos Eduardo Vianna Cardoso, sócio da área trabalhista do Tozzini, Freire, Teixeira e

Silva Advogados, acredita que a decisão é relevante. "Ela foi tomada pela SDI, que é a grande formadora de jurisprudência do tribunal", diz. Ele acredita que as empresas deverão tomar mais cuidados com sua documentação histórica, mesmo que os casos de dano moral não envolvam papéis oficiais. "É preciso lembrar que as provas são muito difíceis, e que quanto mais tempo passa é mais difícil para o acusador e para a empresa", afirma.



Rio de Janeiro, 2004

Instruções para escapar dos processos de assédio moral

EXAME Observe as seguintes situações. Uma funcionária chegava atrasada às reuniões de venda e era forçada a imitar uma galinha e rebolar em cima de uma cadeira. Outra tinha a bolsa revistada ao deixar o serviço. Uma terceira, ao voltar para a empresa depois de uma licença, continuou sendo remunerada, mas foi "encostada" pelo departamento. O que elas têm em comum? São casos reais de profissionais que conquistaram na Justiça do Trabalho o direito de ser indenizados pelos seus empregadores. Motivo: eles se sentiram lesados moralmente.

Não são casos isolados. De 1988 pra cá, os tribunais trabalhistas brasileiros já julgaram mais de 1 600 pedidos de indenização por dano moral. Em 2002, foi emitida a primeira sentença no país condenando uma empresa pelo crime de assédio moral contra um empregado.

Desde então, o termo, já usado com frequência na Europa e nos Estados Unidos, ganhou força também por aqui. Ele ainda não foi definido em lei, mas vem sendo cada vez mais usado em processos nos quais profissionais afirmam ter sido humilhados, de alguma forma -- o que pode resultar num custo considerável para as empresas. "É muito difícil monitorar os deslizes de todas as pessoas que trabalham numa organização", diz Joaquim Manhães Moreira, sócio do escritório paulista Manhães Moreira Advogados. "Mas é possível evitar que a companhia esbarre em situações que podem render processos por assédio moral." Eis alguns conselhos:

- * A empresa deve conscientizar seus funcionários sobre a necessidade de respeito aos direitos pessoais. Quais direitos? Moreira afirma que, como não há uma regra jurídica que defina com objetividade quais condutas podem ferir a honra e a dignidade das pessoas, é recomendável que a empresa estabeleça um código de conduta ética ou outro documento que obedeça a um preceito genérico. "Determinar que os funcionários pratiquem o princípio kantiano de só fazer aos outros aquilo que fariam para si mesmos é uma boa estratégia", diz. "Elimina brechas para comportamentos inadequados e ajuda a evitar que os relacionamentos fiquem engessados."

- * O comportamento dos líderes deve ser monitorado. É necessário cuidado com chefes que tomam para si as glórias pelas ações dos subordinados ou que sempre os culpam pelos fracassos. Avaliações 360 graus e pesquisas de clima podem ajudar a rastrear as injustiças e combatê-las. "Os créditos pelo sucesso devem ser atribuídos a quem, de fato, deu a contribuição", diz Moreira.

- * O abuso de poder por funcionários de qualquer nível deve ser proibido. Entram aqui o assédio sexual e outras práticas mais corriqueiras em certas corporações, como gritos, xingamentos e tratamentos pouco afáveis. "Ninguém deve estar isento da obrigação de praticar as regras essenciais da boa educação", diz Moreira. Sim, chefes também devem dizer bom-dia, boa-tarde, por favor e obrigado. E atenção: a mesma cordialidade vale também para a comunicação via e-mail.

- * Os líderes devem expor os erros, as falhas e as oportunidades de melhoria de um funcionário somente a ele mesmo, em particular. No máximo, uma terceira pessoa, apta a fazer um julgamento imparcial, pode participar da conversa. É uma forma de proteger os dois lados: o funcionário fica menos vulnerável às preferências do chefe e o superior, às acusações de favorecimento. "Vale lembrar que o assédio não é praticado apenas pelo chefe em relação ao subordinado. O contrário também vale", diz Isabella Witt, especialista em direito do trabalho e sócia do escritório Pompeu, Longo e Kignel Advogados.

- * Na hora da demissão, a recomendação é: seja discreto, sobretudo se a situação estiver relacionada a

erros ou falhas. Se for necessário que a empresa use o exemplo para evitar que a conduta indesejada se repita, a direção deve esperar a poeira baixar e, depois, redigir um comunicado especificando a postura ideal, sem mencionar fatos. Os advogados também recomendam que os chefes não dêem referências verbais ou escritas sobre ex-funcionários, sejam elas positivas ou negativas. Se alguma política interna obrigar a empresa a fornecer uma carta de recomendação, ela deve ser dada no momento da saída do funcionário e conter apenas informações objetivas e favoráveis.

* As vontades pessoais dos funcionários devem ser respeitadas pela empresa e desconsideradas nas avaliações de desempenho. Por isso, nada de olhar enviesado para quem faltou à festa da firma, não participou do rafting do departamento no fim de semana ou se recusou a participar do programa de voluntariado.



Brasília, 2004

Assédio moral é mal ainda desconhecido - Poucos sabem como se defender

Muita gente tem ou já teve de conviver com aquele chefe chato, que gosta de pegar no pé, e colocar o trabalhador nas piores situações possíveis, dar tarefas consideradas humilhantes, e fazer brincadeiras de mau gosto. O que pouca gente sabe é que existe uma maneira de combater o considerado assédio moral.

De acordo com Luiz Roberto Domingues Júnior, diretor de Saúde do Trabalhador da Secretaria de Saúde do DF, apesar de ser comum as pessoas se sentirem humilhadas no trabalho, é preciso que tomem conhecimento das armas que têm à disposição. O trabalhador que sofrer assédio moral pode ter direito ao mesmo benefício que o empregado que se acidenta em trabalho.

“Primeiro, é preciso que ele tenha uma licença médica. No caso do trabalhador que sofrer assédio moral, o dano seria psicológico, e não físico. Conforme a lei previdenciária, se ele passar mais de 16 dias afastado, pode retornar ao local de trabalho com a garantia de um ano de estabilidade”, explica o diretor.

No mês passado, a diretoria recebeu 480 denúncias de acidentes de trabalho. Dessas, apenas uma era por assédio moral. Foi o caso de um motorista que reclamava do chefe que, segundo ele, estava “implicando” com o trabalhador, colocando-o sempre para trabalhar nos turnos mais difíceis, como o da noite. No momento, a diretoria investiga o caso, para constatar se realmente existiu o assédio moral. Nesse ano, houve só mais uma denúncia de perseguição da chefia.

No caso, um funcionário da Câmara dos Deputados. Como ele não quis oficializar a denúncia, não pôde receber o benefício, mas a diretoria quer tentar mudar a atitude do chefe.

“Nós sabemos, por experiência, que é possível orientar os chefes para mudar o tratamento que dão aos empregados, e é isso que estamos negociando com a Câmara”, afirma Luiz Roberto. O diretor não acredita que, depois desse treinamento, o chefe possa continuar com a perseguição, ou mesmo piorá-la, como forma de represália.

Segundo Luiz Roberto, pelo pequeno número de casos, é complicado para a diretoria saber como trabalhar e acompanhar o caso de quem passou pelo assédio moral. Mas ele pede que as pessoas que tenham crises de choro, hipertensão e outros sintomas relacionados a problemas no trabalho denunciem.

“Somos uma equipe de apenas 12 pessoas, para um universo de 96 mil empresas que atuam no DF. Mas queremos lutar contra esse agravo ocupacional, que acreditamos ser bem maior do que o que vem sendo relatado”, garante ele.

O aprendiz e o horror corporativo

Dezesseis jovens anônimos enfrentarão, a partir da próxima semana, uma das maiores provações de suas vidas. Num país em que a taxa de desemprego patina acima dos 10% - sem contar os subempregados, biscateiros e remediados -, estes empreendedores vão buscar um lugar ao sol no mundo corporativo, diante das câmeras de TV. É a versão brasileira do seriado O Aprendiz, que conferiu ao bilionário falido Donald Trump inusitada popularidade.

Não há meias-palavras sobre o programa. O Aprendiz é uma das atrações mais perversas da TV mundial em todos os tempos. E sua versão nacional, num momento em que a economia ameaça reagir, mas leva bordoadas do Banco Central para não ficar superaquecida, promete um espetáculo de individualismo, assédio moral e punhaladas no próximo.

Para quem não conhece o formato: o reality show, que no Brasil será estrelado pelo empresário Roberto Justus, funciona como uma alegoria da peneira do mercado de trabalho. Os jovens anônimos que darão seu sangue para se tornarem executivos de alguma empresa de Justus serão distribuídos por grupos e obrigados a executar tarefas insólitas. A cada semana, chova ou faça sol, um será demitido.

Nos EUA, os aprendizes não hesitaram em pisar nos pescoços dos colegas para se manter na disputa e evitar a temida visita à sala da diretoria, onde Trump mal disfarçava o prazer de sentenciar: *You're fired* (Você está despedido). Em um dos episódios, uma das candidatas a executiva foi acusada por uma colega de prejudicar seu grupo numa tarefa por ter parado para almoçar durante meia hora. Difícil acreditar que tal postura não seja estimulada por aqui.

Não está em questão a qualidade técnica do programa, e sim seu subtexto: para subir numa empresa, é preciso ser ardiloso, dissimulado, trabalhar dia e noite sem reclamar, em suma, representar o papel de capataz. Neste universo, talento ajuda, mas não é determinante.

Nada menos que 30 mil pessoas se inscreveram na internet para participar deste teatro dos horrores corporativos. Triste que tal mentalidade tenha tamanha ressonância num país onde há diversas alternativas de geração de emprego e renda, como cooperativas e arranjos produtivos locais.

Gerente de loja é acusado de torturar uma funcionária - Vendedora foi queimada com ferro de passar roupa

Um gerente de uma loja de roupas de Ipanema está sendo acusado de torturar uma funcionária, que resolveu descansar no horário de trabalho. De acordo com a polícia, o caso foi tratado inicialmente como lesão corporal, mas o exame de corpo de delito e o depoimento de duas testemunhas fizeram mudar o rumo das investigações.

De acordo com o delegado da 14ª DP (Leblon), Maurício Demétrio, o gerente da Sandpiper Fábio Henning de Azevedo, de 35 anos, usou um ferro de passar roupa para queimar a vendedora Gabriela Silva Almeida, 20 anos, no dia 18 do mês passado. A vendedora teria contrariado uma ordem do

gerente de não se sentar durante o horário de funcionamento da loja. Como foi flagrada descansando numa cadeira, a jovem foi agredida na coxa esquerda.

O gerente prestou depoimento e confirmou ter queimado Gabriela, mas disse que tinha sido uma brincadeira. Fábio Henning alegou ainda que não teve a intenção de ferir a colega de trabalho. A polícia não se convenceu da versão do funcionário.

-Como não houve intenção? Ele brigou com a funcionária e em seguida usou o ferro quente para feri-la. Para nós, a intenção foi mesma o de agredir a funcionaria e por isso decidimos registrar como tortura. Pelo Código Penal usou sua autoridade para castigar a funcionaria, e isso é tortura-afirmou o delegado Maurício Demétrio.

Segundo ele, os depoimentos de duas testemunhas confirmam a versão de Gabriela. Além disso, um exame de corpo de delito mostrou que a jovem foi mesmo ferida por um objeto quente. A polícia espera um segundo exame pra decidir se o caso de tortura será tratado com agravante.

-Estamos esperando para ver se a vendedora ficara com alguma cicatriz. Caso isso se confirme, a tortura será tratada como agravante, o que eleva a pena de 8 a 16 anos de prisão explicou o delegado.

Caso não tenha agravante, Fábio Henning continuara respondendo por tortura, porém a pena, em caso de condenação vai de dois a oito anos de prisão. Procurado ontem à noite, o gerente não quis comentar o caso. A direção da Sandpiper, por sua vez, disse que apenas a imprensa poderia se pronunciar. Procurada, a assessoria não foi encontrada no telefone indicado.

**CONJUNTURA
ECONÔMICA**

,2005

Celso Morcelli apresenta projeto de lei para coibir abusos na administração

O vereador Celso Morcelli apresentou na primeira sessão ordinária do semestre Projeto de Lei 31/05, que define aplicação de penalidade ao crime de assédio moral no âmbito da administração pública direta e indireta da Prefeitura e Câmara Municipal.

O projeto também caracteriza o que é assédio moral: "toda ação, gesto, determinação ou palavra praticada de forma constante por agente público, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito de atingir a auto-estima, a autodeterminação do servidor, bem como sua carreira e estabilidade funcional".

O autor especifica várias ações que caracterizam o assédio moral, como marcar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos; ignorar o servidor, dirigindo-se a ele somente através de terceiros; e espalhar rumores maliciosos, afastar ou transferir o servidor sem justificativa.

O projeto considera o assédio moral como infração grave, que sujeitará o agressor às penalidades de advertência, multa, suspensão e por último, demissão, nesta escala. Além disto, a lei, se aprovada, resguarda o servidor que testemunhar abusos ou relatá-los, de sofrer qualquer espécie de pressão funcional ou constrangimento.

Os fatos denunciados serão apurados por uma Comissão Processante formada por três representantes, sendo um eleito pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, um servidor efetivo que não exerça cargo de direção e outro com formação em Direito, que representará o Poder Executivo ou ainda um indicado pelo presidente do Legislativo, quando a denúncia envolver o Poder Legislativo.

A Comissão, que terá um prazo de 60 dias para concluir o processo, garantirá ao servidor vítima do

assédio moral o direito de afastar-se do seu setor durante o período da sindicância e manter sua remuneração enquanto durar o processo.

"É comum na seara pública perceber que pessoas trabalham acuadas, tratadas por seus superiores de forma arrogante, com indiferença e agressividade, subestimando seus esforços, e abusando da posição que ocupam. Essa tortura psicológica tem nome: assédio moral ou violência moral no trabalho", explica Celso Morcelli, que se baseou em estudos publicados por diversos psicólogos para elaborar seu projeto de lei.

Segundo estudos da psicóloga Margarida Barreto, "a humilhação na relação da atividade laborativa é mais prejudicial à saúde do que se imagina, considerando seus reflexos significativos no profissional que vão desde a queda da auto-estima, depressão, distúrbios do sono, hipertensões, alterações na libido, que configuram um cotidiano sofrido ao agredido".

O assédio moral é concebido como uma forma de terror psicológico praticado pelo empregador. Frases intimidatórias do tipo "vamos reduzir seu salário" ou "quem não está satisfeito que peça demissão ou vá buscar seus direitos na justiça" são, segundo o projeto, exemplos de assédio moral.

"Isso acontece porque o empregador sabe do medo que o servidor tem de utilizar o direito constitucional de ação por causa das ameaças que imperam e também do risco de desemprego diante de um mercado que não garante emprego a curto e médio prazo", explica Morcelli.

O vereador diz que seu projeto de lei tem por objetivo principal disciplinar a relação entre os agentes, servidores e empregados públicos e garantir o respeito e a dignidade que todo ser humano merece. "É necessário delimitar e respeitar a liberdade de escolha dos indivíduos que ocupam posição hierarquicamente inferior, além de evitar abusos desmedidos em nosso dia a dia", disse ela.

O ESTADO DE S.PAULO

,2005

Sindicato dos Bancários de Tupã denuncia situação insustentável no banco Santander/Banespa

Para o Sindicato dos Bancários de Tupã e Região o Banco Santander/Banespa criou um insuportável clima de terror e assédio moral no interior de suas dependências. Ora é a imposição do trabalho aos sábados o que é rigorosamente proibido no sistema financeiro e, no momento seguinte, é a imposição de extensas jornadas de trabalho sem o pagamento de horas extras.

A fim de discutir tal situação, dirigentes sindicais de todo o país, inclusive do Sindicato dos Bancários de Tupã e Região, estiveram reunidos no último dia 17, na cidade de São Paulo, com a direção do Banco para deixar claro que os banespianos não podem mais suportar o clima de terror instalado em diversas dependências do banco.

O assédio moral tem sido prática generalizada em todas as agências do banco, afirma Félix Antonio Afonso, presidente do Sindicato dos Bancários de Tupã e Região, "são impostas aos bancários metas cada vez maiores e impossíveis de serem alcançadas, causando danos físicos e mentais aos seus empregados". Ainda no entendimento do presidente do Sindicato, "não é só bancários que são penalizados com estas questões, também os clientes são sacrificados na medida em que o atendimento fica comprometido com imensas filas, sem falar nas tarifas escorchantes e juros escandalosos cobrados pelo banco".

Na região da Alta Paulista, base do Sindicato dos Bancários de Tupã e Região, a entidade estará em alerta, e se for preciso irá às últimas conseqüências, incluindo recursos na Justiça, como também, não

está descartada a hipótese de uma GREVE entre os bancários do Santander/Banespa, para exigir um tratamento mais condizente com a classe trabalhadora.



Brasília, 2005

Federação quer ir à Justiça para defender imagem de funcionários dos Correios

Brasília - O diretor da Federação Nacional dos Trabalhadores da Empresa de Correios e Telégrafos (Fentect), Roberto Prado, pretende processar alguns veículos de comunicação por associação da imagem dos carteiros às denúncias de corrupção no País. "Estamos querendo processar emissoras de TV que utilizam charges com a imagem de carteiros que saem pelas ruas com sacolas de dinheiro. É como se os carteiros ganhassem milhões com a corrupção. Isso destrói a imagem séria do carteiro, que na maioria das vezes leva alegria para a população", ressalta.

Prado relata que esses profissionais passaram a sofrer assédio moral desde o início das denúncias sobre o suposto esquema do "mensalão". E acentua: "Não podemos dizer que são ameaças que colocam em risco a nossa vida, mas estamos sofrendo ameaças morais, porque confundem a CPMI dos Correios com os trabalhadores".

O presidente dos Correios, Jânio Pohren, corrobora a informação de Prado. Ele conta que solicitou hoje (28) ao Congresso Nacional a mudança de nome da CPMI dos Correios. "Fizemos o apelo pela mudança no nome para que não haja generalidade na apuração. Hoje, o foco não é mais a investigação nos Correios. Não parece lógico que tenha o nome de CPMI dos Correios. Além de macular o nome da empresa, causa profundo desconforto nos 108 mil funcionários, que se sentem agredidos com essa denominação abrangente", argumenta.

Jânio Pohren é mais comedido ao comentar uma possível abertura de processo. "Nós estamos tratando deste assunto com todo o equilíbrio. Existe uma preocupação com a marca Correios, mas todas as ações que viermos a adotar serão com a intenção de preservar a instituição", explica.



SÃO PAULO, 2005

Campeões dos tribunais

Advogados, juízes e professores de direito são unânimes ao apontar os processos mais recorrentes contra empresas na área trabalhista: falta de registro em carteira, duração de jornadas de trabalho e pagamento de horas extras. O que surpreende é que sejam irregularidades corriqueiras. Afinal, que empresário ignora a obrigatoriedade do registro, a anotação de horas extras e a jornada de trabalho de seus empregados? Poucos, certamente.

O motivo que leva tantos empregadores a se arriscarem com a falta desses procedimentos está enraizado em outros fatores: burlar a alta carga tributária, falta de conhecimento de canais de

informação especializados e, nos últimos anos, a forte competitividade no mercado globalizado que pressiona para a redução de custos, afetando a sobrevivência das empresas. Além disso, nesse rol de processos, começa a despontar um outro: o assédio moral que, apesar de ainda não representar uma parcela significativa das ações que entram na Justiça do Trabalho (veja Constrangimento a flor da pele).

Na opinião do advogado Trabalhista Rogério Leonetti, esses erros mais comuns se devem ao desconhecimento das leis, regras e convenções coletivas de trabalho que geram os direitos dos trabalhadores e também suas obrigações. "São coisas simples que, deixadas de lado, mais tarde podem virar um processo trabalhista, quase sem possibilidade de ganho por parte do empregador", analisa. Ele cita o exemplo de vendedores que atuam fora das dependências das empresas e devem ter essa observação em sua carteira de trabalho e na sua ficha de registro. Sem esse procedimento, a organização poderá ser condenada no pagamento de horas extras. Termos de compensação de horas são outro exemplo citado pelo juiz. "Já são previstos em algumas convenções coletivas, mas sequer são assinados pelos empregados. Ou então o trabalhador tem cartão de ponto, mas a empresa sequer pede sua assinatura ao final do mês, entre outros erros", exemplifica.

"Muitas empresas utilizam o departamento de contabilidade como consultor jurídico. O contador pode conhecer muito, mas não tem a formação e o preparo de um advogado. Falta informação correta. Muitas desconhecem seus sindicatos patronais e em muitos deles o custo da associação é muito mais baixo do que a contratação de um advogado particular", ressalta o juiz do Trabalho Antero Arantes Martins, também professor de pós-graduação em Direito do Trabalho da Universidade Mackenzie, de São Paulo.

Para Martins, ter uma advocacia preventiva é um ganho, porque reduzirá danos além de proporcionar uma maior possibilidade de defesa quando for necessário. Como alternativa para quem não possui suporte financeiro, o juiz sugere que se faça um grupo de empresários para contratar um advogado e providenciar as medidas preventivas.

O advogado trabalhista e mestre pela PUC Raimundo Dantas concorda, mas acredita que só a contratação de um especialista não é suficiente: "Tem de haver uma mudança de comportamento por parte dos empresários, para que eles se disciplinem a seguir esses pequenos conselhos", destaca.

A pesada carga tributária e a pressão de um mercado cada vez mais competitivo também são apontadas pelos juristas como fatores que estimulam o não registro em carteira e a correta anotação das horas extras. Na análise do juiz Martins, a globalização obrigou países pobres a produzirem com um custo equivalente ao menor custo do mercado internacional, como Taiwan, China e Hong Kong que possuem menor proteção trabalhista.

"O empresário brasileiro tenta reduzir seu custo para competir. O Brasil tem uma alta carga tributária - e não trabalhista - que incide sobre a folha de pagamento e estimula para que sejam feitos contratos extra judicialmente. Por isso mesmo, não oficializa tudo o que paga a seus empregados", conta. Como alternativa, Martins acredita que há formas de reduzir esses encargos com o deslocamento da incidência de impostos sobre o faturamento, em vez da folha de pagamento, o que incentivaria a contratação de forma regular.

O professor de direito trabalhista da USP, Estevão Mallet, aponta a alta estatística de processos por vínculo empregatício oriundas do processo de terceirização. "Empresas prestadoras de serviços oferecem preços impraticáveis, não cumprem suas obrigações trabalhistas e criam um passivo. Vale destacar que a lei prevê que a empresa contratante também responde pelos encargos sonogados", afirma. Para se prevenir, o professor aconselha que as companhias investiguem se a empresa contratada é idônea, observando se possuem um patrimônio estabelecido, se existem débitos fiscais e no INSS. E condicionar o pagamento mediante apresentação de todos os comprovantes de pagamentos com direito à retenção se não forem apresentados. "É importante fazer um contrato cauteloso nesse sentido", observa.

Segundo Dantas, houve no passado uma tentativa exagerada de flexibilização, uma pressão para se acabar com as leis trabalhistas. "Era uma análise equivocada. Inclusive, esses benefícios movimentam a economia como é o caso do décimo terceiro salário, que se transforma em consumo", analisa. "Nessa onda de terceirização, existiram muitas cooperativas no passado, mas não deu certo porque as cooperativas eram usadas para burlar a lei", relembra.

Rogério Leonetti recorda que, antigamente, era comum uma pessoa começar na empresa e lá ficar por 30, 40 anos e se aposentar. "Hoje, as coisas mudaram: uma pessoa é contratada para dar um resultado. E mesmo que o resultado alcançado seja bom, mas quem do planejado, ela pode ser dispensada. E, ao contrário, esse mesmo profissional, vendo que não vai ter como alcançar o objetivo, tendo uma nova proposta não se alinha na empresa, vai para outra", diz. Ele também acredita que os trabalhadores têm muito mais conhecimento que os empregadores sobre seus direitos. Sabem que estão fazendo horas extras e não recebendo; sabem que não estão registrados. Os sindicatos dos empregados geralmente elaboram jornais com orientações a esse respeito. O empresário, por estar mais preocupado com o seu negócio, avalia a relação trabalhista como mais um ponto a resolver; às vezes não o mais importante, pois entende que se não houver negócio ou faturamento, não há empregados.

O advogado José Peluso é direto: "Há muitas questões que se originam de enganos praticados pelos empregadores. Mas, o grande número de reclamações, que diz respeito às horas extras, ocorre porque efetivamente o empregado prorroga a jornada e não são pagas as horas extras".

O problema também tem raízes culturais, nesse caso, dos trabalhadores. Para Martins, no Brasil não há noção histórica do surgimento de proteção à jornada de trabalho como uma conquista; o trabalhador vê a hora extra como uma remuneração complementar. "O capitalismo brasileiro ainda é extrativista, meio primitivo, da relação de lucro pelo lucro. Em outros países há uma certa consciência de que capital e trabalho devem andar juntos, uma parceria que traz mais saúde, produtividade e satisfação a todos. Aqui, anda são antagônicos", afirma.

A informalidade também traz muitos riscos para o empresário, principalmente porque não garante seguro social e previdenciário. O juiz Martins destaca ser fundamental para a segurança do próprio empresário que seus trabalhadores tenham um seguro social, pois no caso de acidentes de qualquer espécie sua empresa terá de responder por todos os encargos decorrentes.

A forte competitividade no mercado também aparece mais uma vez como motivador de jornadas de trabalho excessivas na análise do advogado Dantas. "A pressão por mais trabalho faz com que a hora extra seja mais barata do que contratar um trabalhador novo. O empregado, por sua vez, se sujeita a isso porque precisa de acréscimo salarial".

Como as empresas podem evitar processos trabalhistas

Juristas são unânimes: cumprir a Lei é fundamental. Para que seja cumprida de forma eficiente, os canais de informação devem ser especializados. Nesse sentido existem diversas opções:

Criar um departamento jurídico dentro da empresa;

Contratar um advogado como consultor para orientar os principais procedimentos;

Associar-se ao sindicato patronal e utilizar seu departamento jurídico;

Conhecer profundamente a convenção coletiva dos empregados de cada categoria;

Documentar a jornada de trabalho. O cartão de ponto deve refletir essa jornada e ser assinado mensalmente pelo empregado;

Manter um ambiente harmonioso com o empregado. Muitas ações são fruto de demissões conflituosas;

Guardar toda a documentação de forma organizada para encontrá-la facilmente quando necessário em uma situação de defesa.

Constrangimento a flor da pele

Brincadeiras que gerem humilhação, metas impossíveis e falta de atividade para forçar o pedido de demissão podem ser interpretados como assédio moral

Apesar de ainda não representar uma parcela significativa dos processos trabalhistas, o assédio moral acende o debate entre juristas e sindicatos para evitar situações de constrangimento ao trabalhador. Por isso, o melhor caminho é fazer uma campanha educativa para que todos conheçam o assunto e tenham uma conduta adequada entre superiores, subordinados e colegas de trabalho.

Segundo o professor de direito trabalhista da USP, Estevão Mallet, já existem precedentes no Tribunal Superior do Trabalho, gerando jurisprudência. "Trata-se de uma pressão exercida sobre o empregado, uma situação extrema, como colocá-lo olhando para a parede e não lhe dar tarefas". O jurista cita um caso em que uma empresa fazia campanhas de vendas e colocava um chapéu de burro em quem não alcançava as metas. "O empregado entrou com uma ação e ganhou", exemplifica Mallet.

O advogado trabalhista Raimundo Dantas analisa que a origem do assédio moral no Brasil tem motivos históricos, uma vez que o direito trabalhista para proteger o empregado dos abusos só começou por volta da década de 20 do século passado, enquanto que na Europa já existe uma tradição nesse sentido desde a Revolução Industrial. "As relações de trabalho ainda são muito escravocratas. Ainda existe uma certa postura patronal, do tipo 'estou pagando, você faz o que eu quero'", argumenta o advogado.

O juiz do trabalho Antero Arantes Martins também acredita que as bases para esse tipo de relação abusiva é consequência de forte verticalização do poder nas relações de trabalho no país, desde a sua colonização. "Existe essa necessidade de mostrar o poder, de ordenar de forma exteriorizada. Isso tem origem em um comportamento agressivo, fundamentado na estrutura social: o Brasil é o segundo país com a pior distribuição de renda".

Dantas destaca, ainda, que a própria Constituição de 1988 prevê o princípio da dignidade humana como motor da ordem econômica. Ele também já defendeu um caso de assédio moral sofrido por uma professora. "Uma coordenadora pedagógica de uma escola de renome humilhava os professores dizendo que eles eram pobres e que não faziam cursos de aperfeiçoamento. A escola teve de indenizar a professora", conta. E cita outra jurisprudência: uma empresa que costumava vestir os vendedores de mulher quando não atingiam as metas desejadas já foi condenada à reparação por danos morais.

Segundo Martins, o debate sobre assédio moral só começou muito recentemente no Brasil e, de certa forma, já estava previsto no texto da CLT, de 1943, ao tratar do rigor excessivo como falta grave patronal. "É uma importação de um estilo americano", acredita o juiz. No entanto, ele observa que a indenização por dano moral, decorrente de assédio moral, ainda não está enraizada na cultura jurídica brasileira, por isso mesmo nem o trabalhador nem o advogado não sabem muito bem trabalhar a questão.

"A Justiça do Trabalho sentiu-se competente para julgar casos dessa natureza. Antes eles entravam pela Justiça Estadual e culminou com a reforma do Poder Judiciário em dezembro de 2004. Na minha avaliação, ainda há uma certa resistência por parte do Judiciário, porque é um aspecto muito subjetivo a ser julgado. Afinal, quanto vale a dor? É uma questão muito íntima, de caráter subjetivo", aponta o jurista.

Mas valores já estão em discussão no Congresso Nacional: o senador Antônio Carlos Valadares (PSB-SE) tem um projeto de lei - já aprovado na Comissão de Justiça e Cidadania - que fixa entre R\$ 20 mil e R\$ 180 mil os valores para indenizações de danos morais, incluindo aí danos por assédio moral. Os juristas chamam atenção para o fato de que as empresas devem combater essa prática, porque

legalmente é ela quem responde pelos seus prepostos.

O assédio moral não é um fenômeno exclusivo da cultura nacional. Segundo o site assediomoral.org.br, a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional. De acordo com levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), diversos países desenvolvidos registram a prática. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionados com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e EUA. E afirma: as perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois, segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do 'mal estar na globalização', em que predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

"É preciso ter políticas internas claras e firmes, com detalhamento de conduta para os chamados cargos de confiança, principalmente os micro e médio empregadores, porque as grandes empresas normalmente já possuem um RH mais estruturado", argumenta Martins. Para ele, é possível evitar o assédio moral com procedimentos simples, tais como avaliação anônima realizada com cartão ótico para que a caligrafia não seja reconhecida. Criar uma ouvidoria interna é outro exemplo de prevenção.

Para o advogado José Peluso, "não é muito fácil ao empregador controlar a conduta de cada um de seus empregados, de modo a se comportarem dentro dos limites da não discriminação, deixarem de humilhar, maltratar e fazerem ataques pessoais". Mas, afirma, a questão crescente da indenização por dano moral exige esforço com treinamento adequado em toda a organização para que seus trabalhadores pratiquem o assédio moral.

O que a vítima deve fazer?

Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).

Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.

Organizar: o apoio é fundamental dentro e fora da empresa.

Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.

Exigir, por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao RH e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.

Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias.

Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.

Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

E a empresa?

Fazer uma campanha educativa para que todos conheçam o assunto e tenham uma conduta adequada entre superiores, subordinados e colegas de trabalho.

Criar políticas internas claras e firmes, com detalhamento de conduta para os chamados cargos de

confiança,

Realizar, periodicamente, uma avaliação anônima entre os funcionários sobre como é o tratamento entre eles e as lideranças

Criar uma ouvidoria interna

O empregado sempre tem razão?

Eduardo Gomes Freneda*

Atualmente, muitos posicionamentos em determinadas decisões judiciais, especialmente na Justiça do Trabalho, vêm sendo altamente criticados pela sociedade como um todo e o problema parece estar num crescente movimento de retomar a máxima protetiva ao empregado, princípio da hipossuficiência, utilizando de justificativas que envolvem a função social do contrato e da dignidade da pessoa humana.

De fato, a dignidade da pessoa humana e a função social do contrato devem ser respeitadas e observadas, mas dentro de um limite razoável. Não se pode, por exemplo, justificar uma altíssima condenação em uma ação trabalhista pura e simplesmente por esses motivos, até mesmo podendo ter conseqüências diretas na vida profissional de outras pessoas que continuam na empresa, mas não se sabe por quanto tempo.

Não tenho a intenção de questionar direitos e garantias individuais ou sociais previstos na Constituição Federal, mas demonstrar que muitas vezes a empresa está pagando um alto preço por uma obrigação que, originariamente, até mesmo pela Constituição, deveria ser arcado pelo Estado.

O empregado, ao contrário do que se parece, não tem razão em tudo que pleiteia em juízo, embora, realmente, muitas vezes é muito difícil para a empresa provar o contrário, uma vez que o princípio da hipossuficiência é levado tão ao extremo que basta o empregado mencionar que qualquer coisa existia ou que haveria documento para que se entenda que a empresa deva provar que não exista ou que exista, havendo clara inversão do ônus da prova.

Além disso, vale destacar que a questão da função social do contrato é muito mais ampla do que o interesse individual de uma ação trabalhista, já que não adianta se aplicar algumas condenações milionárias às empresas, gerando clara insegurança jurídica, em detrimento dos funcionários que continuam trabalhando.

A função social do contrato deve ser analisada pelo magistrado de uma forma global, na qual se verificam as condições econômicas da empresa, o número de empregados, a possibilidade ou não do pagamento de valores maiores ou menores, sem que se afete aos demais trabalhadores, face a necessidade de a empresa fechar suas portas, ou mesmo quando os seus investidores são afugentados, acarretando, inclusive, mudança para outro país, onde exista maior segurança jurídica.

O empregado tem dever de lealdade e boa-fé para com o seu empregador, tem dever em respeitar as normas de trabalho, saúde e segurança, inclusive, sob pena de poder ser demitido por justa causa. Além desses deveres, o empregado não possui muitos outros previstos em lei e se os tem são facilmente cassados ou reformados na Justiça do Trabalho, mesmo quando tenha havido negociação individual e participação sindical, o que é um verdadeiro absurdo.

A solução para isso é um maior comprometimento dos empresários em parceria com os seus empregados, sindicatos e sempre em sintonia com as decisões do TST, buscando na medida do possível, assessoramento jurídico mais freqüente para extinguir ou ao menos minimizar problemas futuros com altas condenações fundadas ou mesmo infundadas, por eventual alteração de posicionamento jurisdicional ao longo do tempo.

Mais uma medida que efetivamente deve ser tomada e, nesse caso pelos órgãos governamentais e pelo próprio TST, é o saneamento preliminar das reclamações trabalhistas. Ou seja: verificar se existe a prescrição e que seja declarada de início, antes da intimação da empresa; verificar se os pedidos das reclamações estão em desconformidade com a legalidade ou se são exageradamente superiores ao razoável; fazer com que os reclamantes sejam intimados a delimitar melhor seus pedidos, sob pena de nunca se conseguir aplicar pena de litigância de má-fé a eles.

*Eduardo Gomes Freneda é mestrando em Direito Empresarial pela PUC-PR e advogado da Indalécio Gomes Neto & Advogados Associados.

Melhor
gestão de pessoas

SÃO PAULO, 2005

Pressão é uma coisa, já opressão...

Chefes tiranos que gritam, xingam e humilham seus funcionários; diretores extremamente educados, porém perversos a ponto de comandar um jogo silencioso com o intuito de constranger o empregado e fazê-lo pedir demissão; gerentes que gostam de apelidar os subordinados de forma a subentender que eles são burros ou incompetentes. Tipos como esses podem até ser tolerados pelo mercado, conseguir resultados e cultivar networking, mas também podem ser danosos para a empresa.

Sem uma série de ações bem definidas por parte do RH, o que inclui treiná-lo adequadamente e conscientizá-lo a adotar uma nova postura, o "opressor" pode se transformar numa verdadeira ameaça à saúde física e mental dos outros funcionários e também numa bomba-relógio para a empresa, que corre o risco de ser processada por assédio moral, ter sua imagem denegrida e ainda ser obrigada a pagar polpudas indenizações.

Depois da discriminação racial e do assédio sexual no ambiente de trabalho, o assédio moral é um tema que tem afetado cada vez mais empresas em todo o mundo. Um em cada seis trabalhadores norte-americanos sofre desse mal, enquanto no Reino Unido o problema atinge de 11% a 40% dos funcionários, na Escandinávia de 2% a 5% e na Austrália cerca de 15%, de acordo com Gary Namie, co-autor do livro *The Bully at Work (O Assédio Moral no Trabalho)* e diretor do *The Workplace Bullying & Trauma Institute*, uma organização norte-americana de educação, pesquisa e advocacia. No Brasil, a situação não tem sido diferente. Margarida Barreto, autora do livro *Violência, Saúde e Trabalho - Uma Jornada de Humilhações*, médica do trabalho e pesquisadora do Nexin/PUC, diz que os números do assédio moral no Brasil chegam a corresponder a 33% da população economicamente ativa. "O alto índice em nosso país se relaciona, de alguma forma, com a cultura da naturalização e banalização das desigualdades, das discriminações e dos preconceitos, em que o outro não é visto como um cidadão de direitos e possuidor de dignidade", explica.

Segundo a psicóloga e professora doutora do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília Ana Magnólia Bezerra Mendes, o assédio moral pode ser definido como um conjunto de atitudes e comportamentos, visíveis e invisíveis, praticados por gestores, colegas e pela empresa, que leva à "destruição" do trabalhador ao provocar, gradativamente, intenso sofrimento, adoecimento e perda do emprego.

"O assédio moral é uma conduta que, por meio de palavras e atos de natureza psicológica, expõe o trabalhador a situações humilhantes e que tem por efeito excluí-lo do ambiente de trabalho e do exercício de suas missões", completa Sônia Mascaro Nascimento, presidente da Comissão da Advocacia Trabalhista da OAB-SP. "Um caso prático de assédio moral foi o que aconteceu com uma

funcionária da área de telefonia que, após ingressar uma ação trabalhista para reclamar direitos adicionais, foi transferida para outro departamento a fim de executar um trabalho que não era o seu e, mais tarde, colocada na sala dos 'indesejáveis', sem realizar tarefa alguma durante um ano."

Sônia explica que, no começo, a funcionária até achou bom receber sem trabalhar, mas depois passou a sentir na pele muito a humilhação. "A empresa foi obrigada a reintegrá-la e a pagar indenização por assédio moral", recorda. Entre alguns dos fatos que configuram o assédio moral, Sônia destaca as medidas destinadas a excluir a pessoa da atividade profissional, os ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal e profissional e a fixação de objetivos com prazos inatingíveis.

Margarida Barreto acrescenta que para caracterizar assédio moral, o funcionário deve ser exposto a humilhações que se repetem de forma sistemática e que causem danos psicológicos. "A prática do assédio moral tem uma intencionalidade que é forçar o trabalhador a desistir do emprego. Para atingir esse objetivo, o assediador degrada as condições de trabalho, na medida em que o ambiente é dominado por medo, mentiras, fofocas, vergonha, cooptações e corrupção."

Perseguição - Ana Magnólia acredita que as vítimas, na maior parte das vezes, não denunciam o assédio moral, mas a situação começa a mudar. Ela alerta que é preciso ter cuidado para fazer a distinção entre sofrimento no trabalho e prática de assédio moral. "O sofrimento é uma vivência e o assédio é uma prática", compara. Para ela, os principais indícios que configuram assédio moral são os atos que se transformam em perseguição, com clara evidência de destruição da imagem do funcionário e sua carreira, culminando com a pressão para ele sair do emprego.

Ao contrário do assédio sexual, que pressupõe a existência de uma relação de poder entre assediador e vítima, com promessa de favores ou ameaças de perda de emprego, o assédio moral não implica relação direta de poder, conforme explica Regiane de Mello João, sócia da Mello João Advocacia Trabalhista, coordenadora do curso de direito do trabalho empresarial da GVLAW (Fundação Getúlio Vargas) e autora da tese de doutorado Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e Responsabilidade do Empregador (a ser defendida).

"O assédio moral pode ser vertical - ascendente ou descendente - ou horizontal. Vertical descendente é o caso mais comum, partindo de chefe para subordinado. Vertical ascendente vai do subordinado para o chefe e horizontal é o praticado por pessoas de mesmo nível hierárquico, ou seja, pelos próprios colegas", explica Regiane. No caso vertical ascendente, um subordinado pode desejar o cargo de chefia, praticando atos de hostilidade ao seu chefe com o intuito de tomar seu lugar. Outra hipótese é de um grupo que hostiliza um novo chefe que possa alterar condições estabelecidas pelo anterior. Nos dois casos, esses atos variam de propagação de boatos, isolamento, desobediência não declarada até a queda intencional da produção.

Baseada no panorama acima descrito, Regiane informa que, independentemente do caso, é a empresa que responde pelos atos de seus empregados (de acordo com o Código Civil, tanto o novo quanto o de 1916).

De acordo com Gary Namie, estudo publicado no Reino Unido culpa em parte o estilo norte-americano de gerenciamento - alastrado pela globalização - como motivador do assédio moral. Como há muita gente desempregada, Namie lembra que o número de casos dessa "forma de violência praticamente invisível, não física, porém subletal", cresce vertiginosamente, principalmente em países como EUA e Inglaterra. "Quando um grande número de pessoas se encontra desempregado, aqueles com emprego são lembrados diariamente do quanto eles são sortudos por simplesmente terem um emprego. Por isso, não reclamam", diz Namie. "E os empregadores, por estarem no comando, dão licença aos seus gerentes para fazer o que for necessário para atingir os resultados desejados."

Os efeitos do assédio moral

De acordo com Gary Namie, pesquisa realizada nos Estados Unidos apontou ansiedade, distúrbio do sono, perda de concentração, PTSD (post-traumatic stress disorder), depressão e até ataque de pânico. Se o problema não for tratado e persistir durante um longo período de tempo, Namie conta que o agredido pode sofrer de problemas cardiovasculares. Na Suécia, por exemplo, já foram relatados até casos de suicídio ocasionados pela traumatização ocorrida em ambiente de trabalho.

Com o poder de ser letal para a saúde e a carreira de um profissional, o assédio moral também é prejudicial à imagem e ao bolso da empresa. Vítimas de assédio moral produzem menos. O troca-troca de funcionários custa caro para a companhia, com despesas de contratação e demissão, treinamento e adaptação. A missão de atrair e reter talentos também se transforma numa tarefa mais complicada se a imagem da empresa for arranhada.

O que fazer para evitar

Prevenir é melhor que remediar quando se trata de assédio moral. Advogados trabalhistas dizem que quando há provas suficientes para comprovar o assédio, há pouco o que fazer. Eles sugerem uma série de atitudes para evitar que funcionários em posição de chefia abusem do poder para humilhar, constranger, desacatar.

O advogado Fábio Chong de Lima, advogado sênior da área trabalhista da Trench, Rossi e Watanabe Advogados, recomenda o treinamento de gerentes e chefes e um trabalho de conscientização que valorize o respeito ao empregado. Para combater atitudes de desrespeito, ele sugere ainda a criação de políticas internas que respondam com advertência, suspensão e até demissão.

Autora de uma tese de doutorado sobre o assunto, Regiane ressalta que a empresa conta com diversos instrumentos para prevenir e coibir o assédio moral entre seus empregados. E é nessa hora que o RH desempenha um papel fundamental. Segundo ela, a prevenção se desenvolve em três frentes distintas, porém integradas: a primeira é a parte educacional propriamente dita. "A empresa pode e deve promover a divulgação dos parâmetros de comportamento adequado no trabalho, em especial focando em valores da organização como ética e respeito, que devem ser reforçados tanto em treinamentos de lideranças quanto aos demais empregados."

A segunda parte envolve um trabalho mais apurado em relação ao clima organizacional que pode trazer pistas importantes para identificar situações de assédios, entre outros problemas. Já a terceira etapa consiste na criação de canais de comunicação e de denúncia, tais como ombudsman, linhas diretas com outros níveis hierárquicos, entre outros.

Após um trabalho de prevenção, Regiane recomenda às empresas seguir uma linha de apuração consistente dos fatos. "Esses fatores são mais importantes do que se imagina. Além de reduzirem o risco da ocorrência de assédio, a empresa pode se defender na esfera judicial de alegações sem fundamentos." Regiane diz que a demonstração pela empresa, em processos judiciais, de que conta com um programa sério de prevenção, comunicação e apuração de atos de assédio moral pode ser fundamental para sua defesa, em especial se a vítima não se utilizou dos canais de comunicação para possibilitar a sua proteção pelo empregador do assédio sofrido. "O RH deve ser um denunciador e reparador das práticas de assédio moral, devendo funcionar como uma área que, de fato, busca integrar produtividade e qualidade de vida no trabalho", acredita.

Manda quem pode...

Pode parecer anacrônico, descabido e intolerável falar em assédio moral num período em que os discursos sugerem um “renascentismo corporativo”. Um tempo no qual conceitos como qualidade de vida, atração de talentos e empresas espiritualizadas recolocam o homem no centro do universo. Mas a vida organizacional ali, no miudinho, ainda se depara com variados casos de assédio moral – termo difundido há relativamente pouco tempo para classificar uma prática que talvez tenha existido desde sempre: a opressão do mais forte sobre o mais fraco. E nem só de uma sonora reprimenda vive o assédio moral. Apesar de ser comum a prática de “bronca em público e elogio no particular”, o arsenal é vasto: indiferença, implicância, escárnio, comentário desabonador, olhar de fastio e pressão desnecessária, entre outros terrorismos psicológicos. Em um mercado excludente, tal conduta fica envolvida por uma carga dramática mais acentuada. É claro que, como todo conceito que começa a ser ventilado com mais frequência, não se deve derivar para a paranóia, a ponto de se achar que o fato de chamar a atenção de um funcionário, por exemplo, pode ser enquadrado como assédio moral. A crítica faz parte do crescimento e é, portanto, necessária. A matéria de capa de MELHOR – Vida & Trabalho, feita pelo editor-assistente Gumerindo Carvalho, propõe-se a levantar a reflexão sobre a forma como as pessoas são tratadas no dia-a-dia, questão que precisa ser avaliada por qualquer gestor. Afinal, os melhores resultados são obtidos por quem cultiva bons sentimentos em relação ao lugar onde passa a maior parte do tempo. Como diz o consultor César Souza, em outra matéria desta edição: “Não inventaram nada melhor do que pessoas felizes e clientes encantados para aumentar a competitividade”.

Melhor
gestão de pessoas

SÃO PAULO, 2005

Gestão tirana

Quando aceitou trabalhar com o diretor-presidente da empresa, Élide Cunha não esperava que sua vida fosse se transformar num inferno. Embora tivesse co-nhecimento de que o novo chefe maltratava outros funcionários, a jovem secretária resolveu aceitar o desafio. “Era bom para minha carreira e imaginava que o diretor fosse apenas muito exigente”, lembra.

Durante os três primeiros meses, tudo ia muito bem, seu trabalho era praticamente impecável e foi nesse período que ela marcou seu casamento. Tempos depois, quando Élide anunciou ao chefe que estava grávida, a relação mudou do vinho para o vinagre. “Ele passou a me criticar. Ficava ao meu lado dizendo como eu devia atender o telefone, espalhava para os outros que eu não trabalhava bem e que, infelizmente, teria de me despedir, relata. No começo, ela ainda encontrava forças para rebater as críticas, mas seu ânimo foi desaparecendo à medida que as cobranças ficavam mais intensas e frequentes. “Tomava calmantes para trabalhar. Muitas vezes, ele tecia comentários sobre meu filho que ia nascer. Algo do tipo ‘se você é desse jeito, imagine seu filho como deverá ser’. A implicância foi tanta que acabei acreditando que era realmente incompetente”, recorda. “A gota d’água foi quando ele me ameaçou fisicamente. Fiquei muito nervosa e, como já estava no oitavo mês de gestação, pedi minha licença-maternidade.” Somente depois de sair da empresa é que Élide soube que fôra vítima de assédio moral. Atitudes em que o funcionário se vê intimidado e, muitas vezes, humilhado caracterizam esse tipo de assédio. “São práticas que individualizam o problema em uma pessoa, que passa a ser tratada como incapaz”, explica Margarida Barreto, mestre em psicologia social pela PUC-SP. Para levantar os problemas que essa situação acarreta ao trabalhador, Margarida realizou uma pesquisa em 1996 na qual conversou com 2.072 funcionários de 97 empresas de vários setores. Desses, aproximadamente 40% apresentaram histórias severas de humilhação no trabalho. clima – Numa época em que pululam discursos de qualidade de vida e colaboradores satisfeitos, esse tema parece não ter cabimento. No entanto, a gestão pelo medo ainda permeia muitas relações. “Esse clima

competitivo, tanto para as empresas como também para quem trabalha nelas, faz com que tudo passe a ser meta na organização. Diante disso, muitas vezes a pessoa que está na chefia não escolhe as melhores estratégias para que seu subordinado alcance os objetivos. Em alguns casos, o caminho é o da pressão por meio do assédio”, explica Margarida. Na opinião da psicóloga, há uma manipulação de conceitos como competitividade e empregabilidade com objetivos definidos: aumentar a produtividade, quebrar os laços afetivos e manter a sujeição e o silêncio diante do autoritarismo. “Em algumas empresas, as reuniões começam com uma análise da situação do país. É como se os trabalhadores devessem agradecer à ‘compreensão empresarial’ que tolera seu trabalho naquela organização”, explica. Os reflexos no profissional são significativos, e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. “Depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido são algumas marcas nefastas desse comportamento”, diz Margarida. Mesmo quem tem alguma estabilidade no emprego não está livre do assédio moral. No ano passado, a cantora lírica Márcia Regina Soldi ficou afastada durante um mês das atividades de um coral mantido pelo poder público. Ela conta que teve uma crise nervosa por causa da pressão que a nova regente impingia ao grupo. “Éramos cerca de 80 integrantes e ela queria reduzir o quadro à metade”, lembra. Era um processo velado. “Volta e meia, ela dizia que havia muitos amadores entre nós.” Márcia foi desligada em setembro do ano passado. No mês anterior, recebera uma advertência por ter se ausentado antes do término de um ensaio. “Quando voltei de licença médica, recebi uma agenda com os horários dos trabalhos. Percebi que um deles terminava ao meio-dia, o que me permitia ir ao médico. Pedi para sair sem atrapalhar ninguém”, lembra. No dia seguinte, ela recebeu a advertência por ter atrapalhado os colegas. “Depois descobri que a minha agenda era a única diferente do grupo”, conta. Boa parte do coral foi demitida quando retornou das férias, no início deste ano. “Fomos desligados sem justificativas. Por sermos funcionários públicos concursados, o processo de demissão é outro”, diz. Buscar na Justiça alguma forma de indenização por assédio moral não é uma tarefa simples. Até mesmo por não existir uma legislação específica sobre o assunto. “O Artigo 483 da CLT prevê a rescisão do contrato pelo empregado em alguns casos, como, por exemplo, quando há cobrança com rigor excessivo ou quando o empregador pratica contra o funcionário ou pessoas de sua família atos lesivos à honra e à boa fama”, explica Paulo Sérgio João, professor de direito do trabalho da PUC-SP. “Por analogia, a pessoa pode buscar essa interpretação. Se provado o assédio, ela tem como pleitear uma indenização por danos morais. Nesse caso, vale o Artigo 159 do Código Civil.” Como o assédio, muitas vezes, assume um caráter sutil, João aconselha o assediado a tomar alguns cuidados como guardar bilhetes do chefe, ter testemunhas e reunir laudos médicos, desde que com nexos sobre o caso. Para o prefeito de Iracemápolis, cidade da região de Campinas (SP), João Renato Pereira, essas situações só ocorrem porque muitas pessoas se sentem ameaçadas por outras que sejam mais capazes.

É dele o primeiro projeto de lei, aprovado, que proíbe assédio moral em repartições públicas (veja o quadro abaixo). “Antes da vida pública, ocupava um cargo de chefia em uma empresa e comecei a me sentir isolado. Para um determinado grupo, eu representava um perigo”, comenta. Pereira acabou pedindo demissão. “Pensavam que saindo da empresa minha carreira estaria acabada”, diz. Para ele, o assédio só existe porque há uma convivência por parte da organização. “O chefe nunca está sozinho, há uma diretoria cuidando dele”, opina. Ética – Do ponto de vista da organização, as situações de assédio ocorrem por uma falta de atenção dos dirigentes. É o que explica o professor da Universidade de Navarra, na Espanha, Joan Fontrodona Felip, especialista em comportamento humano nas organizações: “É importante ter em conta, na hora de avaliar a atuação ética da empresa, não apenas os fins almejados como também os meios utilizados.” Segundo Joan, a direção deve ter em mente que uma companhia não existe só para ganhar dinheiro, mas que é fundamentalmente uma comunidade. “Uma das finalidades da organização é o desenvolvimento dos colaboradores, nos aspectos técnico, social e moral. E o assédio vai contra isso, pois diminui o rendimento (técnico), cria conflitos entre os funcionários (social) e contra a justiça (moral).” Joan sugere algumas medidas para evitar esse tipo de problema. Uma delas cabe ao próprio governo, criando leis que proibam esse tipo de conduta, a exemplo do que acontece em alguns países da Europa, como a Suécia, onde o assédio é considerado crime desde 1993. Para as empresas, ele aconselha a criação de códigos de comportamento, que deixem clara a postura da companhia sobre essas condutas. A fim de que essa medida dê resultados, Joan aconselha, ainda, a criação de comitês de ética, entidades capazes de ajudar não apenas os

assediados, como também outros que conheçam a situação e que queiram denunciá-la, em vez de adotarem a postura cômoda de não interferir. “A possibilidade de perder o emprego e de não encontrar outro é um fator que influi para que a pessoa assediada não denuncie a situação. Por isso, é importante criar mecanismos que permitam a exposição desses fatos. A responsabilidade de a empresa fazer com que isso seja exposto é tão maior quanto menor a possibilidade de mudar de trabalho”, acrescenta. “Quando existe uma política de valores bem definida, esse tipo de situação não é freqüente”, analisa Milton Maretti, vice-presidente de RH para América Latina e Brasil da Kodak. Para ele, muito mais do que uma série de fatos humilhantes e insidiosos, o assédio resume-se à falta de respeito. “A partir do momento em que esses valores são claros para todos os funcionários, cada um vai cobrar do outro esse respeito”, acrescenta. Há um ano, explica Maretti, a Kodak desenvolve uma campanha nesse sentido. “A cada três meses, destacamos um valor, criamos cartazes e organizamos concursos de frases para que cada um possa expressar o que entende sobre ele. Essa discussão é estendida para a família do colaborador. Isso ajuda a cada um conhecer seus limites em relação ao outro e cria uma expectativa de conduta”, explica. Paralelamente a esse projeto, a empresa também mantém uma política de “portas abertas” contra todo e qualquer tipo de assédio. sigilo – Por meio desse programa, os funcionários podem procurar o chefe do chefe ou o RH para denunciar qualquer problema. “Garantimos sigilo e verificamos se a informação procede. Em caso afirmativo, a punição tem de ser exemplar, como já aconteceu. A pessoa foi demitida. Alguém que começa a agir assim demonstra falta de integridade.” Segundo Maretti, o objetivo da Kodak é querer todos os funcionários de corpo e alma na empresa. “Isso significa estar motivado e para tanto não pode haver coação.” Nesse sentido, o profissional de RH tem de criar mecanismos para que as pessoas não se sintam mal em um ambiente de alta produtividade. “É preciso coragem para não se deixar levar por qualquer tipo de pressão e buscar a punição mais adequada.” A política de “portas abertas” adotada pela Kodak no Brasil foi criada pela matriz nos EUA. Essa característica de importar mecanismos de defesa contra assédio é relativamente comum, conforme explica a diretora da DPS Consult, Adelaide du Plessis: “Lá fora, a questão do assédio é discutida há mais tempo. Muitas empresas multinacionais já encontraram formas de evitá-lo e estendem suas políticas para unidades em outros países”. Na avaliação de Adelaide, a tendência de as empresas valorizarem cada vez mais o trabalho em equipe contribui para diminuir esse tipo de conduta. “O líder tem de ter uma relação amigável com todos. O gestor que tratava mal, que era autoritário, vem perdendo espaço.” E mesmo quando esse chefe mantém sua posição, corre o risco de ter sua imagem comprometida. “No processo de avaliação de um executivo, várias pessoas são ouvidas. Se existe um comportamento errado, isso tende a aparecer e afetar a carreira dele.” A consultora alerta ainda para as empresas muito hierarquizadas. “Essas tendem a concentrar mais o poder nas chefias. Antigamente, as empresas tinham uma hierarquia mais forte e marcada por uma relação quem-obedece-a-quem. Hoje, esses níveis são mais flexíveis, há uma relação mais aberta.”

O que não deixa de ser bom, inclusive para o negócio. Uma pesquisa realizada pela consultoria americana Hay Group mostra que 70% do clima organizacional é atribuído ao estilo gerencial e os reflexos variam entre 28% e 30% nos resultados financeiros da empresa. Portanto, chefinho, muita calma nessas horas.

REPREENDER O EMPREGADO É ASSÉDIO MORAL?

Nos últimos anos, as campanhas em prol dos ambientes sadios de trabalho deu força a uma nova figura jurídica -- o assédio moral. Empresas têm sido condenadas pela Justiça do Trabalho a indenizar funcionários que se consideram ofendidos, humilhados ou perseguidos por seus chefes. O juiz trabalhista Valdir Florindo e o advogado Marcelo Batuíra Pedroso, do Moraes Pitombo e Pedroso Advogados, têm pontos de vista divergentes sobre a questão.

A favor

Valdir Florindo

Sim. O empregador deve corrigir o empregado dentro dos limites do respeito, da ética e do bom senso. O assédio moral é a guerra psicológica constante no local de trabalho e tem impacto na vida, na família e na saúde do empregado. A Justiça do Trabalho tem condenado empresas com base na Constituição Federal, no Código Civil, na doutrina e na jurisprudência.

Contra

Marcelo Batuíra Pedroso

Não. O assédio moral é uma invenção social, e juízes têm decidido nesses casos sem base legal. O estresse e a pressão no trabalho fazem parte das leis do mercado e da vida moderna. Chamar empregado de incompetente ou de preguiçoso, por exemplo, não é assédio moral. Se essas condenações não forem revertidas, empresas ficarão de mãos atadas, sem poder corrigir a postura de funcionários do tipo "não-me-toques".



CURITIBA, 2005

Assédio moral no trabalho precisa ser combatido

Da mesma forma a que é obrigado a tratar seu empregador, o trabalhador tem direito à recíproca de tratamento, o mesmo tratamento igualitário, condigno, com urbanidade, e respeito ao seu inalienável direito à cidadania e a uma vida condigna. O que ele vende não é seu corpo, mas sua energia dentro da jornada de trabalho contratada e que não pode ser superior a 8 horas diárias, 44 semanais.

Não obstante isso, abusos os mais diversos têm sido cometidos contra os trabalhadores e dentre eles o assédio moral – o mal do século – como temos esclarecido em nossas manifestações quotidianas, através de artigos, palestras, denunciando as práticas das mais diversas situações de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias como responsáveis por danos físicos e psíquicos aos trabalhadores assediados.

A busca desenfreada pelo lucro, através do modelo econômico neoliberal mundialmente globalizado, por maior produtividade e ao menor custo operacional possível, sem compromisso com a dignidade da pessoa humana e com a responsabilidade social do capital, tem impulsionado políticas de gestão de pessoal que buscam no assédio moral tornar exequível atingir metas difíceis impostas ao trabalhador no meio ambiente de trabalho desequilibrado e de efeitos tão nocivos à saúde física e mental do trabalhador, que pode levá-lo inclusive à própria morte, como se vê das conclusões do artigo de autoria de Luiz Salvador: “Assédio moral - Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte” no www1.jus.com.br.

O assunto assédio moral, dadas suas conseqüências nocivas em prejuízo da saúde física e mental dos trabalhadores e tão presente nas relações de trabalho, tem sido motivo de preocupação de diversos setores da sociedade organizada, até mesmo de muitos de nossos governantes, existindo já diversas leis específicas em muitos Estados da Federação e municípios, visando extirpar o fenômeno em comento, mormente nas relações de trabalho dos servidores públicos.

Ainda recentemente durante a realização do seminário promovido pela Comissão de Trabalho da Câmara Federal, diversas entidades sindicais pediram a aprovação do projeto de lei 5970/01, de autoria do deputado Inácio Arruda (PCdoB-CE), que tramita na Câmara, propondo a criminalização da prática da coação moral em empresas e no Serviço Público.

O projeto prevê prisão de até dois anos e multa a quem pratica coação moral em ambiente de trabalho, sendo que a dirigente do Sindicato dos Técnicos da Receita Federal, Nori Celeste, defendeu posicionamento no sentido de que a coação moral deve ser debatida nacionalmente e seus autores punidos com rigor:

“Muitas pessoas têm a vida pessoal desestruturada, entram em depressão e não percebem que isso vem da violência cotidiana no trabalho. A repetição de atos violentos, de abusos no ambiente de trabalho, acaba se refletindo na vida pessoal provocando problemas físicos e até psicológicos. A criminalização ajuda porque inibe o assediador. O debate é fundamental para que as pessoas tenham consciência do que está acontecendo com elas”. (www.trt15.gov.br).

A preocupação com essa questão é tão grande que por último o assunto tomou dimensões ainda maiores, até mesmo a nível internacional, sendo que a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou recentemente resultados alarmantes sobre os danos e agravos causados à saúde dos trabalhadores(as) em consequência do aumento dos distúrbios psíquicos e vivências depressivas.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), por sua vez, também, passou a se preocupar com gravidade desse problema que atinge a todas as economias do mundo capitalista, chamando a atenção e alertando que a depressão, nas próximas duas décadas, poderá ser uma das mais importantes causas de morte e incapacidade no planeta e atingindo de morte os sistemas de previdência pública mesmo nos países conhecidos como de primeiro mundo, fazendo crescer as aposentadorias em consequência dos danos psíquicos oriundos da organização do trabalho.

Podemos compreender assediar como uma “operação militar ou mesmo um conjunto de sinais ao redor ou em frente a um local determinado, estabelecendo um cerco com a finalidade de exercer o domínio sobre o outro”. (Houaiss, 2002). Assediar, portanto, pressupõe perseguir, com o objetivo de impor sujeição.

São atos e comportamentos desumanos de um superior hierárquico contra uma ou mais pessoas, visando desqualificá-la e desmoralizá-la profissionalmente, forçando-a a desistir do emprego. Ferem a dignidade e identidade do outro, invadindo freqüentemente a intimidade e privacidade, desestabilizando emocionalmente a relação do assediado com o ambiente de trabalho e a organização.

São práticas comuns do assediador: isolar, não conversar, subestimar o trabalho realizado ou sobrecarregar de tarefas. Pressupõe exposição repetitiva a situações vexatórias que, deliberadamente, degradam o ambiente de trabalho. Trata-se de uma relação sem ética, desumana, desequilibrada, injusta, repulsiva, ilegal e marcada pela assimetria de poder e de práticas autoritárias.

O cerco contra um trabalhador/a ou mesmo uma equipe, pode ser explícito ou direto, sutil ou indireto. Os atos de violência são manifestados desde um riso irônico do superior hierárquico até comentários maliciosos, fofocas e apelidos estigmatizantes, agressões verbais, ameaças, empurrões, constrangimentos e coações públicas.

As desqualificações repetitivas aos poucos, vão minando a autoconfiança do trabalhador/a que passa a sentir-se culpado/a. O tempo não é capaz de amenizar as dores e sofrimento. Frequentemente, sentindo-se torturado e sem ter a quem recorrer, o trabalhador se isola. Essa conduta não lhe traz a paz desejada, pois seu humilhador intensifica seus atos, humilhando e exigindo mais eficiência.

Quando os companheiros compartilham das atitudes do tirano, vários fatores estão envolvidos: medo de perder o emprego, vergonha de também ser humilhado, individualismo e indiferença com o sofrimento alheio.

Nestas condições, se estabelece o pacto do silêncio e da tolerância. E o silêncio predomina no coletivo. É comum a alta hierarquia ter uma atitude de fuga, e não dar crédito aos comentários ou queixas relatadas. Alguns, até admiram a capacidade de mando do chefe que humilha. A conduta de indiferença da alta hierarquia acentua no humilhado a sensação de desamparo.

Desestabilizado/a emocionalmente, o trabalhador/a passa a ouvir ‘conselhos’ que o melhor a fazer é pedir demissão. E a ideologia do desista, ecoa em outros: família, amigos e médicos. Sentindo-se sozinho, passar a predominar os sentimentos e emoções tristes.

O assédio é uma experiência subjetiva que interfere nos sentimentos, altera o comportamento, agrava doenças pré-existentes ou desencadeia novas doenças, podendo inclusive, culminar com a morte física.

Quando falamos em assédio moral, devemos refletir as suas causas. E também refletir sobre as novas tecnologias de controle. Isso porque, cada vez mais as empresas exigem dos trabalhadores entrega total de seu tempo, vida e emoções, as necessidades produtivas. São assediados aqueles que mantêm o espírito crítico e reflexivo em ação. Não aceitam os desmandos e mentiras. Exigem relações humanizadas e éticas. Não aceitam participar de práticas ilícitas.

São assediados os que saem “fora da norma”, imposta por uma política de gestão que submete, expropria emoções e se apropria da criatividade do trabalhador, sem reconhecer seus direitos. De alguma forma, são humilhados os que “sobraram” dos programas de demissão massiva ou que adoeceu em consequência das condições de trabalho e exposição aos riscos existentes.

Na lista dos assediados, encontramos: adoecidos, sindicalizados, mulheres que retornam após a licença maternidade, os acima de 40 anos de idade, altos salários, os questionadores das políticas de gestão. Individual ou enquanto ‘política da empresa’ contra o coletivo, o assédio moral constitui uma violação dos direitos humanos, sendo passível de indenização, quer pelo dano material, quer pelo dano moral resultante e pela extensão do dano (CC, art. 944), posto que consabido que a relação de trabalho não é de suserania; é de igualdade, de respeito, de intenso respeito. O direito à igualdade prevista no art. 5º da CF não restringe a relação de trabalho à mera dependência econômica subordinada, assegurando ao trabalhador o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem, honradez e auto-estima.

Rompendo o silêncio

Para romper com o pacto do silêncio que alimenta a tortura no trabalho e mantém as mentiras, fortalecendo os desmandos e abusos, é necessário o fortalecimento dos laços de afeto e solidariedade ativa do conjunto dos trabalhadores. É necessário repensar novas formas de agir articuladas com ações coletivas de resistência, visando dar visibilidade social ampla à violência tão presente nos locais de trabalho. Há que se denunciar os abusos praticados nos mais diferentes espaços sociais, buscando-se a concretização da necessidade da organização dos trabalhadores no local do trabalho e organizando-se procedimentos práticos de resistência.

É necessário combater e acabar com a prática da imposição do medo no local de trabalho que submete e aprisiona o trabalhador assediado, dando-se lugar à efetividade ética, que fortalecendo relações de confiança e apoio mútuo possa permitir que homens e mulheres possam manter-se saudáveis.

Quando alguém prefere a morte pela dor sofrida decorrente da perda da dignidade, percebemos como saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se integram num mesmo fato social preocupante, revelando-nos a patogenicidade dessas práticas abusivas culminadoras do assédio moral. Assim, a prática do combate social e coletivo de todas essas as manifestações da violência moral no trabalho, só pode contribuir para o exercício concreto e pessoal para a preservação e observância das garantias das

liberdades fundamentais dos cidadãos.



,2005

Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral.

A ser comemorado dia 02 de maio.

PROJETO DE LEI Nº 4.326, de 2004

Indexação: Criação, Dia Nacional de Luta Contra o Assédio Moral, comemoração, mês, maio.

CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

PROJETO DE LEI Nº 4.326, DE 2004

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Educação e Cultura, em reunião ordinária realizada hoje, aprovou unanimemente o Projeto de Lei nº 4.326/2004, nos termos do Parecer da Relatora, Deputada Alice Portugal.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Paulo Delgado - Presidente, Maria do Rosário e Celcita Pinheiro - Vice-Presidentes, Antenor Napolini, Antônio Carlos Biffi, Átila Lira, Bonifácio de Andrada, César Bandeira, Clóvis Fecury, Gastão Vieira, Geraldo Resende, Iara Bernardi, Ivan Valente, Lobbe Neto, Neuton Lima, Neyde Aparecida, Osvaldo Biolchi, Paulo Rubem Santiago, Professor Irapuan Teixeira, Ricardo Izar, Rogério Teófilo, Dr. Heleno, Humberto Michiles, Jefferson Campos, Jonival Lucas Junior, Luiz Bittencourt, Osvaldo Coelho, Paulo Lima, Rafael Guerra e Roberto Magalhães.

Sala da Comissão, em 4 de maio de 2005.

Deputado MARIA DO ROSÁRIO 1º Vice-Presidente no exercício da Presidência



Rio de Janeiro, 2005

O lado Sombrio do Trabalho

Pesquisa mostra o universo de humilhações e constrangimentos nas relações entre chefes e subordinados

Confira os itens do quadro abaixo. Se na empresa onde você trabalha seu chefe age continuamente de acordo com um ou mais dos comportamentos listados, é provável que você integre um enorme grupo de empregados vitimados por um dos piores males das relações de trabalho, o assédio moral. Essa lista foi preparada com base em consultas a 42.000 trabalhadores na primeira grande pesquisa nacional sobre o tema. O estudo – coordenado pela médica do trabalho Margarida Barreto, a maior especialista brasileira nessa matéria – foi realizado nos últimos cinco anos, envolvendo funcionários

de empresas públicas e privadas, organizações não-governamentais, sindicatos e entidades filantrópicas. Do total de entrevistados, mais de 10.000 afirmaram ter sido vítimas de humilhação ou constrangimento, repetidamente, no ambiente de trabalho, na maior parte dos casos por ação dos chefes.

Uma das conclusões dessa pesquisa é que o assédio moral – muitas vezes chamado de tortura psicológica – se transformou em um problema de saúde pública. "A violência moral nas empresas tem contornos sutis", diz a pesquisadora. "Coação, humilhação e constrangimento são situações comuns que muitas vezes nem são percebidas pelas vítimas como um ato de violência." No ritmo de alta competição cada vez mais estimulado em escritórios e fábricas, a pressão exercida pela chefia para cobrar resultados acaba frequentemente excedendo os limites do razoável. Envolvido nessa rotina de aumento de produtividade, o trabalhador nem sempre percebe o problema – ou, para piorar, passa a ser cúmplice do próprio martírio, aumentando sua jornada, tornando-se um adversário dos colegas para demonstrar suas capacidades e reduzindo prazos e equipes, para não ser apontado como peça discordante do sistema. Na conta final, tem-se, de um lado, gente frustrada por não alcançar as metas cada vez mais ambiciosas. E, de outro, funcionários que transformam o trabalho em razão única de sua existência – até o dia em que não mais darão conta do recado e serão substituídos, descobrindo que investiram tudo num falso projeto de vida.

Os relatos destacados nesta reportagem apresentam alguns casos extremos, que chegaram à Justiça e servem de exemplo dos limites que esse tipo de abuso pode ultrapassar. Nesses casos, e em milhões de outros que trabalhadores de todos os níveis enfrentam e diante dos quais silenciam, dia após dia, o que se vê é o potencial destrutivo dessa prática. Margarida Barreto, que produziu uma tese de doutorado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo com as informações que coletou, conclui que o assédio moral provoca danos à identidade e à dignidade do trabalhador e, por consequência, aumenta a ocorrência de distúrbios mentais e psíquicos. Num detalhamento do estudo, vítimas de assédio moral no trabalho relataram efeitos físicos e psicológicos dessas situações: stress, hipertensão arterial, perda de memória e ganho de peso, entre outros problemas. Pelo menos 60% das vítimas de casos mais graves dizem ter entrado em depressão em decorrência do assédio moral (veja quadro).

Em 12% dos casos, o assédio moral tem início com abordagens de caráter sexual. As mulheres são mais assediadas do que os homens e há diferenças na forma de reação. Por questões culturais, elas desabafam mais facilmente com amigos ou colegas, enquanto os homens, constrangidos, guardam consigo a agressão sofrida. Eles geralmente mantêm silêncio, envergonham-se e sentem-se fracassados. Não poucas vezes, usam o álcool ou outras drogas como válvula de escape.

Estudos da Organização Mundial de Saúde revelam que aumentam em todos os países os casos de stress e o índice de mortes por problemas cardiovasculares decorrentes da degradação das condições de trabalho. Uma análise realizada há cinco anos pelo Fundo Europeu para Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida revelou que 8% dos trabalhadores da União Européia – 12 milhões de pessoas – já tinham passado por humilhações e constrangimentos no ambiente profissional. Esse mesmo estudo revelou que, na Suécia, 15% dos casos de suicídio são causados por fatores ligados ao mundo do trabalho.

No Brasil, apenas nos últimos cinco anos o debate em torno de assédio moral ganhou fôlego e apareceu nos tribunais, gerando jurisprudência a respeito. Nesse período, foram criadas diversas leis municipais e estaduais tratando do tema. Há também um projeto de lei em discussão no Congresso Nacional propondo a inclusão do assédio moral no Código Penal, com penas de três meses a um ano de cadeia, além de multa, para os chefes que vierem a praticá-lo. Autora de dois livros sobre o assunto, a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen defende a tese de que a punição dos chefes pode ser eficaz no combate ao problema. Ela afirma que, na grande maioria dos casos, a violência contra os subordinados é consciente e estratégica – com o objetivo de criar as condições para que um superior hierárquico se livre de funcionários que se tornam indesejáveis para a empresa mas estão protegidos por algum tipo de estabilidade no emprego. "Como não pode simplesmente despedir o cidadão, o chefe começa a fustigá-lo para forçar que ele próprio tome a iniciativa de pedir demissão", diz Marie-

France.

Existem, evidentemente, também motivações inconscientes num chefe assediador, como a insegurança, complexos de vários matizes e intolerância a comportamentos diversos dos padrões mais comuns. Um caso clássico, descrito pela especialista francesa, é o do sujeito que avançou na carreira bajulando outros superiores até anular a própria personalidade e tornar-se um ampliador dos castigos e humilhações que ele mesmo enfrentou. Muitas vezes, essas são pessoas cordatas e sensíveis na vida doméstica, mas que viram carrascos dentro do escritório. Empresas bem organizadas, quando notam um chefe com essas características, podem ajudá-lo recomendando psicoterapia, entre outros tratamentos. Com a franca tendência observada na Justiça trabalhista de condenar companhias nas quais ocorrem casos de assédio, essa é uma questão de economia de custos e pode evitar danos à imagem de marcas construídas ao longo de décadas. Informações importantes sobre as razões de um superior que humilha seus comandados podem ser descobertas com base no perfil das vítimas. Conforme a pesquisa da professora Margarida Barreto, alguns dos alvos preferenciais da violência moral nas empresas nacionais estão entre pessoas que:

- têm problemas de saúde; • estão no final do prazo de estabilidade posterior a acidente de trabalho ou retornam de licença-maternidade;
- ultrapassaram a idade de 35 anos;
- questionam as políticas de gestão;
- são solidárias com colegas também assediados.

O consultor Antônio Roberto Soares, que dá palestras em empresas sobre aspectos comportamentais, observa que há uma oposição entre a atitude de muitos chefes e as técnicas de liderança mais aceitas nas empresas modernas. "Um gerente não é mais valorizado apenas por sua competência específica, mas também por sua capacidade de relacionamento e de motivar seus liderados", afirma Soares. Essa distância entre as práticas desejadas e a situação efetiva no mundo das corporações não é um paradoxo único. Ela pode ser observada, também, no fato de que a tecnologia não reduziu a jornada de trabalho, como se imaginava no passado. O lado sombrio das relações entre chefes e subordinados, mapeado na pesquisa da professora Margarida, não é o único problema nesse universo – mas é o que mais produz vítimas.

CASOS ADVERTÊNCIAS, BERROS E ISOLAMENTO

Nélio Rodrigues

"Entre 2004 e 2005, fui moralmente assediada por coordenadores do departamento da universidade onde trabalhei até o mês passado. Depois de um período de afastamento, encontrei um ambiente hostil. Deram-me um horário irracional. Em um dia, tinha de trabalhar doze horas ininterruptas. Quase todos os dias, recebia ofícios de advertência, sem que nada tivesse feito de errado. Elegi-me para uma comissão de prevenção de acidentes e passei a ser ainda mais humilhada. Deram-me atividades de orientação de estagiários, com a justificativa de que eu não tinha qualificação para dar aulas. Numa reunião, o coordenador agrediu-me aos berros na frente de colegas e funcionários. Cheguei a ser colocada numa salinha, sem nada para fazer. Nesse processo estressante, adoeci e voltei a sofrer convulsões depois de 24 anos sem ter esse problema. Também perdi mais da metade da minha renda."

Denise Gomes, 50 anos, professora em Belo Horizonte, obteve, na Justiça, em primeira instância, a rescisão do contrato de trabalho e o direito a indenização de 25 000 reais.

PERSEGUIDO PELA JUÍZA

"Tirei licenças a que tinha direito depois de passar por uma separação. Quando voltei ao trabalho, em 2001, me vi diante de uma perseguição patrocinada pela juíza titular da Vara do Trabalho onde eu trabalhava e pelo diretor da secretaria do Fórum. Todo o meu trabalho era questionado de forma arbitrária. O processo começou com uma representação na corregedoria, na qual alegavam atraso de

serviço. Mas eu cumpria os prazos legais. Sofri várias penalidades - da extinção de uma gratificação até a remoção para outra cidade e o afastamento do trabalho. Tudo isso, apesar das médias altas que eu obtinha nas avaliações de desempenho. Minha vida privada foi levada para dentro do trabalho. A juíza utilizava meus problemas familiares como alibi para me perseguir. Chegou a tentar me afastar do meu filho. Depois de dois anos, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que eu tinha sido vítima de abuso de autoridade por parte de alguém que devia ser uma guardiã da Justiça. Fui reintegrado ao trabalho, mas nesse processo me tornei um homem doente, portador da Síndrome de Burnout - uma doença causada pelo estresse extremo no trabalho. Continuo afastado e faço tratamento psiquiátrico."

Wagner Pereira Prado Silva, 46 anos, oficial de Justiça na cidade mineira de Pouso Alegre-MG, venceu a causa no TST por unanimidade.

O FIM DE UM PESADELO

"Durante cinco anos vivi uma situação de abuso diário. O gerente da empresa me submetia a situações humilhantes. Na frente de todos, me abraçava por trás, pressionando meus seios e fixando os olhos no meu decote. Dava tapinhas e beliscões nas minhas nádegas quando eu passava pelos corredores. Fazia o mesmo com outras moças. Mesmo nos dias mais quentes, usávamos gola alta e casacos, como forma de proteção. Como eu tinha dívidas e havia tomado um empréstimo da empresa, ele fazia questão de deixar claro que eu estava nas mãos dele. O pesadelo só chegou ao fim quando tomei coragem de deixar a empresa e denunciar o caso à Justiça. Ganhei a causa, mas não consegui me livrar do trauma."

Janaina Pereira Cardoso, 29 anos, ex-promotora de vendas numa financeira em Porto Alegre, ganhou direito a indenização de 50 000 reais.

DE SAIAS E NO CORREDOR POLONÊS

"Durante um ano e quatro meses vivi num inferno, como vendedor de uma companhia de bebidas. A ordem da gerência era ridicularizar quem não cumpria as metas. Nas reuniões que precediam as nossas saídas para a rua, cada vendedor relatava os resultados do dia anterior. Quando eu era um dos que não tinham alcançado a meta, me via obrigado a pagar prendas, como subir na mesa e fazer flexões. Ao mesmo tempo, meus colegas eram instigados pelos gerentes a passar as mãos nas minhas nádegas. Às vezes, era obrigado a desfilas de saias ou passar por um corredor polonês formado pelos colegas, ouvindo palavrões e ofensas, como 'burro' e 'imprestável'. Em seguida, eu ia para o banheiro e chorava escondido. Um dia de trabalho depois disso era o maior sacrifício. Em casa, vivia estressado, brigava com a minha mulher. Vivia a ponto de explodir."

Ronaldo Nunes Carvalho, 37 anos, vendedor em Porto Alegre, conquistou o direito a uma indenização de 21 600 reais em virtude das humilhações sofridas como vendedor de uma cervejaria.

NA GELADEIRA E NO AQUÁRIO

Roberto Setton

"A empresa em que eu trabalhava foi privatizada e passei a ser pressionada a aderir a um plano de demissão voluntária. Como resisti, fui passada de funções executivas para o preenchimento de formulários. Eu e outros colegas fomos abandonados num prédio antigo. Sem cadeiras, sentávamos em latões de lixo. No prédio novo, fomos postos em exposição numa sala de vidro. Eu era chamada de javali - porque não valia mais nada. Até hoje tenho problemas físicos e psicológicos decorrentes daquela época."

Maria Aparecida Berci Luiz, 50 anos, ex-gerente de uma empresa ferroviária paulista, obteve em segunda instância direito a indenização de 50 000 reais.

Seu chefe ultrapassa o limite quando

- Dá instruções confusas e imprecisas
- Bloqueia o andamento do seu trabalho
- Atribui a você erros imaginários
- Ignora a sua presença na frente dos outros
- Tenta forçá-lo a pedir demissão
- Impõe horários injustificados
- Fala mal de você ou espalha boatos a seu respeito
- Pedir trabalhos falsamente urgentes
- Determina a execução de tarefas muito abaixo da atribuição de seu cargo
- O isola da convivência com os colegas
- Retira seus instrumentos de trabalho
- Deixa de lhe passar tarefas
- Agride você de qualquer maneira
- Proíbe seus colegas de falar com você
- Manda a você cartas de advertência protocoladas

50 MILHÕES DE PROCESSOS - Este é o número de ações trabalhistas no Brasil.

Já se foi o tempo em que os confrontos trabalhistas se limitavam à cobrança em juízo de horas extras ou dos chamados "direitos assegurados", como o aviso prévio indenizado, a multa de 40% sobre o saldo de FGTS, o pagamento de férias e 13o salário. Novas polêmicas têm chegado aos tribunais de todo o país, suscitando decisões que dependem da interpretação dada pelos juízes à legislação, que mais de seis décadas após o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) soa quase como pré-histórica.

O aumento da demanda desde então é impressionante. Em 1941, 17 000 ações trabalhistas foram registradas no Brasil. Em 2003, o número subiu para 1, 7 milhão. Dessas, 44,2% foram resolvidas por conciliação e as demais seguiram sem solução. Em julho de 2004, a justiça trabalhista ultrapassou a marca histórica de 50 milhões de ações, das quais cerca de 2,5 milhões continuam em trâmite.

No final de 2003, o governo federal criou o Fórum Nacional do Trabalho, reunindo representantes do capital e do trabalho, para discutir mudanças na legislação que reduzissem os conflitos e, assim, desafogassem a justiça trabalhista. Depois de um ano, o Ministério do Trabalho e Emprego encaminhou à Casa Civil uma Proposta de Emenda Constitucional e o Anteprojeto de Lei da Reforma Sindical, que deverão ser enviados ao Congresso Nacional ao longo deste ano. No entanto, as alterações propostas, tanto em artigos da Constituição Federal quanto da CLT, se referem só aos direitos coletivos, como a organização sindical e o direito de greve.

São mudanças que deixam de fora os novos aspectos da relação entre patrões e empregados, como processos que pleiteiam indenização por danos morais, conhecidos também como assédio moral. São constrangimentos como a perseguição sistemática de funcionários ou a imposição de tarefas ridículas para vendedores que não alcançam as metas. As empresas alegam que julgar danos morais não seria tarefa da justiça trabalhista, mas a resposta tem sido firme no sentido contrário -- todas as pendengas entre patrões e empregados, não importa a natureza, são da alçada dos tribunais do trabalho.

Saiba a seguir mais sobre o entendimento dado às principais "zonas de conflito" entre patrões e empregados, com casos julgados ao longo de 2004 pelos tribunais regionais ou pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Justa Causa

Advogados que trabalham para grandes corporações sugerem que essa modalidade de demissão seja reservada a casos extremos, tal a polêmica em torno dela. "Embora a justa causa esteja definida em lei, o texto dá margem a muitas interpretações", diz Osvaldo Sirota Rotbande, presidente da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas.

O artigo 482 da CLT prevê justa causa para ato de improbidade, mau procedimento, negociação por conta própria que constitua concorrência à empresa, condenação criminal, desídia no desempenho das funções. Prevê também nos casos de embriaguez habitual, violação de segredo da empresa, ato de indisciplina ou de insubordinação, abandono de emprego, ato lesivo da honra contra superiores, prática constante de jogos de azar e atos atentatórios à segurança nacional.

Quase todas as situações poderiam ser enquadradas nessa extensa lista, mas é cada vez maior o número de contestações de demissão por justa causa que são acolhidas no TST. Com a reversão, os demitidos passam a ter direito às verbas rescisórias eliminadas pelo enquadramento na modalidade, como a liberação do fundo de garantia, a multa de 40% sobre o saldo do FGTS e o pagamento de férias proporcionais.

Decidir se a causa foi mesmo justa não é tarefa fácil. Um exemplo é o caso do motorista de caminhão do Paraná demitido por dizer ao chefe numa discussão que ele não era "homem de verdade". A justa causa foi confirmada em primeira instância, revogada pelo Tribunal Regional do Trabalho (que considerou a punição desproporcional à ofensa e levou em conta os bons precedentes do funcionário). E de novo confirmada pelo TST, com base no item "ato lesivo da honra praticado contra superiores", artigo 482 da CLT.

E-mails

Uma das polêmicas em relação à demissão por justa causa é a possibilidade de baseá-la no uso inadequado da internet e dos e-mails corporativos. A discussão se dá em torno do direito da empresa de acessar o conteúdo dos computadores usados pelos funcionários. "É cada vez maior o entendimento de que o e-mail corporativo não pode ser violado sob a alegação de que o equipamento pertence à empresa", diz José Carlos de Araújo Almeida Filho, presidente do Instituto Brasileiro de Direito Eletrônico (IBDE).

Muitas corporações estão incluindo no código interno de procedimentos um aviso sobre a possibilidade de vigilância do conteúdo dos computadores. Ainda assim, para evitar problemas posteriores na justiça trabalhista, as empresas estão optando, em geral, por demissões sem justa causa ao detectar uso inadequado desse sistema.

Em julho do ano passado, o gerente de marketing de uma multinacional farmacêutica, em São Paulo, foi surpreendido pela demissão. Descobriu, extra-oficialmente, que o motivo eram os comentários sobre a empresa que ele fazia em uma lista de discussão com ex-colegas da universidade. "Fiquei sem saber se a empresa estava me vigiando ou se alguém da lista havia me denunciado", diz o rapaz, de 28 anos. Ao conversar com um amigo da área de informática, no entanto, descobriu que a empresa aplicava um filtro para selecionar e-mails com palavras tidas como suspeitas. "Meus comentários sobre a empresa foram banais, mas não tive como contestar a demissão porque não foi por justa causa e não tenho prova de que meus e-mails foram vigiados", diz ele. Dois meses após, conseguiu emprego, mas, ao ser questionado sobre a demissão, preferiu não citar a questão do e-mail.

Alcoolismo

A interpretação que se dá hoje ao tema pelos tribunais do trabalho é claramente oposta à prevista na

CLT, já que nas últimas décadas o alcoolismo deixou de ser considerado um mero desvio de conduta e foi catalogado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma doença que precisa de tratamento.

Em maio do ano passado, um ex-funcionário do Banco de Brasília (BSB) ganhou uma disputa do gênero no TST. Ele havia sido demitido por justa causa em 1997, depois de sete anos em que o alcoolismo o levou a mais de dez internações em clínicas especializadas, sem sucesso. Ele abandonava o tratamento ou cometia algum ato que o fazia ser expulso das instituições. O banco decidiu demiti-lo após uma série de faltas sem justificativa, mas o TST considerou que, caso quisesse desligá-lo, o banco deveria ter recorrido à modalidade sem justa causa, por uma questão sobretudo de "caridade".

Grampos como prova

Quem planeja gravar uma conversa do chefe ou do subordinado para apresentar a fita em juízo para ratificar uma demissão por justa causa ou uma indenização por danos morais pode desistir desde já. Essa não é considerada uma prova lícita, como descobriu uma ex-funcionária de uma pequena farmácia de Lages, Santa Catarina. Com dificuldades para conseguir um novo emprego, ela desconfiou que o ex-patrão não estava dando boas referências a seu respeito. Teve então a idéia de pedir a um amigo que telefonasse para o dono da farmácia, identificando-se como representante de uma agência de empregos interessado em informações sobre ela. O que o ex-patrão disse não foi realmente agradável, mas nem por isso a fita foi levada em conta pelos tribunais.

Ordem abusiva

Resistir ao cumprimento de uma ordem visivelmente abusiva não é motivo para demissão por justa causa. Foi o que entendeu o TST diante do caso de um funcionário de um laboratório do Rio de Janeiro que se recusou a transitar a pé, na madrugada, em uma região perigosa, para entregar o resultado de um exame. Foi acusado de insubordinação e demitido. Na análise do episódio, os juízes levaram em conta o fato de a entrega não ser emergencial -- tratava-se de um teste de icterícia, doença comum entre bebês, de tratamento simples.

Plantão pelo celular

Levar o celular da empresa para casa e ficar disponível para uma emergência dá direito a receber horas extras? O TST decidiu que não, revertendo uma decisão que no âmbito estadual havia sido contrária à Centrais Elétricas do Espírito Santo. O funcionário alegava que levar o celular provocava restrição de deslocamento nas folgas, já que o impedia de ir a locais onde o sinal do aparelho não era captado. Como demitir a empresa

O que muita gente não sabe é que a CLT prevê também a justa causa "ao contrário": o funcionário pode pedir demissão e pleitear todos os benefícios aos quais teria direito caso tivesse sido demitido. Ele pode agir dessa forma quando a empresa exige serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato. Pode também exigir quando for tratado com rigor excessivo e quando as condições previstas pelo contrato não forem cumpridas pelo empregador -- como o pagamento do salário em dia, por exemplo. Para dar início a esse procedimento, chamado oficialmente de "rescisão indireta", deve-se procurar a Delegacia Regional do Trabalho.

Discriminação contra obesos

Em 1998, um ex-funcionário processou a Transbrasil -- que não opera mais -- por ter se sentido coagido a participar do programa de combate à obesidade da companhia aérea (chamado internamente de "Free Willy"). O ex-funcionário alegou preconceito contra obesos, mas o TRT de São Paulo considerou que o combate à obesidade não é ato discriminatório -- ao contrário, ajudava a evitar problemas de saúde. O ex-funcionário pode ainda recorrer ao TST.

Castigos ridículos

O TST deu ganho de causa a um ex-funcionário da Indústria de Bebidas Antarctica em Natal, Rio Grande do Norte, que era submetido pelo chefe a tarefas constrangedoras, como fazer flexões ou correr dentro das dependências da empresa, cada vez que não alcançava as metas. A sentença lembrou que o chefe deveria estimular os funcionários a melhorar a produção "adotando as modernas técnicas de administração de pessoal, jamais o retorno aos métodos da pré-história".

Falta de solidariedade

O McDonald's foi condenado pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (ainda cabe recurso, portanto) a indenizar um ex-funcionário em 50 000 reais por danos morais. Curiosamente, a atitude ofensiva não partiu de um representante da rede de lanchonetes, mas de um cliente que cuspiu no rosto do funcionário diante da recusa em aceitar cheque de terceiros. Como o funcionário estava apenas seguindo uma política adotada pela empresa, o McDonald's foi acusado de omissão por não ter tomado providências legais contra o cliente. "Não se afigura correta a conduta de deixar o trabalhador à própria sorte, quando agredido no ambiente de trabalho em razão da eficiência na prestação dos serviços ao empregador", justificou a juíza Maria Doralice Novaes.

Uma história de assédio moral

Depois de 15 anos trabalhando na biblioteca de uma grande escola privada de São Paulo, Ana Elizabeth Cavalcanti, percebeu no final de 2003 que as mudanças na direção iriam afetá-la. A nova responsável pelo departamento pessoal deixou claro desde o início que não contaria mais com o trabalho de Ana Elizabeth. Só que, em vez de demiti-la, submeteu a funcionária a quatro meses de expectativa e humilhações. Depois, foi demitida.

Embora tenha recebido os direitos trabalhistas, Ana Elizabeth não aceitou a forma como o processo foi conduzido. Prestou uma queixa de assédio moral na Delegacia Regional do Trabalho (DRT). Na audiência, três meses depois, não obteve a retratação esperada. Levou o processo adiante e pleiteia indenização de 15 salários mínimos, um para cada ano trabalhado.

Para o advogado de Ana Elizabeth, Felipe Pagani Diniz, do Stuber Advogados Associados, a empresa que age de forma arbitrária ao demitir um funcionário está sendo no mínimo imprudente. "Muitas vezes a reclamação na Justiça é motivada pela forma como o processo se deu e não pela decisão de demissão em si", diz Diniz.



Rio de Janeiro, 2005

Servidoras: Cerco ao assédio moral - Proposta da União prevê rigor na apuração e até demissão em caso de constrangimento a servidor

Assédio moral praticado por servidor ou empregado em cargo comissionado no funcionalismo público será punido com advertência, suspensão ou demissão. Hoje, expressiva parcela do funcionalismo se queixa de ter passado pelo problema: são 22 mil dos 586.355 funcionários ativos da União. A punição está prevista na minuta da Norma Regulamentadora da Seguridade Social do Servidor. Segundo o texto do Ministério do Planejamento, o que vai determinar o grau de punição é a consideração dos danos aos servidores prejudicados no abuso.

Representante da Fenasps (federação que representa os trabalhadores), a advogada Isabel Cristina Costa Ferreira Baltazar, da Comissão Estadual de Combate à Discriminação Racial e de Gênero, acha que a organização dos trabalhadores do serviço público permitiu a definição do que é assédio nessa

instância: “O maior avanço está na qualificação de abuso. Isso é fruto da cobrança dos servidores”.

Maior desafio é comprovar prática de assédio moral

O documento caracteriza o assédio moral como toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante, com o objetivo de atingir a auto-estima do servidor. Determinar atribuições estranhas ou incompatíveis com o cargo ou em condições e prazos inadequados também configura assédio.

“Essas normas nos darão base para recorrer. Hoje, dos 87 mil funcionários da Segurança e da Saúde no Estado do Rio, há somente dois casos analisados administrativamente. A comprovação de assédio, que se manifesta de forma sutil, mas cujo efeito não é nada sutil, é o maior desafio”, comenta Isabel, que acredita na influência da nova regulamentação sobre as esferas estadual e municipal.

Subestimar a capacidade de exercer as funções é outro sintoma de assédio. Isso ocorre, por exemplo, quando um profissional é designado para funções com valor abaixo de sua capacidade técnica e especialização.

DIÁRIO DE S. PAULO

São Paulo, 2005

Delegacia tem S.O.S. para assediados

Na falta de canal dentro da empresa, a pessoa que se sentir lesada por assédio moral pode se valer de um recente serviço criado pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT-SP): o Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho (rua Martins Fontes, 109, 9º andar, centro, tel. 0/xx/11/3150-8054). O núcleo recebe denúncias de discriminação, assédio sexual e assédio moral. E seu "objetivo principal é provocar algum acordo entre assediado e empresa. Propomos a readmissão da pessoa ou, se ela ainda estiver trabalhando, pedimos alguma atitude em relação ao agressor", diz a médica e coordenadora do núcleo, Cecília Zavariz. Na falta de acordo ou nos casos em que a empresa não cumpre os acordos, o processo é encaminhado ao Ministério Público do Trabalho, diz Zavariz. No ano passado, dos 24 processos abertos, três foram classificados como assédio moral. "A procura ainda é pequena por desconhecimento das pessoas", diz a coordenadora.

Novidades na lei

Em dezembro último, a Comissão de Constituição e Justiça da Câmara aprovou projeto de lei do deputado Marcos de Jesus (PL-PE) que institui o crime de assédio moral no trabalho e prevê penas de detenção de um a dois anos. Resta aguardar a votação na Câmara dos Deputados. Suécia, Alemanha, Itália, Austrália, EUA e França foram os primeiros a criminalizar o assédio moral no trabalho. Na França, a lei prevê punições tanto para os tiranos envolvidos no caso, independentemente do nível hierárquico, como para os dirigentes das empresas nas quais foi comprovado o crime. As penas podem ser em dinheiro -multa de 100 mil francos franceses (cerca de R\$ 150 mil)- ou de um a dois anos de prisão.

TST pacifica análise de ações de danos morais

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) uniformizou seu entendimento em favor da competência da Justiça trabalhista para julgar as ações de dano moral decorrentes de acidente de trabalho. A Subseção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) teve dois acórdãos sobre o tema publicados no começo de setembro que reafirmam a posição, que encontrava resistência entre alguns ministros do tribunal.

A decisão da SDI-1 já leva em conta o entendimento proferido pelo pleno do Supremo Tribunal Federal (STF) em junho deste ano, que reformulou a posição tradicional da casa, até então pela competência da Justiça comum. Segundo o relator do processo na SDI-1, João Batista Brito Pereira, a decisão do Supremo possui força vinculante, prejudicando os argumentos que levaram à divergência dentro do TST.

Brito Pereira cita como divergência uma decisão da quinta turma do TST proferida em fevereiro deste ano, em que era declarada a incompetência da Justiça do Trabalho. No caso, a quinta turma ainda levava em conta a posição consolidada no Supremo em relação ao assunto.

Mesmo depois da reforma do Judiciário, introduzida em dezembro de 2004 pela Emenda Constitucional nº 45, ampliando a competência da Justiça do Trabalho, o Supremo reafirmou a posição tradicional em julgamento da primeira turma publicado em 5 de junho deste ano. Essa posição gerou reações entre membros da Justiça trabalhista, que levaram o tema à pauta do Supremo em 29 de junho. O tribunal, em uma ação incomum, voltou atrás e reconheceu o erro em seu entendimento.

Segundo o entendimento favorável à competência da Justiça comum, a ação de indenização por acidente de trabalho não decorre do contrato de trabalho, mas do próprio acidente. Pela redação anterior da Constituição, ficaria fora da competência da Justiça trabalhista. Como a reforma trouxe uma expressão mais abrangente do que o contrato - as relações de trabalho - não haveria como justificar o antigo argumento.

TST ainda julga ação de danos morais

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) aparenta não estar totalmente convencido de que, da forma como está a Emenda Constitucional nº 45, é da competência da Justiça comum julgar os casos de danos morais por acidente de trabalho, como entendeu o Supremo Tribunal Federal (STF). Prova disso é que a Quinta Turma do TST julgou nesta semana um caso de dano moral por acidente de trabalho. Apesar de o caso requerer um entendimento sobre prescrição e não sobre competência, os ministros poderiam ter se declarado incompetentes para julgar tal processo, segundo especialistas.

O prazo prescricional julgado pela turma não deixou de ser sobre competência, já que a ação pedia que a Justiça definisse qual o mais adequado em ações trabalhistas: o prazo prescricional de 20 anos do Código Civil antigo (ou três do novo código) ou o das leis trabalhistas. Segundo os autos da ação, um ex-empregado da Companhia Brasileira Carburante de Cálcio, de Minas Gerais, teve em 1989 dois dedos da mão prensados após tentar segurar uma chapa de ferro e acabou por perdê-los. Em abril de 2002, foi ajuizada a ação por danos morais contra sua empregadora.

O ministro Brito Pereira, relator do processo no TST, primeiramente destacou a competência da Justiça do Trabalho para cuidar do tema. "Conforme o entendimento previsto na Orientação Jurisprudencial nº 327, a Justiça do Trabalho é competente para julgar pedido de indenização por dano moral resultante de ato do empregador que, nessa qualidade, haja ofendido a honra ou a imagem do empregado, causando-lhe prejuízo de ordem moral, se esse fato estiver relacionado com o contrato de trabalho". Em seguida, Pereira afirmou a impossibilidade de aplicação da regra civil ao caso, pela jurisprudência dominante no TST. A advogada Juliana Bracks, do Pinheiro Neto, lembra, entretanto, que essa decisão diverge do que entendeu a terceira turma em março de 2004, que decidiu pelo uso do prazo civil. Juliana explica que com o novo código esse tipo de questionamento deve deixar de existir, já que ele define o prazo prescricional de apenas três anos.

Valor ONLINE
SÃO PAULO, 2005

Juízes do trabalho divergem do STF

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que deixou na Justiça comum a competência para o julgamento de ações de dano moral por acidente do trabalho, não está sendo acatada pelos juízes trabalhistas, que ainda apostam que a corte superior mudará de opinião. Há inclusive um incentivo da classe para que juízes e desembargadores do trabalho continuem julgando essas ações. A Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (Anamatra) vem divulgando pareceres que contrapõem os argumentos usados pelo Supremo para tirar essa competência da Justiça do Trabalho.

Na semana passada, o juiz convocado do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, em Campinas, Jorge Luiz Costa, decidiu contrariar o Supremo e julgou um caso de indenização por acidente de trabalho. "Tenho convicção de que esta é uma competência da Justiça do Trabalho", disse. "Já entendia isso desde a Constituição de 1988 e, se havia alguma dúvida, ela acabou com a Emenda Constitucional nº 45." O juiz entende que, por enquanto, a decisão do Supremo não é vinculante, e por isso pode seguir suas convicções.

Os advogados trabalhistas também querem que a competência para o julgamento dos danos morais em acidentes de trabalho seja transferida para a Justiça do Trabalho. O presidente da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (Abrat), Oswaldo Rotbande, diz que durante 20 anos se brigou para levar o dano moral à competência do Trabalho e até mesmo o Supremo sumulou essa questão.

O juiz Jorge Luiz Costa, do TRT de Campinas, usou os mesmos argumentos apresentados nos pareceres da Anamatra em sua decisão. Primeiro de que a atual Constituição Federal prevê que compete à Justiça trabalhista conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, além de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. "A exceção prevista na Constituição de 1967 (competência da Justiça comum para julgar acidentes de trabalho) não foi repetida no texto da atual Constituição", disse Costa.

O segundo ponto é de que o acidente de trabalho previsto no artigo 109, inciso I da Constituição faz parte da competência residual da Justiça comum. "Está relacionado a questões previdenciárias, originada de ações acidentárias contra o INSS e não contra o empregador", enfatizou Costa. Em terceiro lugar, ele usou o argumento de que, no Estado de São Paulo, por exemplo, o próprio Tribunal de Justiça (TJSP) define como de sua competência apreciar e julgar casos decorrentes de acidente de trabalho, mas somente ações previdenciárias contra o INSS. Isso está previsto no artigo 2º, inciso VI da Resolução nº 108/98 do TJSP.

Mas o Supremo parece firme em sua intenção de transformar a questão na primeira súmula vinculante da corte. Dizem os ministros do Supremo que, apesar de a Emenda Constitucional nº 45 ampliar a competência da Justiça do Trabalho, ela não modificou o artigo 109 da Constituição, que diz que cabe à Justiça estadual o julgamento de ações acidentárias, típicas das movidas contra o INSS.

O presidente da Anamatra, Grijalbo Coutinho, diz que não há nenhum tipo de pressão sendo feita no Supremo, até porque esse tipo de ação teria efeito contrário. "Mas ainda são poucas as decisões e por isso não há jurisprudência firmada, e o Supremo apreciará a questão novamente", disse Grijalbo.

Os ministros do Supremo vêm tomando diversas decisões monocráticas a respeito do tema. O ministro Carlos Britto, um dos votos vencidos no julgamento do pleno, tem decidido contra a Justiça do Trabalho e disse, no julgamento de um recurso extraordinário em meados de abril, que apesar de considerar ser de competência da Justiça do Trabalho o julgamento de ações de indenização por danos morais em acidentes de trabalho, resolveu seguir o plenário.

Um dos últimos pedidos para que seja da Justiça do Trabalho a competência para julgar tais ações foi feito no início de maio por uma empresa de transporte coletivo de Niterói. A viação contesta a decisão de um desembargador da 10ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Rio (TJRJ), que entendeu ser da Justiça comum competência para tal julgamento. No TJRJ, a questão já foi até sumulada, no último fim de semana.



,2005

Bancários relatam agressões

Abuso de poder

"Eu mandei, você tem que fazer; primeiro o banco, depois o resto".

Insulto

"Quando o gerente de minha agência fazia reuniões, dizia que tínhamos que nos esforçar mais, assim como 'uma puta velha age'. Era humilhante".

Desmoralização

"Se não está dando conta, fique até dar conta. Eu saí daqui ontem às 10 h da noite".

Desqualificação profissional

"Qualquer correspondência que eu fazia tinha que ser mostrada para a minha chefe para que ela fizesse correções"

Manipulação da comunicação

"As informações não são passadas com antecedência, ficamos sabendo sobre as mudanças por meio dos clientes. Isso é um absurdo".

Interferência na vida pessoal

"O chefe não deixou o funcionário almoçar com o colega".

Ameaça

"Quem não ficar além do horário vai ser mandado embora".

Discriminação

"Por ter adquirido LER, sou humilhada se não executar tarefas na mesma velocidade dos meus

colegas".

Danos à saúde mental

"Toda semana aparece um chorando no banheiro".

Constrangimento

"Um chefe me chamou atenção na frente de um cliente sobre assunto de outro cliente. Fiquei pasmo".

"Assuntos que deveriam ser tratados em particular são expostos em reuniões sem o conhecimento dos envolvidos, causando constrangimento".

Fonte: pesquisa de Margarida Barreto para o Sindicato dos Bancários de São Paulo.

Reforma do Judiciário estimula as ações por dano moral no trabalho

Um escritório de advocacia que gerencia os processos trabalhistas de uma prestadora de serviços registrou neste ano um aumento considerável de ações trabalhistas de ex-funcionários contra a empresa. Em todos os processos, os trabalhadores reclamavam das constantes ameaças de demissão e pressão pelo cumprimento de metas de um supervisor que atuava em uma terceira empresa, cliente da prestadora de serviços. O caso é real traz à tona um tipo de passivo que está se tornando muito comum em empresas de qualquer setor: pedidos de indenização por danos morais acompanhando qualquer processo trabalhista que ingressa na Justiça.

O fenômeno vem acontecendo há poucos anos e consolidou-se em dezembro do ano passado, quando entrou em vigor a Emenda Constitucional nº 45, que estabeleceu a reforma do Judiciário. Pelo texto da emenda, de 8 de dezembro de 2004, "compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral e patrimonial decorrentes da relação de trabalho". Até então, a competência para o julgamento dessas questões não era estabelecida em lei, ainda que a Justiça do Trabalho já tivesse pacificado o tema em sua jurisprudência. Na prática, significa que qualquer trabalhador que se sentir moralmente ofendido pode ingressar com uma ação pedindo indenização por dano moral junto com a própria ação trabalhista que reclama direitos trabalhistas não pagos.

Seja pela publicidade dada à emenda constitucional ou pelo amadurecimento da discussão que envolve o dano moral no Brasil, o fato é que desde dezembro escritórios de advocacia que atuam no gerenciamento de ações trabalhistas de empresas vêm observando um aumento nos pedidos de dano moral junto com as ações trabalhistas comuns. No Manhães Moreira Advogados, banca que atuou no caso do supervisor que cobrava metas e ameaçava funcionários, 30% das seis mil ações trabalhistas gerenciadas por ela trazem em seu bojo pedidos de indenização por dano moral. "São principalmente ações que reclamam a existência de assédio moral", afirma a advogada Fabíola Cobianchi, sócia sênior da área trabalhista.

Na banca Emerenciano, Baggio e Associados, que defende empresas em 19.087 processos trabalhistas, a situação se repete. Das 6.524 ações que ingressaram na Justiça do Trabalho desde janeiro deste ano,

de 30% a 40% possuem também pedidos de indenização por dano moral. A advogada Joanna Paes de Barros e Oliveira, responsável pela área trabalhista do escritório, afirma que somente em Campinas, onde a banca tem uma de suas sedes, das 300 ações trabalhistas que foram propostas desde janeiro, 60% contam com pedidos de indenização por dano moral. "Nos casos em que não há acidente de trabalho envolvido, os ex-empregados entram com pedidos de danos morais por stress, assédio moral e sexual", conta.

Se já é possível sentir um incremento dos pedidos de danos morais, mesmo com o pouco tempo de vigência da norma constitucional, as expectativas não são das melhores para as empresas. O escritório Tozzini, Freire Advogados, que gerencia 30 mil ações trabalhistas, trabalha com uma previsão de aumento dos pedidos de indenização deste tipo de 10% ao ano a partir de agora. "A emenda constitucional foi um estímulo às ações por danos morais", afirma o advogado Marcelo Gômara, sócio da área trabalhista da banca. "Da mesma maneira que há muito empregador cometendo abuso, há uma fábrica de ações de dano moral no país." Segundo Gômara, de cada 30 ações trabalhistas, uma já vem com o pedido de indenização.

Para as empresas, a única saída é a prevenção. Embora a Justiça trabalhista esteja sendo criteriosa, a concessão de indenizações por dano moral decorrente de relações de trabalho ainda é uma novidade no país. Ou seja, não há ainda uma tendência clara a respeito do valor das indenizações concedidas. "Os casos de condenações que têm aparecido são casos graves, mas o que preocupa são as situações limítrofes", diz a advogada Adriana Calvo, especialista no assunto e consultora de empresas, citando os pedidos de danos morais que decorrem de simples desentendimentos entre um funcionário e seu superior. Segundo ela, o aumento do número de ações com pedidos de danos morais é decorrente de uma discussão maior a respeito dos direitos humanos no direito trabalhista. "O problema de dez anos atrás era o acidente de trabalho, e agora é o dano decorrente de relacionamentos", diz. "A Emenda Constitucional nº 45 apenas deixou as regras do jogo mais claras."

Para fazer frente ao risco das empresas, a Chubb do Brasil estuda a criação de uma apólice de seguro para empresas que garantisse o pagamento de eventuais condenações em processos de danos morais de ex-funcionários. "A dificuldade é que essa é uma situação muito nova, estamos inicialmente levantando os casos na Justiça para estruturar o produto", afirma Renato Rodrigues, gerente de seguros de responsabilidade para executivos. Segundo ele, o seguro está sendo baseado no similar da Europa, que possui legislação trabalhista semelhante à brasileira europeu, e está previsto para ser lançado no início do ano que vem.

Profissionais satisfeitos, resultados muito acima da média

A história tem mostrado que as organizações que apresentam no seu corpo de executivos profissionais emocionalmente equilibrados e com elevado nível de satisfação interior - física, emocional e espiritual -, apresentam resultados muito acima da média esperada. Empresas como a Johnson & Johnson e Novartis, entre outras, além de uma política de reconhecimento das boas práticas de gestão, possuem manual de condutas e éticas que valorizam, acima de tudo, o ser humano saudável.

Ou seja, o profissional não é apenas conhecedor de suas forças e fraquezas, mas entende que possui uma função gerencial responsável por um time de trabalho e, conseqüentemente, participante de suas vidas. Instrumentos como avaliação de cultura, de clima organizacional e de competências sinalizam não só o norte para onde a empresa está caminhando, como também baliza a sua prática gerencial.

Foi-se o tempo em que se faziam apenas as "entrevistas de saídas" instrumento inútil desenvolvido para um tempo em que o gestor de pessoas era apenas o responsável pela folha de pagamento - o que contratava e o que demitia pessoas. Como todo instrumento reativo, não era utilizado absolutamente para nada.

Os instrumentos preventivos da gestão moderna se antecipam aos fatos e se apresentam por departamento, área e pessoa, as não conformidades com os valores com que a organização trabalha ou quer trabalhar, bem como identifica exatamente onde estão ocorrendo possíveis problemas de saúde organizacional.

As doenças modernas que criam figuras como os "workaholics", a ansiedade, a depressão, o excesso de sensibilidade, as condutas anti-sociais e destrutivas e as dependências químicas, todos estes males são tratáveis, mas para serem tratados, necessitam antes serem identificados. A identificação destes doentes organizacionais cabe a todos os profissionais da corporação e não só ao executivo da área de Recursos Humanos, gestão de pessoas, desenvolvimento organizacional ou qualquer outro nome hoje utilizado. Todos devem fazer uso dos instrumentos de gestão, de comunicação ou das ouvidorias corporativas, que devem ficar atentos aos sinais que lhe são apresentados, sob pena de estarem alimentando os lobos de suas organizações, e sacrificando os cordeiros.

O Código Civil Brasileiro delineou os comportamentos anti-sociais que são passíveis de pena. O dano moral e o assédio sexual, antes sublimados pelo corporativismo organizacional, agora são amplamente debatidos nas empresas e integram literalmente seus códigos de condutas ou ética como são chamados.

Não mais do que dois anos atrás, os encontros anuais para os debates nas chamadas, SIPAT - Semana interna de prevenção de acidentes do trabalho, discutia-se a lesão por esforços repetitivos (LER), doenças venéreas, ergonomia entre outros temas de menor relevância.

Hoje somos chamados à discussão para as relações clientes e fornecedores, subordinação, dano moral e assédio sexual, dependências químicas, inclusão social, e até mesmo o tráfico de drogas dentro das empresas, e para o que era deixado mais ao fundo do armário nas organizações - a tirania dos superiores, os chamados chefes, algo infinitamente apontado nas entrevistas de saída, porém jamais discutido pelas áreas competentes.

A tirania é enquadrada no comportamento anti-social e se revela destruidora não só das relações humanas, como também do espírito e senso de equipe. O superior algoz, aquele que manda, oprime, não delega, não instrui, não compartilha o conhecimento, grosseiro ao se apresentar, falar, interagir com os integrantes da equipe, pares, clientes internos e externos, marcando a sua atuação visando apenas a busca por resultados, a qualquer preço, está com seus dias contatos.

Dedo em riste, exacerbação da voz e palavras de baixo calão não estão intimidando mais ninguém, até porque temos um amparo legal para nos apoiar, porém número significativo de pessoas ainda não atingiram esta capacidade de verbalização ou de busca por seus direitos, o que nos remete para os elevados índices de afastamentos por doenças psiquiátricas. Os relatórios médicos apontam uma elevação significativa de licenças para tratamento psiquiátrico nas Organizações.

Estes comportamentos anti-sociais são anômalos ao comportamento humano e como tal devem ser tratados. As relações de subordinação devem caminhar para uma linearidade, onde no mundo moderno observar-se-á apenas as equipes e não mais os líderes.

Os papéis de liderança serão alternados nas equipes, fazendo emergir a liderança por talento. As diversas formas do talento humano ou os talentos necessários para o desenvolvimento de um projeto específico alternar-se-ão sucessivamente em quantos projetos forem sendo desenhados ou necessários.

A homogeneização no trato humano fará emergir Organizações mais Saudáveis, porque as Relações Humanas é que devem ser sustentáveis e constituídas em bases sólidas.

TRTs condenam por assédio moral

O termo "assédio moral" não está presente na legislação trabalhista ou em qualquer norma federal, mas vem ganhando cada vez mais espaço nos tribunais brasileiros, na maioria das vezes com ganho para o trabalhador. Até abril, pelo menos 12 casos relativos ao tema - o primeiro em 2002 - tinham sido julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's). Segundo um levantamento realizado pela advogada Adriana Calvo, dos 12 processos, em apenas um o trabalhador não teve reconhecido o direito à indenização. Nos demais, as empresas foram condenadas a pagar aos ex-empregados valores que variaram de R\$ 5 mil a R\$ 40 mil. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) ainda não julgou nenhum caso de assédio moral.

Os motivos das condenação são inúmeros e vão desde a cobrança exagerada de produtividade do empregado, com a ameaça de demissão, até exigência da realização de exame psiquiátrico do empregado, classificado "fora dos padrões", por ser calado. Em um dos recursos julgados pelo TRT de Minas Gerais, por exemplo, uma empregada obteve uma indenização de R\$ 25 mil. Ela ficou afastada algum tempo da emprego por problemas de saúde, mas todas as vezes que comparecia ao ambulatório da empresa para acompanhamento, era seguida por seguranças e não podia parar em outros setores da fábrica. O TRT mineiro entendeu que a empregada sofreu perseguição física e discriminação, tornando-se alvo de deboche, humilhação e chegando mesmo a despertar compaixão nos colegas. Em um outro processo, o TRT de Minas determinou o pagamento de R\$ 20 mil a um empregado que sofria ameaça de demissão pelo não-cumprimento de metas. A chefia do banco no qual trabalhava enviava e-mails com dizeres como "parece que você não precisa do emprego" para o empregado que não cumpriu a meta de aberturas de contas daquele mês.

A primeira vez que o termo assédio moral foi utilizado na Justiça brasileira foi em 2002, conforme a advogada Adriana Calvo. Ele foi trazido para o Brasil por autores e estudiosos do tema. Ainda não há no país uma lei geral que defina o que é o assédio moral e em quais situações ele ocorreria. "Existem leis municipais e estaduais recentes que falam do assédio moral na administração pública", afirma o professor da Universidade Estácio de Sá, Jorge Luiz de Oliveira da Silva.

De uma forma geral, pelo direito comparado e pelo que já existe na jurisprudência brasileira, o assédio moral é caracterizado pela perseguição psicológica sofrida por um empregado, praticada por um superior hierárquico, podendo causar problemas físicos e emocionais. Adriana Calvo acrescenta que para ficar caracterizado o assédio moral é necessário que o empregado desenvolva algum tipo de trauma. "Um mero problema de relacionamento ou estresse não é assédio moral", diz. Além disso, os atos que causam o trauma devem ser contínuos e atingir uma pessoa em específico ou um grupo pequeno de pessoas, como afirma Silva. A lista negra, por exemplo, ou a revista íntima dos empregados efetuadas pela empresa não caracterizam o assédio moral, mas o dano moral, conforme Adriana Calvo. O assédio moral seria, portanto, um tipo de dano moral.

O advogado Thiago Proença Cremasco, do Cremasco Advocacia, afirma que a comprovação do assédio moral é difícil. Isso porque, normalmente, o assédio é sutil, velado. "Normalmente são gestos, pequenos atos cometidos", afirma o advogado, que possui mais de dez ações por assédio moral. Nesse

contexto, diz, todo tipo de prova é válido. Podem ser apresentados e-mails, cartas, testemunhas e planilhas de trabalhos que seriam exigidos apenas do empregado assediado, e não dos demais. Em pedidos como esse, afirma o advogado José Guilherme Mauger, do Pompeu, Longo, Kignel & Cipullo Advogados, quem tem que comprovar o assédio é o empregado. De acordo com ele, o tema tem sido cada vez mais debatido, e não somente no Judiciário. Há inúmeros sites que tratam exclusivamente do assunto e material que aborda a questão. Mauger afirma que as empresas com um departamento de recursos humanos bem-organizado têm cada vez mais se preocupado com a questão. "As empresas tem que orientar as chefias e incentivar a relação saudável entre as pessoas", afirma Cremasco.

Apesar do crescimento do uso do termo, o advogado Marcelo Batuíra Pedroso, do Moraes Pitombo e Pedroso Advogados, afirma que o assédio moral não é uma figura juridicamente válida, pois não está presente em lei. "É uma criação doutrinária", diz. O advogado afirma que o juiz que vê assédio moral vai basear-se em fundamentos ideológicos, que não vislumbram a realidade do mercado de trabalho. Para ele, se o empregado se submete ao chamado assédio moral, é porque ele quer sobreviver naquela empresa, pois tem a opção de mudar de trabalho.

CORREIO BRASILIENSE

,2006

A INDÚSTRIA DO ASSÉDIO MORAL É IMORAL

Nos últimos tempos, a questão do assédio moral tem ocupado a atenção dos empresários brasileiros. Como se sabe, o assédio moral é uma prática condenável, sujeitando-se o infrator às penas da lei. Os nossos códigos normativos, a partir da própria Constituição Federal, regulam a igualdade entre os gêneros na proteção dos direitos individuais. Proteger a intimidade e a honra das pessoas, como rege o artigo 5º em seu inciso X da Constituição Brasileira, é uma causa que deve ser defendida para que haja progresso em uma democracia como a que vivemos. O dano moral, definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como sendo uma conduta abusiva de natureza psicológica que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, é uma prática condenada pelo setor produtivo.

Na Europa, segundo a OIT, 12 milhões de pessoas já passaram por situações humilhantes no ambiente de trabalho que lhes acarretaram distúrbios de saúde mental. Estima-se que, no Brasil, pelo menos 40% dos trabalhadores já sofreram algum tipo de violência moral. Humilhações constantes, ridicularização perante os colegas, revista íntima e transferência para cargos menos nobres, fazem parte do conjunto de ações que fundamentam as questões inerentes ao assédio moral. Ocorre que o assédio moral tem se tornando uma rentável forma de amealhar recursos. Processar uma empresa por um dano moral sofrido na corporação constitui um dispositivo legítimo, mas tem sido utilizado de má-fé. Criou-se uma indústria para obter benefícios financeiros de forma fácil, com o aval da nossa malha de proteção jurídica. Essa "indústria imoral do assédio moral" ganhou força, nos últimos meses, quando uma emenda da Reforma do Judiciário transferiu, da Justiça Civil para a Justiça do Trabalho, a responsabilidade sobre o julgamento dos casos de assédio moral no âmbito trabalhista.

Ao contrário do que impõe a Justiça Civil, a do Trabalho não ordena sucumbência para o reclamante em caso de perda do processo, o que estimulou o crescimento de ações deste tipo. A inexistência de lei específica sobre o assunto é um erro que precisa ser reparado urgentemente. A impossibilidade de avaliar com exatidão o volume da afronta sofrida abre brechas para as quantias abusivas exigidas nas indenizações. O TST orienta que esses valores devem se limitar à reparação do dano causado ao ofendido, em conformidade com o Artigo 1.547 do Código Civil Brasileiro de 1916. O princípio da razoabilidade é o parâmetro que deveria ser adotado para a fixação do valor da condenação por dano moral no âmbito da Justiça do Trabalho.

Nos últimos tempos, operadores do direito, acreditando que existe predisposição dos quadros da Justiça para aceitar as causas que tenham por motivação o assédio moral, buscam manipular conceitos, cobrando, ao bel-prazer, somas financeiras elevadas, acima do bom senso. Instala-se, assim, uma perniciosa “indústria do assédio”. A previsão do TST é de que as disputas entre empresas e funcionários que se sentirem moralmente agredidos no local de trabalho só tenderão a crescer. Para inibir o desvirtuamento das ações de assédio moral, urge estabelecer uma jurisprudência adequada. O empresariado reivindica a transferência da competência do julgamento desses casos para o antigo foro da Justiça Civil. Ai, o reclamante sofre uma punição em caso de perda do processo, o que já seria um grande passo para coibir abusos. O empregador precisa assumir responsabilidades no campo da moral e da ética, devendo impor normas de conduta aos comandos e chefias. Urge, ainda, que a Justiça se sensibilize, assumindo posições e tomando decisões que possam contribuir para evitar injustiças.



,2006

Assédio moral

Manda quem pode, obedece quem tem juízo, diz máxima antiga, muito presente no mercado e até nas relações interpessoais. Por trás disso se esconde uma forma de tortura insuportável que atormenta milhões de trabalhadores e servidores em todo o mundo.

Com a concorrência desenfreada em escala mundial, a partir da globalização, é cada vez mais comum a figura do chefe tirano. Este tipo de gente, quase sempre inseguro de sua própria competência e querendo a qualquer preço mandar o mando, como forma de sobrevivência, transforma a vida de seus subordinados num verdadeiro inferno. Dessa forma, o trabalho, que deveria ser fonte de prazer e realização pessoal, vira um martírio, provocando danos morais e psicológicos às vezes irreversíveis.

Mas o que é o assédio moral? De repente, por exemplo, o trabalhador ou servidor público, sem nenhum motivo justificável, é submetido a situações humilhantes, violado na sua dignidade profissional e pessoal. A receita é conhecida: começam com comentários jocosos, desvio de função, críticas repetitivas sobre o desempenho do subordinado, isolamento da chefia e do próprio grupo e, por fim, lhe carimbam na testa o rótulo de incompetente.

Essa tortura tem levado muitas pessoas a buscar o auxílio de psicólogos e psicanalistas no sentido de se livrar de depressões que chegam a um estado mórbido e até ao suicídio. O problema se agrava quando, na empresa privada, quando “o incompetente” já passou dos 30 anos e enfrenta a concorrência dos novos contingentes de profissionais que chegam ao mercado de trabalho. Considerado velho, dificilmente arrumará novo emprego.

No serviço público, o servidor tem estabilidade e só pode ser demitido depois de provada falta grave em processo administrativo. Nem por isso, entretanto, se livra do assédio moral: perseguido pelo chefe tirano, marca passo, vê frustrada a possibilidade ascensão funcional, se acomoda ou cai em depressão, quando não apela para o álcool.

O problema entre nós é ainda escamoteado e pouco debatido, mas pesquisas feitas por jornais, revistas e instituições mostram que o número das vítimas de assédio moral já assusta. Estudo feito em 97 empresas de São Paulo mostra que, dos 2.072 entrevistados, 870 (42%) apresentam histórias de humilhação no trabalho. Neste grupo, as mulheres são as maiores vítimas: 65% dos entrevistados. E

um detalhe infame: muito freqüentemente, no caso das mulheres, o assédio moral é conseqüência de um assédio sexual não correspondido, de uma investida frustrada do chefe. A situação contrária também pode ocorrer, mas em percentagem insignificante.

Pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada 1966, constatou que pelo menos 12 milhões de europeus sofrem desse drama. De lá para cá, esse número aumentou consideravelmente. Nos Estados Unidos, uma sociedade extremamente competitiva onde desde a infância se estimula o individualismo, o problema é ainda mais grave do que em outras partes do mundo. Países como França, Noruega, Suécia e Holanda, entre outros, têm tomado medidas legislativas duras contra esta forma sutil de tortura do ser humano. Segundo a psicanalista francesa Maries-France Hirogoyen, autora de vários livros sobre o assunto, a punição a esses atos de prepotência e arrogância ajudaria a combater o problema, pois “imporia um limite ao indivíduo perverso”.

Lei de minha autoria, em vigor no Estado do Rio de Janeiro, veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições, entidades de administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista do Estado do Rio de Janeiro, punindo os responsáveis com advertência, suspensão, demissão e até pagamento de multa, proporcional ao salário.

Creio que com essa iniciativa do Rio avançamos na humanização das relações de trabalho, combatendo um mal que perigosamente começava a se instalar entre nós, especialmente no serviço público e servimos de exemplo para os outros estados. Fico especialmente feliz que assunto tão sério como este tenha sido amplamente discutido pela mídia, debatido nas empresas e no serviço público e agora mesmo é objeto de uma peça teatral em cartaz no Rio.

DIÁRIO DE SÃO PAULO

,2006

Violência sutil nas relações de trabalho

Frases ditas pretensamente de brincadeira, mas que soam ofensivas; troca de função no trabalho; falta de diálogo com os demais colegas. Situações cada vez mais comuns nos ambientes de trabalho e que causam desestruturação e medo nos trabalhadores. Muitos não conseguem entender o porquê de tanta perseguição, mas ela tem um nome: assédio moral, uma prática tão antiga quanto o trabalho, mas ainda pouco identificada e denunciada.

No painel Mundo do trabalho: independência sindical, ética e cidadania, o tema foi abordado com ênfase e suscitou várias discussões, emocionando a platéia, que se viu retratada nos diversos exemplos utilizados pelos palestrantes, o professor e pesquisador na área de Psicologia do Trabalho da Unicamp, Roberto Heloani, e o deputado federal Inácio Arruda (PCdoB/CE).

Ambiente de trabalho como campo de concentração

O professor Roberto Heloani:

“O assediador é,
sobretudo, um invejoso
que, estrategicamente,
escolhe a vítima e mina
suas resistências”

"As situações de assédio moral são verdadeiros assassinatos psíquicos". A afirmação é do professor e pesquisador paulista Roberto Heloani. Na sua avaliação, a sociedade capitalista estimula a degradação deliberada do ambiente de trabalho, pois constrói a idéia de que a competitividade – a qualquer custo – é um fator essencial para "vencer na vida". Num local de trabalho, em que exista uma relação hierárquica autoritária, não é raro toda a equipe iniciar um processo coletivo de assédio moral, potencializando a humilhação, reproduzindo e atualizando os atos do agressor. Heloani explica que o motivo disso é um só: medo. Os outros funcionários têm medo de perder o emprego e, ao mesmo

tempo, vergonha de passar pela mesma situação vexatória. É um pacto medíocre, que fragiliza e desestabiliza gradativamente a vítima. Os ambientes de trabalho podem transformar-se em verdadeiros campos de concentração, dependendo da política de recursos humanos adotada pelas chefias.

Em seus estudos, o pesquisador constatou que 47% de seus pacientes em estado depressivo haviam passado por situações de assédio moral. O psicólogo descreve esse tipo de atitude como "algo que nasce com pouca intensidade e, depois, propaga-se com força. Assemelha-se a uma gripe, que vai tomando o corpo". Só os bons profissionais são atingidos por esse problema. O assediador é, sobretudo, um invejoso que, estrategicamente, escolhe a vítima e mina suas resistências. A ausência de diálogo (o isolamento), a ridicularização pública, os comentários jocosos a respeito de seu desempenho, os boatos sobre sua saúde emocional, a mudança de cargo para realização de uma tarefa menos importante são estratégias frequentemente utilizadas por quem assedia moralmente um funcionário. A vítima, na maioria dos casos, acaba por pedir demissão.

Vergonha - Heloani constatou que, geralmente, quem é assediado não tem coragem de denunciar a situação e, o que é pior, tem vergonha de expor um problema relacionado com o seu desempenho, mesmo possuindo argumentos justos e fortes que comprovem sua eficácia. O tempo vai passando e, com isso, o problema tende a dimensionar-se, desencadeando na vítima, de maneira gradativa, a perda de sua autoconfiança e, não raramente, de sua saúde.

Dentre os problemas causados pelo assédio moral estão aqueles de fundo psíquico, como depressão, sensações de inutilidade e fracasso, entre outros males, e aqueles de fundo orgânico, como distúrbios digestivos, dores generalizadas e impotência sexual. O pesquisador afirma que o "efeito dominó" gerado pela degradação das relações de trabalho pode desestruturar o ambiente familiar, potencializando o problema e tornando a situação pior para a vítima.

"Uma das formas de solucionar o problema é assumi-lo, procurando ajuda de outras pessoas. Isolar-se faz com que ele aumente ainda mais", explicou. O psicólogo sugeriu, também, que as pessoas, ao perceberem que estão sendo assediadas, além de dar visibilidade à questão, comecem a montar dossiês, especificando com detalhes as situações constrangedoras que passaram. Roberto Heloani alertou para o fato de que a criação de ouvidorias de recursos humanos nas empresas pode ajudar, mas não soluciona a questão. "É necessário mudar essa lógica, que vê o outro como instrumento operacional. Enquanto isso ocorrer, o assédio continuará existindo", alertou.

Unafisco contra o assédio moral

Nory Ferreira, do Unafisco:

“Na Receita Federal,
os AFRFs são massacrados
por uma política deliberada,
na qual o assédio
moral funciona como
lei natural”

O assédio moral na Receita Federal deve fazer parte das preocupações do Unafisco Sindical. A entidade precisa capacitar-se para denunciar situações dessa natureza e defender os auditores vitimados pelo problema. A sugestão está contida na tese Assédio moral e decisões gerenciais: a necessidade de acompanhamento sindical, do AFRF lotado em Belo Horizonte, José Roberto Vieira Araújo, apresentada no VIII Conaf. Segundo o autor, é preciso que o Sindicato acompanhe as decisões gerenciais, que muitas vezes são as responsáveis pelas tarefas impossíveis de se realizar, como metas fora da realidade, troca de funções e outras situações de assédio moral contra o auditor. "Para a apuração tempestiva de situações de assédio moral contra o AFRF, é necessário que haja o acompanhamento sistemático de gestão administrativa", defendeu.

Em sua opinião, caracterizado o assédio, é recomendável, para a apuração de responsabilidade, que o Unafisco represente o associado. Para isso, deve haver uma alteração da estrutura orgânica do

Sindicato e a criação da Diretoria Nacional de Acompanhamento de Gestão Administrativa da SRF. O autor justifica que tal diretoria é importante para se "acompanhar as decisões gerenciais que podem depreciar os ambientes de trabalho e afetar o desempenho funcional".

Banda podre - Dentre as situações de assédio moral relatadas por José Roberto está o cerco generalizado. "Quando se diz que há uma banda podre na organização, passa-se a falsa idéia de que metade dos funcionários é corrupta. Nessa situação ocorre o que se pode chamar de assédio moral por atacado", explicou o autor, referindo-se às declarações da cúpula da RF sobre os servidores.

Outro problema está relacionado à definição de metas, que tem causado estresse e conflitos nos diversos órgãos da Receita. Um exemplo é a administração pressupor que um auditor possa fiscalizar uma empresa de grande porte em 160 horas. "Tratando-se de checagem pontual e com a máquina administrativa bem azeitada, pode até ser possível no futuro, mas é impossível em se tratando de auditoria com qualidade e razoável profundidade", ponderou o autor da tese. Na área de julgamento, ele também aponta parâmetros irrealistas, como o que prevê que o julgador possa analisar, preparar uma decisão e atualizar os sistemas eletrônicos para um processo simples em duas horas.

Na tese, José Roberto afirma que o apoio do Unafisco Sindical contra as situações de psicoterror deve ocorrer desde o pré-ingresso na carreira até a aposentadoria. De acordo com ele, "é comum o auditor-fiscal ser submetido a um estressante treinamento para desempenhar uma determinada atividade na zona secundária e depois ser alocado para outra função na área aduaneira". Às vésperas da aposentadoria, as situações constrangedoras, vexatórias ou isolacionistas também são frequentes.

O assédio na Receita é real

Comentarista do painel, a segunda vice-presidente do Unafisco, Nory Celeste Ferreira, apresentou diversos exemplos de situações constrangedoras e humilhantes vividas por colegas na Receita Federal, "massacrados por uma política deliberada, na qual o assédio moral funciona como lei natural". Para Nory Celeste, a falta de consciência de que existe a cultura da violência sutil dentro da Receita Federal é um dos piores problemas a serem enfrentados. Para ela, alguns chefes são transformados em inocentes inúteis, que reproduzem a mesma bobagem por anos a fio, perpetuando regras espúrias e aniquilando seus colegas de trabalho.

As inúmeras instruções normativas e portarias editadas pela Secretaria da Receita Federal (SRF) nem sempre facilitam o trabalho dos servidores, contribuindo, inclusive, para o aumento da insatisfação geral e da sensação de inutilidade. Será necessário um esforço profundo para reconstruir as relações de trabalho na SRF, abaladas por oito anos de estímulo ao que Nory Celeste chama de "administração pavloviana", que premia a obediência acrítica. "Nosso desafio é resgatar o ambiente de trabalho agradável, onde seja prazeroso desempenhar nossas funções. Na atual realidade da SRF, o que se perde não é o emprego, mas sim o respeito por si mesmo".

Nory Celeste considerou fundamental que as vítimas não se deixem acuar e que busquem dividir o problema com os colegas, seguindo a orientação dada por Roberto Heloani. "Temos que nos vacinar contra esse tipo de mal. Nós decidimos a Receita que queremos, e ela não é a Receita do atual secretário. Isso tem um preço alto".



Rio de Janeiro, 2006

(80) Quase metade dos bancários sofre agressões morais no trabalho, revela pesquisa

Mais de 40% dos bancários de todo país sofrem agressões morais no trabalho e 30,52% se dizem estressados. A conclusão é da pesquisa Assédio Moral no Trabalho: Impactos sobre a Saúde dos

Bancários e sua Relação com Gênero e Raça, coordenada pelo Sindicato dos Bancários de Pernambuco. Foram ouvidos 2.609 profissionais de 28 diferentes bancos públicos (48,14%) e privados (51,86%).

Entre outras questões foram indagadas as situações constrangedoras, a característica dos agressores, as atitudes tomadas pela vítima e sintomas de distúrbios emocionais. O objetivo era verificar a ocorrência e a frequência de atos e atitudes negativas nos ambientes de trabalho da categoria.

Segundo a pesquisa, as agressões duram, em média, quase o ano todo (11,13 meses). Em mais da metade dos casos (51,49%) ocorrem várias vezes por semana. A ocorrência é de uma vez por semana em 27,86% das agressões e de uma vez por mês em 20,65%.

A maior queixa é que “o chefe o enche de trabalho”. Ao todo, 19,66% dos entrevistados consideraram esta uma “situação constrangedora”. Outras situações descritas são a de que o “chefe prejudica sua saúde” (12,73%), “dá instruções confusas e imprecisas” (10,35%) e “pede trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade” (9,51%).

Entre as 20 situações colocadas como agressivas, estão também “chefe falar mal de você em público” (5,48%), “proibir seus colegas de falar/almoçar com você” (2,53%), “forçar você a pedir demissão” (3,41%) e “insinuar e fazer correr boato de que você está com problema mental ou familiar” (3,41%). Esta última foi a situação mais freqüente entre as mulheres. Já para os sexo masculino é o fato de o chefe “não lhe dar qualquer ocupação”.

As questões foram retiradas do site da Organização Assédio Moral e adaptadas à realidade dos bancários pela professora da Universidade Federal do Ceará, Regina Heloisa Maciel. Inicialmente, os trabalhadores foram convidados a responder o questionário pela internet. Dada a baixa procura, os sindicatos estaduais foram mobilizados para levar a pesquisa ao ambiente de trabalho.

A secretária-geral do sindicato e coordenadora da pesquisa, Suzineide Rodrigues de Medeiros, explica que a violência moral é “a exposição do trabalhador a situações constrangedoras com objetivo de desestabilizar a relação no ambiente de trabalho, diminuído a auto-estima e que atente a dignidade da pessoa”.

A diferença entre a má educação e o assédio moral, segundo os conceitos da pesquisa, é “usar de valores culturais, sexuais ou que deixem a pessoa fragilizada para humilhá-la, para atingir a dignidade”.



,2006

ASSÉDIO MORAL, ataque e defesa

As situações são quase sempre as mesmas: ser obrigado a realizar tarefas impossíveis, receber críticas infundadas e, claro, sofrer inúmeras humilhações. De preferência, na frente de toda a equipe de funcionários. São as vítimas do assédio moral, que sofrem perseguição sistemática de seus patrões, uma prática cada vez mais comum em empresas de todo o Brasil e que só está sendo revelada graças à coragem dessas vítimas. Trabalhadores que, mesmo correndo o risco de demissão, vão à Justiça reivindicar seus direitos.

Segundo informações do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação do Trabalho, ligado ao Ministério do Trabalho, o assédio moral vem sendo cada vez mais denunciado. Em 2005 houve aumento de 5,7%, em relação a 2004, de empregados que moveram ações contra empregadores.

O operador de guindastes Cláudio Matos é um deles. Frequentemente desrespeitado por um de seus chefes, ele decidiu tomar medidas mais drásticas para se fazer respeitar.

– Entrei com uma ação na Justiça e a empresa foi condenada a me pagar indenização de R\$ 10 mil – revela Cláudio, hoje um trabalhador autônomo.

O impacto do assédio moral sobre os trabalhadores é tão preocupante que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já o considera um problema de saúde, o que é corroborado pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Dados da OMS revelam que muitos trabalhadores adoecem por causa do assédio moral. Passam, por exemplo, a ter problemas psicológicos, como baixa auto-estima, depressão e até síndrome do pânico. Muitos pedem demissão, alguns brigam e, em casos mais graves, cometem até suicídio.

– O lado psicológico é o mais preocupante quando existe assédio moral. Interfere não só na vida profissional, mas pessoal e social. Já tive casos de pessoas que se urinavam quando se sentiam ameaçadas por seus chefes. São formas de o corpo reagir a tanto estresse – diz Vera Lúcia Perre Santos, psicóloga clínica e diretora do Sindicato dos Psicólogos do Rio de Janeiro.

Efeitos físicos também são uma constante no dia-a-dia dos funcionários que sofrem nas mãos de seus patrões.

– Devido ao estresse excessivo, à pressão emocional e à ansiedade, o indivíduo pode desencadear desde dores de cabeça, de estômago, tremores, insônia ou sonolência a situações mais graves, como obesidade e doenças cardiovasculares, que, muitas vezes, levam a um infarto – frisa José Erivalder Guimarães de Oliveira, médico do trabalho e secretário da Federação Nacional dos Médicos.

Identificar o assédio moral, porém, nem sempre é muito fácil. Afinal, a violência, em geral, é sutil e feita de forma lenta e contínua. O auxiliar administrativo Pedro Brito demorou seis meses para perceber que estava sendo vítima de assédio moral.

– Fui colocado para exercer uma função muito além da minha qualificação e, por isso, eu era constantemente ridicularizado na frente dos outros funcionários. Cheguei a duvidar da minha capacidade como profissional e pedi demissão. Fui trabalhar em uma outra empresa, mesmo ganhando bem menos – revela Pedro.



,2006

AUSÊNCIA DE LEI FEDERAL

Relativamente novo no mundo do Direito, o assédio moral no Brasil ainda está em fase de “experimentação”. Segundo o juiz de segunda instância do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT-RJ), José Geraldo da Fonseca, não existe uma lei federal para tratar do assunto. O que existe no momento, segundo ele, são leis nos âmbitos municipal e estadual, como ocorre, por exemplo, no Rio de Janeiro e em São Paulo.

– Como não existe ainda no Código Civil Brasileiro uma lei específica que trate do assédio moral, o que se estabelece é uma relação, no plano jurídico, entre o assédio e o dano moral. Quando se “aniquila” ou tenta aniquilar uma pessoa por qualquer razão subjetiva, o dano moral é, quase sempre, um desdobramento do assédio, já que o agressor ataca a privacidade da vítima e expõe a um grupo uma particularidade que a vítima não queria que fosse revelada. Isso é atingir moralmente alguém, daí a relação direta, no caso do Direito, com o dano moral, caracterizado por uma invasão extrapatrimonial – diz.

Geraldo vê o assédio moral como uma invasão extrapatrimonial.

Na opinião de José Geraldo, “importar” conceitos jurídicos como o do assédio moral (que ganhou notoriedade nos Estados Unidos) obriga o Judiciário a passar, primeiro, por uma espécie de laboratório, baseado na tentativa e erro.

– Isso nos prejudica um pouco no julgamento desses casos, por conta, muitas vezes, da falta de conhecimento e discernimento sobre tal assunto – observa José Geraldo, acrescentando que as formas de apresentação do assédio moral são variadas e tudo pode começar por uma simples escolha de uma particularidade negativa da vítima em potencial, como um apelido, por exemplo.



,2006

INDÚSTRIA DA INDENIZAÇÃO

A frequência de problemas jurídicos com empregados especificamente por conta do assédio moral levou as empresas a se preocuparem com a “indústria da indenização”, fruto das inúmeras causas ganhas por funcionários que se sentiram desrespeitados.

No Brasil, já há certa preocupação das empresas no combate ao assédio moral. Muitas investem pesado no relacionamento interpessoal de seus funcionários para tornar o ambiente menos propício aos conflitos.

– Nunca fizemos campanhas específicas sobre a questão do assédio moral. Mas temos programas de ambientação de funcionários e estagiários em que divulgamos o código de conduta da empresa, que aborda o assunto. Já fizemos ciclos de debates em que o assédio moral foi um dos assuntos abordados – diz Maria Angélica Santoro, gerente de ambiência da Petrobras Distribuidora, acrescentando que o respeito pelo indivíduo é o valor principal para a empresa.



,2006

COMO AGIR

O assédio moral deve ser combatido assim que forem detectados seus primeiros sinais. O ideal é ter uma conversa séria com o agressor, logo no primeiro incidente. Mas, caso isso não funcione e o abuso de autoridade vire padrão no relacionamento, é importante estar atento a algumas dicas para reverter a situação:

- Anote, com detalhes, todas as humilhações sofridas (data, hora, local, agressor, testemunhas, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário). Isso pode ser útil caso você deseje procurar a Justiça.
- Busque apoio dentro da empresa. Fale com colegas que também sofreram com as agressões. Muitas vezes vale até recorrer ao setor de recursos humanos da empresa.
- Tenha bom senso nas suas colocações e evite a todo custo bater de frente com o agressor. Tente agir

com indiferença frente às possíveis agressões e ironias. Mostre-se disposto para o trabalho e esforce-se para não cometer erros que possam se converter em atritos e gerar cobranças.

- Reúna provas documentais (cartas, mensagens e avaliações).
- Não descarte a possibilidade de mudar de emprego. Às vezes é melhor abrir mão dele em prol da qualidade de vida e da saúde física e mental.

The logo for 'CORREIO BRAZILIENSE' is displayed in a stylized, blue, serif font. The letters are bold and have a slightly irregular, hand-drawn appearance.

Brasília, 2006

Assédio moral - Sebastião Vieira Caixeta

Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho ANPT

Também denominado psicoterror e coação moral, o assédio moral é tão antigo quanto o trabalho. Desde que o ser humano sentiu necessidade de vender sua mão-de-obra, passou a conviver com ironias, ofensas, mau humor dos chefes.

Essa guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos: o abuso de poder e a manipulação perversa de fatos e informações. Caracteriza-se por humilhações constantes, exposição do trabalhador ao ridículo, supervisão excessiva, críticas cegas, empobrecimento de tarefas, sonegação de informações, repetidas perseguições. Deteriora, sensivelmente, o meio ambiente do trabalho, com diminuição de produtividade e incremento de acidentes.

O psicoterror causa danos emocionais e doenças psicossomáticas, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar quadros de pânico e de depressão. Em casos extremos, pode levar à morte ou ao suicídio.

Estima-se que, no Brasil, pelo menos 40% dos trabalhadores sofrem violência moral. Muitos são os exemplos de assédio moral nas relações de trabalho. São comuns as instruções confusas e imprecisas, a exigência de trabalhos urgentes sem necessidade, as críticas em público, a transferência de setor com o intuito de humilhar, a privação de trabalho, a depreciação das tarefas feitas, a marcação de tempo e de vezes para ir ao banheiro, a exigência de desempenho acima da qualificação, a submissão a tarefas inferiores à função desempenhada, a exigência de trabalhos complexos em tempo insuficiente, o desrespeito ou a imposição de crenças religiosas, filosóficas ou políticas.

Esse quadro é totalmente contrário ao direito. O ordenamento jurídico brasileiro funda-se na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, que são fundamentos da República Federativa do Brasil. Constituiu-se objetivo fundamental do país a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana. A tutela da dignidade moral do trabalhador se manifesta em face dos atos relativos aos poderes de organização e de controle da empresa. Com isso proíbem-se ingerências na liberdade de consciência e de vontade, na intimidade, nos direitos fundamentais do empregado no trabalho.

O contrato de trabalho comporta, com absoluta primazia, a obrigação de respeitar a pessoa humana na

sua inteireza. As regras de proteção incidem no conteúdo do contrato de trabalho e dele fazem parte, determinando uma série de direitos e obrigações para ambas partes. A ofensa a tais preceitos autoriza a rescisão contratual pelo empregado ou pelo empregador, além de causar danos morais indenizáveis.

A tutela do trabalhador se entrelaça com sua essência e dignidade humana. Jamais a subordinação jurídica pode ser interpretada como menosprezo do empregado ou consentimento para impor-lhe humilhações e constrangimentos.

O assédio moral e o contrato de trabalho

Tem sido freqüente de um tempo para cá o debate sobre o tema do assédio moral no âmbito das relações entre empregados e empregadores, não obstante o fato em si seja contemporâneo ao início da relação de emprego. Se assim é, por que somente nos dias de hoje começou a se falar sobre o denominado assédio moral? Se o fenômeno não é novo, qual a explicação para que só agora venha à tona?

A expressão assédio significa insistência impertinente, junto de alguém, com perguntas, propostas ou pretensões indevidas. Somando-se à expressão assédio o qualificativo moral, temos a figura da insistência impertinente a alguém com propostas ou pretensões indevidas e indesejadas que atingem moralmente o assediado, provocando situação insuportável, que atinja a dignidade do ofendido.

Ocorre que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não traz, dentre as faltas cometidas pelo empregador ou seus prepostos, nem aquelas cometidas pelo empregado, a figura do que atualmente denominamos assédio moral. Não obstante, ao longo do tempo, antes mesmo da consagração da nova expressão, o artigo 483, alínea "e" da CLT reconhecia como falta "praticar o empregador ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama".

De igual modo o artigo 482, alínea "b" da CLT sempre considerou falta passível de dispensa do empregado por justa causa a "incontinência de conduta ou mau procedimento".

Vê-se que a lei não contém a figura do assédio moral como justa causa específica, mas sempre foi possível enquadrá-lo nestas hipóteses, do mesmo modo que o assédio sexual, como demonstra a jurisprudência, quando provado o ato ilícito praticado. O que resulta da definição etimológica da expressão assédio moral é que o mesmo se caracteriza pela repetição de atos que ofendem a dignidade da pessoa vítima da ofensa.

Voltando à indagação do início, referente ao crescimento de discussões judiciais sobre assédio moral, acreditamos que a consagração pelo artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado democrático de direito, foi um importante passo na defesa do respeito aos valores mais caros ao cidadão. Isso quer significar que, além do direito do trabalhador ao posto de serviço, ao salário digno, reconhece a Constituição Federal o direito de ser tratado como todo cidadão, merecendo respeito, como contrapartida ao seu dever de respeitar o empregador e seus prepostos.

A incidência significativa de ações judiciais decorre da importância que a Constituição empresta à dignidade das pessoas

A doutrina passou a utilizar a expressão assédio moral para conceituar a prática ilícita do assédio que

atinge a dignidade da pessoa, ofendendo-o moralmente. Desse modo, sempre que se constata que o empregador, diretamente ou através de seus representantes, age contra o empregado, ofendendo-o em sua dignidade, por meio de atos que se repetem, constringendo-o ou humilhando-o perante os demais, estamos diante de uma hipótese de assédio moral.

A ocorrência do assédio moral verifica-se de variadas maneiras, por palavras ou pela prática de atos, atingindo o empregado em seu patrimônio moral, estético, profissional ou de qualquer aspecto pessoal que atinja sua dignidade. Eis porque pode o empregador vir a ser responsabilizado e condenado a indenizar o empregado quando constatada a hipótese de assédio moral com ofensa à dignidade do empregado, configurando dano moral, que implica direito à indenização, à luz do artigo 5º, inciso V da Constituição Federal.

Lembre-se ainda a disposição do artigo 932, inciso III do Código Civil, que responsabiliza o empregador objetivamente pelos danos causados a terceiros pelos seus empregados, serviçais ou prepostos - o que implica o dever da empresa de informar seus empregados, gerentes e prepostos da vedação de atos que possam vir a configurar assédio moral, cabendo-lhe, ademais, fiscalizar os atos por estes praticados, a fim de coibir a prática de atos ilícitos.

Como se vê, a incidência significativa de ações judiciais em que se discute a ocorrência do assédio moral e os conseqüentes pedidos de indenização por danos morais decorre da importância que o legislador constitucional de 1988 empresta à preservação e respeito expressos à dignidade das pessoas. Observe-se, porém, que, em se tratando de fato novo, enseja eventuais abusos na postulação judicial, que devem ser coibidos até que se atinja o desejado equilíbrio pela ação da doutrina e da jurisprudência, que deverão estabelecer os devidos conceitos e contornos a se observar no tratamento adequado ao novo instituto.

Outra questão importante a considerar diz respeito ao direito à indenização e sua fixação, que ser rege pelo artigo 944 do Código Civil, devendo a mesma ser proporcional ao dano causado, observando-se a situação tanto do ofensor quanto do ofendido, a fim de que se cumpra igualmente a função pedagógica da condenação, quando for a hipótese.

Pedro Paulo Teixeira Manus é juiz vice-presidente judicial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região, professor titular e livre-docente em direito do trabalho da Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo e autor dos livros "Direito do Trabalho, Execução de Sentença no Processo do Trabalho" e "Negociação Coletiva e Contrato Individual de Trabalho" pela Editora Atlas



SÃO PAULO, 2006

Assédio moral, o grande vilão

Constringimento, ofensa à dignidade, discriminação racial e sexual, tortura psicológica, ameaça de perda de emprego. Os termos se misturam, as causas são objetos de estudo de psicanalistas e sociólogos, mas os resultados, cada vez mais, tornam-se matéria-prima para processos trabalhistas. Trata-se do assédio moral, uma prática de violência psicológica que vem ganhando mais espaço na mídia e, espera-se, que perca de vez o território dentro das empresas.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a violência moral no mundo corporativo, também conhecida como mobbing, é um fenômeno internacional, que independe do grau de desenvolvimento do país. Em uma pesquisa realizada sobre distúrbios da saúde mental relacionados ao ambiente de trabalho, sobressaíram-se países como Alemanha, EUA, Finlândia, Polônia e Reino Unido. Mas o Brasil também figura entre as nações que atormentam seus trabalhadores.

E não apenas estes padecem das conseqüências negativas sobre sua saúde física, como depressão e altos níveis de estresse. As próprias empresas também sofrem com esse tipo de assédio por meio de prejuízos financeiros originados de processos trabalhistas, queda de produtividade, clima de insegurança e pela criação de uma imagem negativa no mercado.

Luiz Felipe Tenório da Veiga, advogado trabalhista do escritório Barbosa, Müsnich e Aragão, diz que a sociedade tem dado mais atenção aos casos de assédio moral, obrigando as empresas a mudarem suas posturas. Ele explica que, depois de julgados, os processos se tornam públicos e podem ser consultados por qualquer pessoa, como, por exemplo, na página do Tribunal Superior do Trabalho (www.tst.gov.br) ou em sites como www.assediomoral.org. Sinal de que a sujeira não pode mais ser varrida para debaixo do tapete com a mesma facilidade de décadas atrás.

Para Horácio Lafer Piva, ex-presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) e atual conselheiro do grupo Klabin, o tema reforça a necessidade de uma gestão de pessoas eficiente. "Defendo a avaliação 360°. Acho que o pessoal de RH tem uma certa preguiça quanto a essa metodologia. Claro que dá mais trabalho, porque envolve um feedback não só dos superiores, mas também dos subordinados, dos pares, dos clientes e até dos fornecedores.

Mas, por isso mesmo é que a avaliação é mais completa, mais próxima da realidade", diz. "Para mim, assédio moral é qualquer tipo de desrespeito que se possa ter em relação a alguém que trabalha com você". E Piva abre as fronteiras da discussão: "Acho que não se pode mais olhar essa questão de forma reducionista, observando-se apenas algumas atitudes específicas. Além de tudo, trata-se de um desvio ético causado, cada vez mais, por uma sociedade extraordinariamente competitiva. E é um problema que vai se estender, a não ser que se criem climas melhores, com muita transparência, dentro das empresas. E não vejo isso acontecer de verdade. A transparência ainda está muito mais no discurso do que na gestão propriamente dita. E mais: falta felicidade dentro das organizações".

Piva afirma que o modelo Henry Ford de gestão tem cada vez menos espaço no mercado. O discurso do 'pode ser de qualquer cor, desde que seja preto' realmente não faz mais sucesso. Hoje, em qualquer palestra de empreendedorismo e liderança organizacional, as palavras que mais causam frisson nas platéias são: conduta ética, mente ligada ao coração, gestão mais humanizada. "Mas de nada adianta ter aquelas placas de missão e valores nas paredes - e todas são parecidas - se as pessoas continuam pensando mais no que vão ter de abrir mão do que no que podem ganhar se ajudarem umas às outras", afirma.

James Hunter que o diga. O autor do livro *O Monge e o Executivo* e defensor da chamada liderança servidora (veja mais na página 16), ele explica que liderar é diferente de simplesmente gerenciar. "Liderar tem a ver com influenciar pessoas. E, para isso, é preciso haver transparência e humildade nas relações". Hunter diz que, nos EUA, algumas das maiores empresas estão perdendo grande talentos. Segundo ele, cerca de 2/3 dos jovens executivos norte-americanos não se demitem da empresa, mas, sim, de seus chefes. E o que isso quer dizer? "Que o modelo de liderança 'do pescoço para baixo' estabelecido por Henry Ford, no começo do século 20, funcionou naquela época porque não havia concorrência. Mas, hoje, o mundo mudou".

O mundo pode ter mudado bastante - sabemos, claro, que a transformação é constante -, mas alguns indícios do passado ainda vigoram na administração de algumas organizações. "Em uma empresa, na Bahia, os vendedores que não alcançassem as cotas no fim do mês eram obrigados a usar saias e a passar por uma espécie de corredor polonês, sob uma chuva de xingamentos", exemplifica Veiga. As ofensas à dignidade dos trabalhadores não paravam por aí. Se o desempenho continuasse insatisfatório, os mesmos vendedores eram obrigados a segurar um pênis de borracha. E o gerente de vendas chegou ao ponto de oferecer uma funcionária como "prêmio" aos representantes que atingissem as metas. Segundo a Procuradoria Regional do Trabalho, quando ela reclamou, foi queimada com um isqueiro. Resultado do processo: uma indenização de 10 milhões de reais.

Em outro exemplo, num banco no Rio de Janeiro, um funcionário com 20 anos de casa, ao ser promovido a superintendente regional, passou a ser alvo de perseguição por parte de seu chefe. De acordo com os autos do processo, no dia seguinte à sua posse no novo cargo, o executivo teve todo o seu mobiliário trocado por um de qualidade inferior. Além disso, seus relatórios passaram a ser ignorados e ele a ser tratado com indiferença nas reuniões de diretoria. Por fim, o superior o demitiu, mas disse a todos que o funcionário é que havia pedido a dispensa. O resultado disso foi uma indenização de 2 milhões de reais.

Mas as possibilidades de assédio moral não se restringem apenas às pessoas que já estão na empresa. Em alguns casos, há quem passe por situações constrangedoras no processo de recrutamento e seleção ou em programas de trainees. Foi o caso de Camila, que pediu para não ter seu sobrenome divulgado, e que atualmente trabalha em uma grande indústria química. Ela participou de um dos processos de trainee da Ambev e conta que presenciou uma situação vexaminosa: um grupo de candidatas fazia uma apresentação aos selecionadores, quando foi surpreendido por uma saraivada de tomates. Embora não fossem de verdade, mas de tecido, o fato marcou negativamente a jovem. "O que importa é a representatividade do ato. É como se os candidatas a trainees tivessem sido vaiados já na primeira tentativa de ingressar no mercado de trabalho", diz.

O gerente de comunicação corporativa da Ambev, Alexandre Loures, afirma desconhecer o fato. "São cerca de 18 mil funcionários no Brasil, além das milhares de pessoas que sonham em trabalhar aqui. Acabamos de fazer uma pesquisa de clima organizacional e o resultado foi bastante positivo: 82% dizem que estão absolutamente felizes, principalmente pela transparência e pelas possibilidades de crescimento", ressalta Loures. "Há empresas que se destacam no mercado por terem uma boa imagem e um trabalho socialmente correto, enquanto mantêm boa parte de seus funcionários na informalidade. A Ambev tem todos os profissionais formalmente contratados, com carteira assinada e um excelente pacote de benefícios, que inclui até bônus por desempenho e planos de previdência privada. Também há programas de qualidade de vida. Mas existe um certo preconceito da mídia e do mercado em relação à Ambev: muita gente diz que é terrível trabalhar aqui, que a pressão é forte demais. Mas isso não é verdade", defende Loures.

Veiga, do escritório Barbosa, Müsnich e Aragão, explica que nem sempre a alta cúpula de uma companhia está ciente do que acontece nas suas ramificações. "Principalmente no caso das empresas que possuem filiais espalhadas por todo país. Além da delegação de poder, há a questão cultural", destaca o advogado. "Há regiões em que o machismo ainda é muito exaltado e as próprias pessoas não encaram algumas atitudes como ofensivas ou psicologicamente abusivas". Mas é exatamente por isso, defende ele, que as companhias precisam rever suas posturas e as relações internas de trabalho, independentemente da localização no mapa do Brasil ou nos rankings das melhores empresas para se trabalhar. "As organizações podem e devem se prevenir, pois a sociedade está mais atenta. E as pessoas não aceitam mais a chamada lei do silêncio", afirma Veiga.

Exemplo disso aconteceu em Belo Horizonte, Minas Gerais: a própria Ambev foi condenada a pagar uma indenização no valor de 10 mil reais a um vendedor, pelas constantes humilhações que ele sofria, ao não alcançar as metas estabelecidas pela empresa. Segundo informações do Tribunal Superior do Trabalho, há fotografias com os vendedores vestidos de prisioneiros, usando capacetes com chifres de boi e fazendo flexões de braço.

O advogado Gilberto Costa, responsável pela área trabalhista do escritório Macedo, Costa e Avelar, explica que há variações na incidência do assédio moral - e que elas são mais comuns do que se imagina. "O assédio vertical mais comum é do chefe em relação ao subordinado; mas também há casos em que os subordinados se juntam contra o superior" diz Costa. "Outra modalidade é o assédio horizontal, entre colegas de um mesmo nível hierárquico. Aqui também há disputa de poder".

Costa revela que é cada vez maior a demanda por programas de prevenção contra essas situações de violência psicológica. "Há códigos de ética e de conduta, mas as empresas ainda não estruturaram um programa específico contra o assédio moral".

Nesse sentido, os gestores precisam ficar atentos não só ao desempenho das funções, mas ao comportamento de seus funcionários dentro da empresa: os hábitos, a relação entre o que dizem e o que fazem, as revelações do modo de pensar (se possuem preconceitos, traumas ou obsessões) e, claro, as atitudes em relação aos outros - independentemente da posição hierárquica. Por exemplo, o jeito de tratar um funcionário da limpeza ou da portaria revela muito do caráter de alguém. Respeito não tem hora marcada nem lugar certo para acontecer. Deve ser ingrediente de qualquer diálogo, discurso ou relação de trabalho.

No Magazine Luiza, esse item faz parte da gestão, conforme revela Telma Geron, diretora de RH da companhia. "Adotamos um posicionamento muito claro contra o assédio moral ou qualquer tipo de constrangimento ou discriminação na empresa", afirma. Segundo ela, todas as lideranças assumem formalmente o compromisso de seguir os princípios do Código de Ética, que prevê a questão do assédio moral, sendo que o descumprimento desse código pode levar a uma demissão por justa causa.

Telma conta que cada colaborador é considerado um "guardião da Ética". "E ele tem à sua disposição o canal Disque- Denúncia, que é atendido diretamente pela superintendente Luiza Helena ou por mim", revela. "Qualquer funcionário que se sinta vítima ou testemunhe práticas abusivas pode fazer uma denúncia, que é apurada sem revelar o nome do denunciante."

Além desses mecanismos, Telma explica que o Magazine Luiza aplica a fórmula da administração participativa e transparente para os mais de 4 mil funcionários. "Todos os colaboradores são também empreendedores. Eles participam do estabelecimento das metas a serem atingidas - evitando-se, assim, a pressão isolada por resultados. Cada um sabe o que deve fazer para que os objetivos sejam alcançados." E se todos estão no mesmo barco e traçaram a mesma rota, as chances de motim são bem pequenas.

Melhor
gestão de pessoas

SÃO PAULO, 2006

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A qualidade de relacionamento entre líderes e subordinados está cada vez mais em evidência. Hoje, atitudes como definir metas inatingíveis em uma programa de participação nos lucros e resultados, extrapolar nos pedidos de hora extra e não defender um subordinado em situações de conflito são consideradas 'assédio moral' e podem render às empresas processos na Justiça do Trabalho -- sob a acusação de danos morais.

Nesse contexto, algumas empresas têm investido na preparação de seus líderes, a fim de evitar qualquer situação similar. É o caso da Companhia do Metropolitano de São Paulo (Metrô) que, desde 2005, oferece um programa contínuo aos 140 líderes corporativos -- com o objetivo de reforçar as informações sobre as possíveis acusações de assédio moral, com ênfase na gestão do relacionamento dos seus 7,4 mil funcionários.

Segundo Fábio José do Nascimento, gerente de RH do Metrô, o segredo no preparo dos líderes é

justamente a continuidade do programa. "Nesse ano, vamos implementar uma avaliação de chefia para todos os funcionários. Já disponibilizamos informações sobre assédio moral no portal corporativo e agora vamos acompanhar também a opinião dos subordinados", diz.

A executiva Juciene Rodrigues, gerente de RH da Bandeirante Energia, com cerca de 1.200 funcionários, também enfatiza que o papel das empresas é esclarecer o assunto junto aos seus funcionários e permitir um canal de comunicação permanente. "Há cerca de dois anos criamos um programa de desenvolvimento para nossos 60 líderes, com ênfase nas questões jurídicas das relações trabalhistas", conta.

A gerente ressalta que a empresa vive um momento de reestruturação de seu código de ética, mas afirma que a discussão sobre o assédio moral já faz parte dos valores da empresa há alguns anos. "Além do conhecimento da legislação, mostramos ao líder que a empresa não aceita certos tipos de conduta que sejam consideradas ofensivas por nossos colaboradores", explica. Outro fator destacado pela executiva é a necessidade da implementação de um programa mais amplo. "O relacionamento do líder com seu subordinado deve ser discutido não só pela ótica jurídica, mas também em âmbito comportamental", diz.

De acordo com informações divulgadas pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), no jornal DCI, não é possível divulgar um número exato de causas trabalhistas ligadas a danos morais. Mas o órgão sinalizou que a demanda foi crescente nos últimos anos.

O advogado Drausio Rangel explica que o assédio moral é a exposição repetitiva e prolongada do empregado a situações humilhantes e constrangedoras no desempenho de suas funções, que atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa, ameaçando o emprego ou degradando o ambiente de trabalho. "O grande problema do assédio moral é que este não tem limites. Sua definição legal permite a inclusão dos mais diversos casos, que têm apenas um único ponto em comum: o envolvimento da chefia", avalia.

O especialista explica que o tema 'assédio moral' começou a atingir o ambiente corporativo há cerca de dez anos. "Hoje, as empresas que sofrem uma acusação e provam no tribunal que desenvolveram um programa voltado para a capacitação de seus líderes têm mais chances de ganhar a ação".

O especialista também lembra que os sindicatos podem invocar um dano moral coletivo e as empresas podem ser acusadas e denunciadas de praticá-lo por ação ou omissão. E faz um alerta: "Cerca de 43% das ações trabalhistas estão relacionadas com atos de vingança do funcionário com o seu chefe".

Melhor
gestão de pessoas

SÃO PAULO, 2006

AUMENTAM DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL

Um levantamento realizado pela Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo (DRT-SP) mostra que as denúncias do chamado 'assédio moral' contra o empregador cresceram quase 6%.

A pesquisa foi feita pelo Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação no Trabalho (ligado à DRT-SP) e tem como base o ano de 2005. As 242 denúncias recebidas no ano passado equivalem a aumento de 5,7% em relação a 2004. A maioria das queixas é encaminhada para a Justiça do Trabalho, já que as mesas de conciliação realizadas pela DRT-SP não

são suficientes para que as duas partes envolvidas cheguem a um acordo.

A fim de combater o assédio moral sofrido pelos trabalhadores nas empresas, a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e o Sindicato dos Eletricitários de São Paulo (Stieesp) elaboraram uma cartilha para informar aos empregados as diversas formas de assédio, como reconhecer a prática e denunciar. A cartilha vai apontar também as principais estratégias utilizadas pelo agressor, listar os sintomas que mais atingem o empregado assediado e oferecer alternativas para a denúncia.



SÃO PAULO, 2006

Freud explica?

A covardia é a mãe da crueldade." A frase, do escritor Michel de Montaigne, é do século 16, mas talvez esteja mais atual do que nunca. Assim como tantas outras virtudes e vícios, a capacidade para realizar um ato covarde é uma característica própria do ser humano, em maior ou menor escala.

Segundo o psicanalista Jorge Forbes, antes vigorava um modelo vertical nas relações pessoais e corporativas e, agora, temos uma sociedade horizontalmente organizada, onde a participação das pessoas é muito mais valorizada. "Até um tempo atrás, as pessoas eram cumpridoras de funções; hoje, são formadoras de parcerias. E mais: a amizade é um fator inerente a qualquer empresa. Os funcionários são e precisam ser amigos."

Forbes define o assédio moral como o uso do constrangimento do outro em uma disputa pessoal. "E esse constrangimento é de vários níveis. Pode ser pela posição social, pela diferença de cultura, por relevar um defeito físico ou relevar uma vergonha familiar", explica. "O ato de diminuir propositadamente a liberdade do outro [em expressar a sua vontade e a sua participação], para obter um benefício particular, pode revelar algo mais sério: uma espécie de satisfação sádica pessoal, o prazer de se sentir mais inteligente, mais competente, mais rápido", afirma Forbes. "É o que Freud chamaria de narcisismo das pequenas diferenças. Dentro das empresas, esse recurso covarde pode ser usado para a obtenção de prêmios de trabalho ou na conquista de um cargo.

Forbes conta que o que não pode acontecer é as empresas criarem comitês de ética para julgar comportamentos de assédio moral que justifiquem o surgimento de uma comissão. "Se não, vão criar um verdadeiro inferno, como o que existe nos EUA, uma indústria milionária, que os advogados agradecem", alerta. Mas, então, como solucionar essa questão? O psicanalista dá a dica: "Manter nas empresas a consciência de que existe a possibilidade do assédio, uma discussão constante sobre as variáveis do tema. É preciso nomear tudo, divulgar, esclarecer, ver o que cada situação significa para um e para outro - porque a subjetividade existe e foi liberada".

No entanto, Forbes alerta que não basta abrir a porta do RH para as reclamações. "Da mesma forma como é preciso combater a chamada espiral do silêncio, em que ninguém fala até alguém ter a coragem de começar, também deve-se evitar a 'histerização da queixa'".

O psicanalista amplia a discussão sobre o assunto ao comentar que o Brasil de hoje sofre assédio

moral de todas as formas, porque os cidadãos convivem com a corrupção, a mentira etc. Basta, segundo ele, prestar atenção no que acontece ao redor. "Nosso sentimento de cidadania, de brasileiro, está pesando sobre nossos ombros. É como se nossa opinião, nosso voto, não valessem nada. E todo esse panorama acaba influenciando as relações entre as pessoas. Ainda mais dentro das empresas, onde a competitividade é cada vez mais exacerbada", diz.

Para ilustrar a perenidade do tema, Forbes cita um trecho de Futuro de uma Ilusão, de Freud: "Se, porém, uma cultura não foi além do ponto em que a satisfação de uma parte de seus participantes depende da opressão da outra parte, parte essa talvez maior, é compreensível que as pessoas assim oprimidas desenvolvam uma intensa hostilidade para com uma cultura, cuja existência elas tornam possível pelo seu trabalho, mas de cuja riqueza não possuem mais do que uma cota mínima. (...)

Não é preciso dizer que uma civilização que deixa insatisfeito um número tão grande de seus participantes e os impulsiona à revolta não tem nem merece a perspectiva de uma existência duradoura." Vale ressaltar que esse texto é de 1927. Mais um indício de que as situações de assédio moral são provocadas por características inerentes ao ser humano. E que, por isso mesmo, requerem atenção redobrada por parte dos gestores de pessoas.

Melhor
gestão de pessoas

SÃO PAULO, 2006

Assédio ou dano moral?

O advogado Luiz Felipe Tenório da Veiga diz que é preciso diferenciar dano de assédio moral. Ele explica que as circunstâncias de ambos são muito parecidas: de um lado, há os chefes autoritários e impiedosos. De outro, os funcionários humilhados, constrangidos no exercício de suas funções. E o desrespeito reina nessas relações de trabalho. "A diferença é que o assédio implica freqüência. As situações vexaminosas, de ameaças ou de tortura psicológica acontecem praticamente todo dia. Já uma ofensa, acusação ou ameaça esporádica, que não se repete, configura um dano moral", conta.

Um exemplo de dano moral individual: em São Paulo, uma ex-secretária de uma fabricante de veículos foi ofendida pelo chefe.

Ela entrou com uma ação e uma testemunha no Tribunal Regional do Trabalho. No entender dos juizes, ao chamar a funcionária de 'burra, idiota e incompetente', o superior feriu sua dignidade.

As ofensas causaram à empresa um prejuízo de 42 mil reais.

E há o dano moral coletivo, que pode ser exemplificado pelo caso de uma companhia de mineração no Maranhão. Ela foi multada em um milhão de reais por permitir a existência de uma 'lista negra' com nomes de trabalhadores indesejados em suas instalações. Segundo o Ministério Público do Trabalho, a relação era dividida em "empregados não-programados para trabalhar" e "lista NR (não-recomendáveis)".

Já o jornalista Luiz Fernando Klava é um exemplo de assédio moral. "Fui trabalhar como redator em uma emissora de TV. No começo, minha chefe parecia normal, mas, passadas as primeiras semanas, as neuroses começaram a aparecer. Eu não podia argumentar nada, se abrisse a boca ela ameaçava me demitir. E quem ousasse contrariá-la virava o alvo predileto das humilhações verbais", relata. "Era uma intimidação psicológica diária, várias vezes ao dia. Uma vez, fiquei tão perturbado que deixei passar uma informação no jornal. Levei uma advertência por escrito. Quando me recusei a assinar e pedi uma cópia para levar ao meu advogado, ela ficou louca. Disse que, na próxima 'vírgula errada', eu seria despedido na hora. Não esperei por isso. Passei a procurar outro emprego. Tinha receio de perder minha sanidade mental", completa Klava. "Mas um outro funcionário entrou com um processo de

assédio moral contra a diretora. E eu fiz questão de ser testemunha".



GRANDEIRO ADVOGADOS

São Paulo, 2006

Dano moral : Acusadas de furto, funcionárias terceirizadas são sujeitas à revista íntima.

Revista íntima em funcionárias suspeitas de furto gera indenização por danos morais. A decisão é 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, que condenou a Caixa Econômica Federal a indenizar duas funcionárias no valor de R\$ 40 mil, cada uma. Cabe recurso. No caso, Priscila Mota da Silva Américo e Tatiana Aline Advíncola Roriz, funcionárias terceirizadas do banco, foram acusadas por uma cliente de terem furtado seu cartão e sacado R\$ 1 mil de sua conta. A gerente pediu para que a segurança privada da agência revistasse a bolsa das duas. Como o cartão não foi encontrado, ela pediu a revista íntima.

De acordo com o advogado de defesa, João Baptista Fay das Neves, as funcionárias tiveram de ficar quase sem roupas para que fosse confirmado que a suspeita era falsa. No depoimento, a gerente afirmou que as funcionárias concordaram com a revista, que foi feita de forma discreta, inclusive evitando olhar a revista pessoal para não constrangê-las. A relatora, juíza Beatriz Helena Miguel Jacomini, considerou que “mesmo tendo sido constatada a inocência das autoras, o estrago em suas reputações já havia sido feito. A dúvida da gerente quanto à honestidade das mesmas demonstrada pela seqüência dos fatos causou comentários sobre a lisura e honestidade das autoras, ofendendo-lhes a honra subjetiva, afetando a boa imagem perante os colegas de trabalho e clientes da agência. Presentes, portanto, todos os requisitos para o deferimento da indenização por danos morais pretendida pelas autoras.”

(Processo 02147-2005-004-02-00-1)



Rio de Janeiro, 2006

Abusos deprimem bancário - Estudo mostra que 40% foram vítimas e 4,37% pensaram até em se suicidar

Rio - Pesquisa conduzida pelo Sindicato dos Bancários de Pernambuco em 28 bancos públicos (48,14%) e privados (51,86%), em âmbito nacional, ao longo do segundo semestre de 2005, aponta que 4,37% dos bancários brasileiros já pensou em suicídio. E quase 40% deles passaram por situações constrangedoras no trabalho. Dados estão no estudo “Assédio Moral no Trabalho: Impactos sobre a Saúde dos Bancários e sua Relação com Gênero e Raça”, finalizado em fevereiro.

A divulgação dos indicadores vem se somar a outros esforços para coibir o abuso moral no ambiente de trabalho, como projetos de lei em tramitação. A pesquisa, com 2.609 pessoas, mostra que o sintoma mais comum entre as vítimas de autoritarismo é nervosismo, tensão ou preocupação (60,72%). Mas abusos contínuos, quase sempre velados, podem causar males maiores, como adoecimento físico e mental, o que pode levar à incapacidade total para o trabalho.

CHEFE: MAIOR AGRESSOR

“Fica evidente também que o assédio moral não é uma questão hierárquica. Ele se dá em todos os níveis”, explica João Rufino do Egito Filho, secretário de Saúde do Trabalho do Sindicato dos Bancários de Pernambuco. O abuso moral pode ocorrer entre colegas com o mesmo status ou partir de um subordinado contra sua chefia.

Apesar disso, o superior hierárquico continua a ser o principal agressor (63,71%) e colegas são apontados por 28,38% das vítimas. Já empregados subordinados são responsabilizados por 5,46% dos entrevistados.

Do total, 50,96% consideram os homens os mais agressivos, segundo destaca João Rufino, porque ainda ocupam muitos cargos de chefia nos bancos. “São eles que dão a canetada”, enfatiza o sindicalista. Mulheres respondem por 22,79% das agressões descritas.

Na campanha salarial deste ano, que está para iniciar, a categoria vai tentar inserir uma cláusula na convenção coletiva que responsabilize as instituições por casos de assédio moral, por meio de seus propositos, além do próprio agressor citado.



São Paulo, 2006

ASSÉDIO MORAL É TEMA DE CARTILHA – lançado em SP pela CGT, manual será distribuído aos sindicatos filiados

O aumento de 6% no número de denúncias de assédio moral registradas contra empregadores na delegacia regional do Trabalho de SP (DRT-SP) fez a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e o Sindicato dos Eletricários do Estado (STIEESP) lançarem uma cartilha informativa sobre o assunto. O Assédio moral é o abuso praticado por patrões, que ameaçam os funcionários de demissão sem ter motivo para isso.

Distribuídos na DRT paulista, os primeiros três mil exemplares se esgotaram logo. Uma nova impressão de 20 mil foi encomendada e deve chegar ainda este mês a todos os sindicatos do país filiados a CGT. Na cartilha, os empregados aprendem a identificar uma situação de assédio moral e a conhecem os lugares em que podem apresentar queixa.

Desemprego alto dá margem ao assédio, diz sindicalista.

O presidente da CGT, Antonio Carlos dos Reis, explica que a entidade já se preocupa há bastante tempo com o assunto, que não tem regulamentação na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

- Para organizar a cartilha, a Central se baseou numa pesquisa da Universidade de São Paulo (USP) feita em 2000 com 870 pessoas. O que motiva o comportamento é o grande número de desempregados no país. O assédio é a situação que envolve a típica frase: “Você será demitido se não fizer o que quero, pois há 50 pessoas interessadas em sua vaga.”

Ainda segundo Reis, este é um grande motivo de estresse, que também pode levar a doença do trabalho:

- A chantagem emocional sobre carrega o trabalhador e se transforma num estresse até para sua família. Ele se sente inferiorizado, inclusive na frente dos colegas. Sei do caso de uma secretária que viu seus papéis serem jogados no chão pelo chefe, que ainda a chamou de incompetente –acentua Reis,

acrescentando que a primeira reação de quem sofre a pressão é ficar quieto.

Entretanto, é possível fazer denúncias no sindicato da categoria, nas Delegacias Regionais do Trabalho, no Ministério Público ou ainda, nos conselhos regionais das categorias, se for o caso. Estes órgãos ajudam a ingressar com ações na Justiça do

Trabalho. Embora o caso ainda não seja previsto por lei, muitos juizes têm dado ganho de causa a trabalhadores, segundo Reis: - Muitas vezes, a situação é acompanhada de preconceito social ou racial, o que leva a sentença favorável.



São Paulo, 2006

Entidades sindicais lançam cartilha contra assédio moral nas empresas

Na capital paulista, as denúncias de trabalhadores contra o empregador, por assédio moral, somaram 242 em 2005, o que representa um crescimento de 5,7% em relação ao ano anterior. O levantamento é do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação no Trabalho, ligado à Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo (DRT-SP).

A maioria das queixas foi encaminhada à Justiça do Trabalho, já que as mesas de conciliação realizadas pela DRT-SP não são suficientes para que as duas partes envolvidas cheguem a um acordo.

Para combater as práticas de assédio moral nas empresas, o Sindicato dos Eletricitários de São Paulo (Stieesp) e a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) elaboraram uma cartilha para informar os empregados sobre as diversas formas de assédio, como reconhecer a prática e denunciar.

A cartilha vai apontar também as principais estratégias utilizadas pelo agressor, de listar os sintomas que mais atingem o empregado assediado e oferecer alternativas para a denúncia.

Segundo as duas entidades sindicais, "o empregador aproveita o alto índice de desemprego no país para aplicar o assédio moral, mas isto só piora o ambiente de trabalho e reduz a produtividade do trabalhador". Assim, o primeiro passo para combater o abuso dos chefes, é explicar aos trabalhadores o que é assédio moral e incentivar a denúncia, explicam o Stieesp e a CGT.

REVISTA MELHOR

São Paulo, 2006

Campeões dos tribunais

Advogados, juizes e professores de direito são unânimes ao apontar os processos mais recorrentes contra empresas na área trabalhista: falta de registro em carteira, duração de jornadas de trabalho e pagamento de horas extras. O que surpreende é que sejam irregularidades corriqueiras. Afinal, que empresário ignora a obrigatoriedade do registro, a anotação de horas extras e a jornada de trabalho de seus empregados? Poucos, certamente.

O motivo que leva tantos empregadores a se arriscarem com a falta desses procedimentos está enraizado em outros fatores: burlar a alta carga tributária, falta de conhecimento de canais de

informações especializados e, nos últimos anos, a forte competitividade no mercado globalizado que pressiona para a redução de custos, afetando a sobrevivência das empresas. Além disso, nesse rol de processos, começa a despontar um outro: o assédio moral que, apesar de ainda não representar uma parcela significativa das ações que entram na Justiça do Trabalho (veja Constrangimento a flor da pele).

Na opinião do advogado Trabalhista Rogério Leonetti, esses erros mais comuns se devem ao desconhecimento das leis, regras e convenções coletivas de trabalho que geram os direitos dos trabalhadores e também suas obrigações. “São coisas simples que, deixadas de lado, mais tarde podem virar um processo trabalhista, quase sem possibilidade de ganho por parte do empregador”, analisa. Ele cita o exemplo de vendedores que atuam fora das dependências das empresas e devem ter essa observação em sua carteira de trabalho e na sua ficha de registro. Sem esse procedimento, a organização poderá ser condenada no pagamento de horas extras. Termos de compensação de horas são outro exemplo citado pelo juiz. “Já são previstos em algumas convenções coletivas, mas sequer são assinados pelos empregados. Ou então o trabalhador tem cartão de ponto, mas a empresa sequer pede sua assinatura ao final do mês, entre outros erros”, exemplifica.

“Muitas empresas utilizam o departamento de contabilidade como consultor jurídico. O contador pode conhecer muito, mas não tem a formação e o preparo de um advogado. Falta informação correta. Muitas desconhecem seus sindicatos patronais e em muitos deles o custo da associação é muito mais baixo do que a contratação de um advogado particular”, ressalta o juiz do Trabalho Antero Arantes Martins, também professor de pós-graduação em Direito do Trabalho da Universidade Mackenzie, de São Paulo.

Para Martins, ter uma advocacia preventiva é um ganho, porque reduzirá danos além de proporcionar uma maior possibilidade de defesa quando for necessário. Como alternativa para quem não possui suporte financeiro, o juiz sugere que se faça um grupo de empresários para contratar um advogado e providenciar as medidas preventivas.

O advogado trabalhista e mestre pela PUC Raimundo Dantas concorda, mas acredita que só a contratação de um especialista não é suficiente:

“Tem de haver uma mudança de comportamento por parte dos empresários, para que eles se disciplinem a seguir esses pequenos conselhos”, destaca.

A pesada carga tributária e a pressão de um mercado cada vez mais competitivo também são apontadas pelos juristas como fatores que estimulam o não registro em carteira e a correta anotação das horas extras. Na análise do juiz Martins, a globalização obrigou países pobres a produzirem com um custo equivalente ao menor custo do mercado internacional, como Taiwan, China e Hong Kong que possuem menor proteção trabalhista. “O empresário brasileiro tenta reduzir seu custo para competir. O Brasil tem uma alta carga tributária - e não trabalhista - que incide sobre a folha de pagamento e estimula para que sejam feitos contratos extra judicialmente. Por isso mesmo, não oficializa tudo o que paga a seus empregados”, conta. Como alternativa, Martins acredita que há formas de reduzir esses encargos com o deslocamento da incidência de impostos sobre o faturamento, em vez da folha de pagamento, o que incentivaria a contratação de forma regular.

O professor de direito trabalhista da USP, Estevão Mallet, aponta a alta estatística de processos por vínculo empregatício oriundas do processo de terceirização. “Empresas prestadoras de serviços oferecem preços impraticáveis, não cumprem suas obrigações trabalhistas e criam um passivo. Vale destacar que a lei prevê que a empresa contratante também responde pelos encargos sonogados”, afirma. Para se prevenir, o professor aconselha que as companhias investiguem se a empresa contratada é idônea, observando se possuem um patrimônio estabelecido, se existem débitos fiscais e no INSS. E condicionar o pagamento mediante apresentação de todos os comprovantes de pagamentos com direito à retenção se não forem apresentados. “É importante fazer um contrato cauteloso nesse sentido”, observa.

Segundo Dantas, houve no passado uma tentativa exagerada de flexibilização, uma pressão para se acabar com as leis trabalhistas. “Era uma análise equivocada. Inclusive, esses benefícios movimentam a economia como é o caso do décimo terceiro salário, que se transforma em consumo”, analisa. “Nessa onda de terceirização, existiram muitas cooperativas no passado, mas não deu certo porque as cooperativas eram usadas para burlar a lei”, relembra.

Rogério Leonetti recorda que, antigamente, era comum uma pessoa começar na empresa e lá ficar por 30, 40 anos e se aposentar. “Hoje, as coisas mudaram: uma pessoa é contratada para dar um resultado. E mesmo que o resultado alcançado seja bom, mas quem do planejado, ela pode ser dispensada. E, ao contrário, esse mesmo profissional, vendo que não vai ter como alcançar o objetivo, tendo uma nova proposta não se alinha na empresa, vai para outra”, diz. Ele também acredita que os trabalhadores têm muito mais conhecimento que os empregadores sobre seus direitos. Sabem que estão fazendo horas extras e não recebendo; sabem que não estão registrados. Os sindicatos dos empregados geralmente elaboram jornais com orientações a esse respeito. O empresário, por estar mais preocupado com o seu negócio, avalia a relação trabalhista como mais um ponto a resolver; às vezes não o mais importante, pois entende que se não houver negócio ou faturamento, não há empregados.

O advogado José Peluso é direto: “Há muitas questões que se originam de enganos praticados pelos empregadores. Mas, o grande número de reclamações, que diz respeito às horas extras, ocorre porque efetivamente o empregado prorroga a jornada e não são pagas as horas extras”.

O problema também tem raízes culturais, nesse caso, dos trabalhadores. Para Martins, no Brasil não há noção histórica do surgimento de proteção à jornada de trabalho como uma conquista; o trabalhador vê a hora extra como uma remuneração complementar. “O capitalismo brasileiro ainda é extrativista, meio primitivo, da relação de lucro pelo lucro. Em outros países há uma certa consciência de que capital e trabalho devem andar juntos, uma parceria que traz mais saúde, produtividade e satisfação a todos. Aqui, anda são antagônicos”, afirma.

A informalidade também traz muitos riscos para o empresário, principalmente porque não garante seguro social e previdenciário. O juiz Martins destaca ser fundamental para a segurança do próprio empresário que seus trabalhadores tenham um seguro social, pois no caso de acidentes de qualquer espécie sua empresa terá de responder por todos os encargos decorrentes.

A forte competitividade no mercado também aparece mais uma vez como motivador de jornadas de trabalho excessivas na análise do advogado Dantas. “A pressão por mais trabalho faz com que a hora extra seja mais barata do que contratar um trabalhador novo. O empregado, por sua vez, se sujeita a isso porque precisa de acréscimo salarial”.

Como as empresas podem evitar processos trabalhistas Juristas são unânimes: cumprir a Lei é fundamental. Para que seja cumprida de forma eficiente, os canais de informação devem ser especializados. Nesse sentido existem diversas opções:

- Criar um departamento jurídico dentro da empresa;
- Contratar um advogado como consultor para orientar os principais procedimentos;
- Associar-se ao sindicato patronal e utilizar seu departamento jurídico;
- Conhecer profundamente a convenção coletiva dos empregados de cada categoria;
- Documentar a jornada de trabalho. O cartão de ponto deve refletir essa jornada e ser assinado mensalmente pelo empregado;
- Manter um ambiente harmonioso com o empregado.
- Muitas ações são fruto de demissões conflituosas;
- Guardar toda a documentação de forma organizada para encontrá-la facilmente quando necessário em uma situação de defesa.
- Constrangimento a flor da pele

– Brincadeiras que gerem humilhação, metas impossíveis e falta de atividade para forçar o pedido de demissão podem ser interpretados como assédio moral

Apesar de ainda não representar uma parcela significativa dos processos trabalhistas, o assédio moral acende o debate entre juristas e sindicatos para evitar situações de constrangimento ao trabalhador. Por isso, o melhor caminho é fazer uma campanha educativa para que todos conheçam o assunto e tenham uma conduta adequada entre superiores, subordinados e colegas de trabalho.

Segundo o professor de direito trabalhista da USP, Estevão Mallet, já existem precedentes no Tribunal Superior do Trabalho, gerando jurisprudência. “Trata-se de uma pressão exercida sobre o empregado, uma situação extrema, como colocá-lo olhando para a parede e não lhe dar tarefas”. O jurista cita um caso em que uma empresa fazia campanhas de vendas e colocava um chapéu de burro em quem não alcançava as metas. “O empregado entrou com uma ação e ganhou”, exemplifica Mallet.

O advogado trabalhista Raimundo Dantas analisa que a origem do assédio moral no Brasil tem motivos históricos, uma vez que o direito trabalhista para proteger o empregado dos abusos só começou por volta da década de 20 do século passado, enquanto que na Europa já existe uma tradição nesse sentido desde a Revolução Industrial. “As relações de trabalho ainda são muito escravocratas. Ainda existe uma certa postura patronal, do tipo ‘estou pagando, você faz o que eu quero’”, argumenta o advogado.

O juiz do trabalho Antero Arantes Martins também acredita que as bases para esse tipo de relação abusiva é consequência de forte verticalização do poder nas relações de trabalho no país, desde a sua colonização. “Existe essa necessidade de mostrar o poder, de ordenar de forma exteriorizada. Isso tem origem em um comportamento agressivo, fundamentado na estrutura social: o Brasil é o segundo país com a pior distribuição de renda”.

Dantas destaca, ainda, que a própria Constituição de 1988 prevê o princípio da dignidade humana como motor da ordem econômica. Ele também já defendeu um caso de assédio moral sofrido por uma professora. “Uma coordenadora pedagógica de uma escola de renome humilhava os professores dizendo que eles eram pobres e que não faziam cursos de aperfeiçoamento. A escola teve de indenizar a professora”, conta. E cita outra jurisprudência: uma empresa que costumava vestir os vendedores de mulher quando não atingiam as metas desejadas já foi condenada à reparação por danos morais.

Segundo Martins, o debate sobre assédio moral só começou muito recentemente no Brasil e, de certa forma, já estava previsto no texto da CLT, de 1943, ao tratar do rigor excessivo como falta grave patronal. “É uma importação de um estilo americano”, acredita o juiz. No entanto, ele observa que a indenização por dano moral, decorrente de assédio moral, ainda não está enraizada na cultura jurídica brasileira, por isso mesmo nem o trabalhador nem o advogado não sabem muito bem trabalhar a questão.

“A Justiça do Trabalho sentiu-se competente para julgar casos dessa natureza. Antes eles entravam pela Justiça Estadual e culminou com a reforma do Poder Judiciário em dezembro de 2004. Na minha avaliação, ainda há uma certa resistência por parte do Judiciário, porque é um aspecto muito subjetivo a ser julgado. Afinal, quanto vale a dor? É uma questão muito íntima, de caráter subjetivo”, aponta o jurista.

Mas valores já estão em discussão no Congresso Nacional: o senador Antônio Carlos Valadares (PSB-SE) tem um projeto de lei - já aprovado na Comissão de Justiça e Cidadania - que fixa entre R\$ 20 mil e R\$ 180 mil os valores para indenizações de danos morais, incluindo aí danos por assédio moral. Os juristas chamam atenção para o fato de que as empresas devem combater essa prática, porque legalmente é ela quem responde pelos seus postos.

O assédio moral não é um fenômeno exclusivo da cultura nacional. Segundo o site assediomoral.org.br, a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional. De acordo

com levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), diversos países desenvolvidos registram a prática. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionados com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e EUA. E afirma: as perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois, segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do ‘mal estar na globalização’, em que predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

“É preciso ter políticas internas claras e firmes, com detalhamento de conduta para os chamados cargos de confiança, principalmente os micro e médio empregadores, porque as grandes empresas normalmente já possuem um RH mais estruturado”, argumenta Martins. Para ele, é possível evitar o assédio moral com procedimentos simples, tais como avaliação anônima realizada com cartão ótico para que a caligrafia não seja reconhecida. Criar uma ouvidoria interna é outro exemplo de prevenção.

Para o advogado José Peluso, “não é muito fácil ao empregador controlar a conduta de cada um de seus empregados, de modo a se comportarem dentro dos limites da não discriminação, deixarem de humilhar, maltratar e fazerem ataques pessoais”. Mas, afirma, a questão crescente da indenização por dano moral exige esforço com treinamento adequado em toda a organização para que seus trabalhadores pratiquem o assédio moral.

O que a vítima deve fazer?

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

E a empresa?

- Fazer uma campanha educativa para que todos conheçam o assunto e tenham uma conduta adequada entre superiores, subordinados e colegas de trabalho.
- Criar políticas internas claras e firmes, com detalhamento de conduta para os chamados cargos de confiança, Realizar, periodicamente, uma avaliação anônima entre os funcionários sobre como é o tratamento entre eles e as lideranças
- Criar uma ouvidoria interna

O empregado sempre tem razão?

Eduardo Gomes Freneda*

Atualmente, muitos posicionamentos em determinadas decisões judiciais, especialmente na Justiça do Trabalho, vêm sendo altamente criticados pela sociedade como um todo e o problema parece estar

num crescente movimento de retomar a máxima protetiva ao empregado, princípio da hipossuficiência, utilizando de justificativas que envolvem a função social do contrato e da dignidade da pessoa humana.

De fato, a dignidade da pessoa humana e a função social do contrato devem ser respeitadas e observadas, mas dentro de um limite razoável. Não se pode, por exemplo, justificar uma altíssima condenação em uma ação trabalhista pura e simplesmente por esses motivos, até mesmo podendo ter conseqüências diretas na vida profissional de outras pessoas que continuam na empresa, mas não se sabe por quanto tempo.

Não tenho a intenção de questionar direitos e garantias individuais ou sociais previstos na Constituição Federal, mas demonstrar que muitas vezes a empresa está pagando um alto preço por uma obrigação que, originariamente, até mesmo pela Constituição, deveria ser arcado pelo Estado.

O empregado, ao contrário do que se parece, não tem razão em tudo que pleiteia em juízo, embora, realmente, muitas vezes é muito difícil para a empresa provar o contrário, uma vez que o princípio da hipossuficiência é levado tão ao extremo que basta o empregado mencionar que qualquer coisa existia ou que haveria documento para que se entenda que a empresa deva provar que não exista ou que exista, havendo clara inversão do ônus da prova.

Além disso, vale destacar que a questão da função social do contrato é muito mais ampla do que o interesse individual de uma ação trabalhista, já que não adianta se aplicar algumas condenações milionárias às empresas, gerando clara insegurança jurídica, em detrimento dos funcionários que continuam trabalhando. A função social do contrato deve ser analisada pelo magistrado de uma forma global, na qual se verificam as condições econômicas da empresa, o número de empregados, a possibilidade ou não do pagamento de valores maiores ou menores, sem que se afete aos demais trabalhadores, face a necessidade de a empresa fechar suas portas, ou mesmo quando os seus investidores são afugentados, acarretando, inclusive, mudança para outro país, onde exista maior segurança jurídica.

O empregado tem dever de lealdade e boa-fé para com o seu empregador, tem dever em respeitar as normas de trabalho, saúde e segurança, inclusive, sob pena de poder ser demitido por justa causa. Além desses deveres, o empregado não possui muitos outros previstos em lei e se os tem são facilmente cassados ou reformados na Justiça do Trabalho, mesmo quando tenha havido negociação individual e participação sindical, o que é um verdadeiro absurdo.

A solução para isso é um maior comprometimento dos empresários em parceria com os seus empregados, sindicatos e sempre em sintonia com as decisões do TST, buscando na medida do possível, assessoramento jurídico mais freqüente para extinguir ou ao menos minimizar problemas futuros com altas condenações fundadas ou mesmo infundadas, por eventual alteração de posicionamento jurisdicional ao longo do tempo.

Mais uma medida que efetivamente deve ser tomada e, nesse caso pelos órgãos governamentais e pelo próprio TST, é o saneamento preliminar das reclamações trabalhistas. Ou seja: verificar se existe a prescrição e que seja declarada de início, antes da intimação da empresa; verificar se os pedidos das reclamações estão em desconformidade com a legalidade ou se são exageradamente superiores ao razoável; fazer com que os reclamantes sejam intimados a delimitar melhor seus pedidos, sob pena de nunca se conseguir aplicar pena de litigância de má-fé a eles.

*Eduardo Gomes Freneda é mestrando em Direito Empresarial pela PUC-PR e advogado da Indalécio Gomes Neto & Advogados Associados.

59% das queixas na DRT vão parar na Justiça

No segundo semestre de 2005, 113 trabalhadores vítimas de assédio ou discriminação registraram queixa na DRT-SP (Delegacia Regional do Trabalho), que encaminhou mais da metade das denúncias para a Justiça do Trabalho. Destas, quase a totalidade (93,8%) eram casos de assédio moral.

As partes envolvidas nas reclamações participaram de mesas de conciliação realizadas pela DRT, que, pela primeira vez, compilou os dados referentes à sua atuação. Ao todo, foram 115 mediações, das quais só 41% tiveram êxito. Dos outros casos, um foi conduzido ao Ministério Público do Trabalho e 65, à Justiça trabalhista.

Apesar de o número de profissionais que processam o empregador ser relativamente pequeno -em geral, pelo medo de represálias no mercado de trabalho-, esse caminho pode ser inevitável.

Esse é o caso dos ex-executivos Valério Câmara, 38, e Olga Viana, 47, que tentaram demonstrar em juízo o motivo da depressão pela qual estavam passando: o terror psicológico no ambiente laboral.

"O problema torna-se efetivamente sério quando o profissional percebe que está impossibilitado de exercer sua função", relata Olga Viana, ex-gerente de negócios de um grande banco.

"Hoje, não posso trabalhar em razão dos problemas psicológicos e das dores físicas causadas pela tenossinovite." O diagnóstico de tais enfermidades fez parte de sua acusação contra a instituição financeira na Justiça do Trabalho.

Na primeira instância, o magistrado reconheceu a doença ocupacional e determinou que o banco lhe concedesse indenização de R\$ 124 mil e lhe pagasse pensão até os 65 anos. Entretanto, o assédio moral não foi reconhecido.

"Aguardo o julgamento do recurso há dois anos, pois não me conformo com essa sentença", conta Viana, que diz ter sido agredida com "palavras de baixo calão" e submetida a "tarefas impossíveis de serem cumpridas".

Depois de passar dois anos sendo "perseguido pelo superior direto", o engenheiro agrônomo Valério Câmara foi demitido sob a alegação de insubordinação.

"Ao fazer novas entrevistas de emprego, percebi que a notícia tinha sido espalhada para outras indústrias do setor agroquímico", lembra. Inconformado com a "perversidade da empresa", cujo comitê de ética havia considerado improcedente a denúncia de assédio moral, recorreu à Justiça.

Diante do juiz, contou com o testemunho de dois colegas, mostrou o protocolo da reclamação enviada à ouvidoria da corporação e apresentou laudos médicos que diagnosticavam estresse laboral e hipertensão arterial. Com base nas evidências, o magistrado determinou que a empresa indenizasse o ex-funcionário no valor de R\$ 468 mil pelos sofrimentos emocional e físico causados.

"Também provei a difamação que cerceou a continuidade da minha carreira", conta Câmara, que aguarda outra reparação no mesmo valor da primeira. "O aspecto material da sentença me ajudará a começar uma nova vida profissional. À minha especialidade, jamais conseguirei voltar."

Provas

Uma das tarefas mais árduas para quem entra na Justiça a fim de ser indenizado pelos danos que o assédio moral causa à saúde "é provar que existe um nexo entre a doença e o local do constrangimento", avalia a procuradora do trabalho Valdirene Assis. "Também é preciso demonstrar que a pessoa não padecia de nenhum transtorno psíquico antes do assédio moral", acrescenta a médica

Margarida Barreto.

Além de apresentar documentos e testemunhas, o empregado deve obter uma prova pericial. "Por exemplo, um laudo médico", sugere Nelson Nazar, juiz do Tribunal Regional do Trabalho.

No âmbito penal, o assediador é punido com restrição à liberdade. Na esfera civil, a penalidade implica o pagamento de indenização pela empresa, que é responsável pela atitude de seus empregados.

"Comprovado o assédio, além da indenização por dano moral, configura-se a possibilidade de uma reparação por acidente do trabalho", afirma Nazar. "Também é legítimo formular um pedido de reparação por danos materiais relativos a gastos com tratamento e remédios", destaca Assis.

FOLHA DE S. PAULO

SÃO PAULO, 2006

Dados da DRT-SP indicam que 66% dos assediados são mulheres; vítimas enfrentam doenças psíquicas

A incidência de acusações de assédio moral no Estado de São Paulo aumentou 5,7% em 2005 em relação ao ano anterior.

No ano passado, a DRT-SP (Delegacia Regional do Trabalho) recebeu 242 queixas de assédio moral, segundo o Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação no Trabalho, ligado à instituição. Cerca de dois terços dos reclamantes eram mulheres.

Uma delas é a pesquisadora universitária Marcela (nome fictício), 51, que, durante 11 anos, viu-se obrigada a conviver com crises de choro e depressão. Inferiorizada pelo chefe, diz ter ouvido frases como: "Trato você pior do que um cachorro".

Além de passar por "cenas humilhantes", também promovidas por uma colega, Marcela conta que teve de realizar tarefas que nada tinham a ver com a função para a qual havia sido contratada. "Colocavam-me para lavar tanques de água em local insalubre."

A pesquisadora afirma que, com o tempo, tornou-se insegura. "Hoje, ao vivenciar situações estressantes, choro, tenho hiperventilação e minha pressão arterial oscila bruscamente", diz.

Doenças, aliás, são um dos riscos invisíveis do assédio moral. Na avaliação da médica do trabalho Margarida Barreto, os primeiros sintomas são choro, insegurança, ansiedade, baixa auto-estima e sensibilidade excessiva.

O passo seguinte é o desenvolvimento de enfermidades psíquicas, entre as quais a depressão, o estresse patológico e as síndromes do pânico e de "burnout", sendo esta "uma das mais perigosas". "O paciente atinge um estágio tal de desesperança que pensa em tirar a própria vida", alerta Barreto.

Foi o que aconteceu com João (nome fictício), 47, que afirma ser vítima do assédio moral exercido pelo superior direto há três anos. "Quando ele não me trata com indiferença, dirige-se a mim com agressividade e rispidez. Suas ordens são confusas e contraditórias. Acabo sentindo culpa e insegurança mesmo nas tarefas mais simples de serem realizadas", diz.

"Penso nisso de forma doentia, a ponto de conseguir dormir só três horas por noite", comenta. "Estou depressivo, já pensei várias vezes em suicídio. Engordei mais de 50 quilos desde que entrei nesta firma, há quase cinco anos."

Para João, a empresa cansou-se dele e quer forçar sua saída. Casos como esse, para a procuradora do Ministério Público do Trabalho Valdirene de Assis, são comuns. "O objetivo de quem pratica o assédio moral é atingir a honra, a imagem e a integridade psíquica do empregado. Em agonia extrema, ele pede demissão, satisfazendo a intenção da firma de não arcar com os gastos da dispensa".

Diferenças por sexo

Segundo especialistas, as manifestações de assédio moral contra profissionais do sexo feminino não são iguais às praticadas contra homens.

"Em relação às trabalhadoras, são comuns piadas grosseiras, intimidação, submissão a qualquer ordem e comentários sobre a aparência. No caso dos homens, a tática consiste em promover o isolamento e fazer comentários sobre sua virilidade, capacidade de trabalhar e de manter a família", explica a advogada especializada na área trabalhista Mara Darcanchy.



RIO DE JANEIRO, 2006

Assédio moral no trabalho é tema de seminário gratuito no Centro

Rio - O seminário "Assédio moral: o lado sombrio do trabalho" será realizado nesta quinta-feira, das 14h às 18h, na Rua da Ajuda 5, 11º andar, Centro do Rio. O credenciamento do público será feito das 13h às 14h, no local do evento.

O evento tem o objetivo de discutir e ampliar o conhecimento sobre o comportamento nas relações de trabalho, caracterizadas como assédio moral, que é a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.



SÃO PAULO, 2006

Narcisismo corporativo

A emergência de personalidades narcisistas é uma tendência na nossa sociedade, conforme constatou Christopher Lasch no livro "Culture of Narcissism" (W.W. Norton, R\$ 52,71 na Livraria Cultura), lançado no fim da década de 1970.

Habitados a valorizar sobremaneira a imagem e o individualismo, os homens e mulheres estão cada vez mais ansiosos pela aprovação e satisfação de seus desejos. Observando as organizações, não é difícil afirmar que esse mesmo fenômeno também vem permeando o mundo do "management", gerando crises individuais e grupais que afetam o desempenho das pessoas e das organizações.

A questão do narcisismo foi uma das preocupações centrais de Sigmund Freud, que, com a teoria dos instintos, demonstrou que os seres humanos são tensionados por Eros e Thanatos:

- O primeiro representa a vida e os instintos sexuais e é governado pelo princípio do prazer, que impulsiona o homem na superação da repressão para obter satisfação e desfrutar de atividades lúdicas.
- O segundo representa a morte e os instintos de autopreservação e é regido pelo princípio da realidade, que leva o ser humano a adiar o prazer, buscar a segurança e desempenhar atividades produtivas.

De acordo com o pensamento de Sigmund Freud, para viabilizar a civilização, o princípio do prazer foi sobrepujado pelo princípio da realidade, e o aparelho mental de todos os seres humanos realiza uma constante repressão de Eros por meio da dinâmica da tríade id-ego-superego.

Neste processo, o inconsciente humano retém os objetivos do princípio do prazer derrotado, de modo que a repressão é recorrentemente contestada pela fantasia narcisista da satisfação plena dos desejos, isto é, sua tese é que os instintos primários humanos retornam para cobrar a sua insatisfação, seja por meio de manifestações genitais ou de sublimação, como o desvio da libido, ou sua conversão em outras formas de desejo.

O problema é que esses instintos primários podem ser extravasados em descargas desajustadas de sexualidade, agressividade e violência, que proporcionam um prazer imediato e que possibilitam ao indivíduo alcançar, ainda que de forma temporária, uma gratificação integral negada.

Portanto, uma vez que elas não quebram o ciclo de frustração, a busca da gratificação prossegue e, ao mesmo tempo, realimenta comportamentos perversos que submetem Eros a Thanatos. Assim, a teoria dos instintos freudiana é bastante elucidativa de como as neuroses narcisistas afetam nossa sociedade.

No que se refere às organizações, pesquisadores como Manfred Kets de Vries e Danny Miller, do Canadá, constataram que executivos narcisistas costumam exibir os seguintes traços:

- Sentimento de suficiência e singularidade; (Executivos auto-referentes costumam ser intolerantes e ter fixação em fantasias de sucesso, poder, inteligência superior e beleza)
- Exagero na avaliação de suas próprias realizações e talentos;
- Fixação em fantasias de sucesso, poder, inteligência superior e beleza;
- Tendência ao exibicionismo e suscetibilidade ou intolerância à crítica.

Seguindo o raciocínio freudiano, esses traços podem gerar um determinado comportamento desajustado, que pode ser ainda mais agravado por fantasias narcisistas exageradas e pela tendência de compensar os prazeres negados por meio de perversidades, como o assédio moral e o assédio sexual.

É possível definir o assédio moral como um esforço continuado de desqualificação de uma pessoa por outra, que pode resultar - ou não - em assédio sexual.

O agressor é, na verdade, um indivíduo de personalidade narcisista que ataca a auto-estima do outro, transferindo-lhe a dor e as contradições que não admite em si mesmo: o seu ego é tão grandioso quanto a sua necessidade de ser admirado e a sua falta de empatia.

Como não está apto a superar a solidão que o separa do mundo, é insaciável na sua busca de gratificação, sentindo uma intensa inveja das pessoas que são felizes e têm prazer com a própria vida. Os alvos favoritos do assédio são as pessoas que buscam conseguir o amor e admiração dos outros, oferecendo ajuda e proporcionando prazer: enredam-se num jogo perverso, porque, inconscientemente, acham que podem "doar vida" e ajudar o agressor a superar a infelicidade.

Impacto na organização

Para a pesquisadora, psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, o encontro entre esses dois tipos de pessoas gera uma relação sadomasoquista, na qual se observa um confronto entre dois tipos de personalidades narcisistas. O assediador é aquele que nega inconscientemente o seu narcisismo, transferindo para vítima a culpa, que é incapaz de admitir, pela sua infelicidade e solidão.

O assediado é o que se culpa, conscientemente - ou não -, pelo seu narcisismo e tenta se redimir procurando castigo para si mesmo. Os efeitos disso para a organização são danosos, pois há impactos negativos no clima e desempenho organizacional, na qualidade de vida, no trabalho e na motivação das pessoas.

Com essas considerações, é possível destacar o pensamento freudiano como meio para ajudar a decifrar a dinâmica das neuroses narcisistas nas organizações e suas conseqüências. Dessa forma, um retorno às obras de Freud é positivo para todos aqueles que buscam compreender o fenômeno e acreditam que o narcisismo não é só um sintoma neurótico da auto-retirada egoísta da realidade, mas também uma dificuldade existencial de integração social que precisamos entender e superar.

Ana Paula Paes de Paula, professora e pesquisadora do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração (Cepead) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), é autora do livro "Por uma Nova Gestão Pública", publicado pela Editora da Fundação Getúlio Vargas.

Anexo 4.2 - Processos sobre assédio moral publicados na mídia (1984-2006)

FOLHA DE S.PAULO

São Paulo, 1984

NORMA DA OIT NORTEIA AÇÃO TRABALHISTA³

Pela primeira vez no Brasil, uma ação trabalhista é fundamentada na violação de uma convenção internacional ratificada pelo país. Na última quarta-feira, deu entrada na Justiça Federal em Brasília uma reclamação trabalhista de um grupo de 40 empregados do Banco Central, pleitando estatuto desse banco, que criou dois quadros de funcionários para a instituição.

No primeiro, chamado de “carreira”, estão os servidores mais especializados, que têm direito a promoções periódicas por merecimento ou tempo de serviço, além de facilidades pra treinamento, com vistas à ascensão profissional. No segundo – chamado de “categoria isolada” foram colocados os outros funcionários, tais como contínuos, vigilantes e auxiliares administrativos, sem direito às promoções e demais vantagens do primeiro quadro.

DISCRIMINAÇÃO

Considerando que a existência dessas duas categorias de funcionários do mesmo banco oficial constitui uma discriminação tanto no acesso aos meios de formação profissional, como também nas condições de trabalho, o advogado desse grupo de empregados enquadrados na “categoria isolada” – Cássio Mesquita Barros – afirma que houve violação da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e requer à Justiça a declaração de nulidade dos artigos 1 e 2 do estatuto do BC, aprovado em 1975.

OS MOTIVOS

Em seu arrolamento de 17 laudas, o advogado lembra que, segundo as regras dessa convenção internacional, ratificada pelo Brasil desde 1965, ficam proibidas: “a) toda distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou de origem social, que tenha objetivo de alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego e na ocupação; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular a igualdade de oportunidade ou de trato no emprego ou na ocupação”.

E acrescenta: “Ao oferecer e garantir a certa classe de seus empregados oportunidade de treinamento, aperfeiçoamento e promoção, dos quais resultam conseqüências morais e econômicas ao mesmo tempo negadas a outra classe também de seus empregados, (o banco) tomou posição discriminatória proibida pela lei, em razão da origem social e do princípio de isonomia”.

FORÇA DA LEI

Após amplas considerações a respeito de convenções internacionais, Mesquita Barros lembra que elas passam a ter força de lei no Brasil, a partir do momento em que são ratificadas por decreto legislativo do Congresso Nacional: “Do ponto de vista do direito interno, portanto, são esses instrumentos verdadeiras leis, que derogam o direito interno, se for o caso” – afirma o arrolado.

³ Apesar de esta reportagem ter sido incluído no Anexo 1, também se encontra incluído nesse Anexo 2, devido ao fato de se tratar da primeira ação coletiva trabalhista apoiada em uma norma do direito internacional.

ESTATUTO TEM NOVE ANOS

Em seu escritório em São Paulo, o Professor Cássio Mesquita Barros (54 anos) explica os motivos que o levaram a usar a Convenção 111 da OIT como principal base legal para essa reclamação trabalhista. Lembra que desde a aprovação do estatuto do Banco Central, há nove anos, os funcionários enquadrados na “categoria isolada” se sentiram claramente discriminados e seriamente prejudicados em seus vencimentos. Tanto é que – se eles não fossem excluídos das promoções – um contínuo que hoje ganha Cr\$290 mil mensais teria um ordenado de Cr\$590 mil.

Porém, apesar dessa evidente injustiça, não havia na legislação brasileira nenhuma proibição bastante clara a medidas como a adotada pelo estatuto do Banco Central, embora tanto o artigo 153 da Constituição Federal como o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho garantam “igualdade de oportunidade” no acesso a empregos e condições de trabalho. Por isso ampliou suas buscas a todas as normas estabelecidas em convenções da OIT, onde encontrou na de número 111 proibições que se aplicam mais especificamente ao caso de aproximadamente 3 mil empregados do BC, enquadrados na “categoria isolada”.

Assim, pela 1ª vez no Brasil uma ação trabalhista foi fundamentada em convenção internacional. Mesquita Barros acredita que esse “ovo-de-colombo” poderá ser usado, de agora em diante, para eliminar por via judicial uma série enorme de discriminações contra empregados. Só contra o Banco Central, o advogado deverá dar entrada nos próximos dias com mais quatro ações semelhantes nas varas da Justiça Federal em São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e Recife.

FOLHA DE S. PAULO

Santos, 2001

Empresa vai pagar R\$ 7 mi por retaliar funcionários que acionaram Justiça

A 5ª Vara do Trabalho condenou a empresa Libra Terminais a pagar indenização por danos morais e materiais por retaliar empregados que recorreram à Justiça trabalhista. A indenização aos 95 encarregados da turma de capatazia (fiscalização) do Porto de Santos pode chegar aos R\$ 7 milhões.

O juiz Roberto Vieira de Almeida Rezende entendeu que uma empresa não pode usar a lei para fazer represálias a um trabalhador que procura seus direitos, após examinar ação do Sindapor (Sindicato dos Trabalhadores Administrativos em Capatazia nos Terminais Privativos e Retroportuários e na Administração em Geral dos Serviços Portuários do Estado de São Paulo) contra a Libra, uma operadora portuária sediada em Santos.

Escalção do trabalho

Conforme o processo, o sindicato afirma que a Libra deixou de requisitar trabalhadores ligados à entidade desde março de 2005. Para os trabalhadores, houve "ato de abuso de direito que redundou em assédio moral", o que justifica a requisição de indenização por danos materiais.

A Libra, no entanto, afirmou que a empresa teve a intenção de somente de trabalhar com "encarregados da turma de capatazia de quadro próprio, com vínculo empregatício", um procedimento autorizado pela lei.

Segundo o juiz, um representante da Libra teria confessado durante depoimento que a empresa foi movida pela intenção de retaliar o sindicato, que havia acionado a Justiça em favor dos membros da entidade.

Para Rezende, "os fatos provados demonstram, à saciedade, atitude de discriminação da reclamada remanescente" além da "tentativa de espalhar o medo e a insegurança entre os membros da categoria".

A escalção de trabalhadores nos portos é motivo de uma longa polêmica entre sindicatos e empresas. Antes da Lei dos Portos (8.630/93), os sindicatos eram os responsáveis pela indicação dos trabalhadores convocados. A nova lei transferiu para o Ogmo, um órgão de gestão de mão-de-obra criado dentro de cada porto, mas que depende de forma indireta dos sindicatos.

O ESTADO DE S.PAULO

São Paulo, 2002

(3) Dako demite 51 funcionários por justa causa

A indústria de fogões GE-Dako, instalada em Campinas, está sendo acusada de cometer coação e assédio moral contra os parentes de seus 1,6 mil funcionários. A Procuradoria Regional do Trabalho de Campinas entrou na Justiça com uma ação civil pública em que pede indenização coletiva e individual para cada família, por danos morais.

No início deste mês, os funcionários fizeram uma greve de seis dias. Nesse período, a empresa enviou telegramas às mulheres, mães e filhos dos funcionários com ameaças de retaliações e demissão. Foram quatro telegramas por família, informou a assessoria do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

No texto do telegrama, a empresa alertou que a greve traria conseqüências como o "comprometimento do orçamento familiar" e "colocação do emprego em risco". Sugeriu uma "conversa franca em casa" para que os parentes convencessem os trabalhadores a retornarem aos seus postos.

Isso é assédio, coação. Extrapola a legislação do trabalho e entra na esfera do respeito à cidadania dos trabalhadores e de seus familiares, afirmou a subdelegada do Trabalho em Campinas, Cleciene Rodrigues.

Segundo a assessoria do sindicato, várias mulheres procuraram a entidade chorando em busca de informações e houve o caso de uma mulher que saiu de casa com os filhos depois de receber os telegramas, mas acabou voltando, convencida pelo marido. "Levei um susto", conta Flávia Crispim, mulher de André Crispim, outra ameaçada. "Foi golpe baixo", afirma o marido.

A greve foi encerrada no dia 8 deste mês, porém 59 empregados foram suspensos por terem cometido "faltas graves", conforme a empresa. A grande maioria dos suspensos, informou a assessoria do sindicato, pertence à Cipa ou é vítima de acidente de trabalho, e todos foram ameaçados de demissão por justa causa. Ainda conforme a assessoria, nenhum dos grevistas cometeu "falta grave". A assessoria de imprensa da Dako informou que a suspensão é garantida pela Constituição, e foi aplicada nos funcionários que insistiram em fazer greve no interior da empresa. A assessoria acrescentou que a diretoria da indústria não irá comentar sobre os telegramas e sobre a ameaça de demissão por justa causa.

Empresa é processada por assédio moral

A indústria de fogões GE-Dako, de Campinas, é acusada de cometer coação e assédio moral contra os parentes dos 1,6 mil funcionários. A Procuradoria Regional do Trabalho de Campinas entrou na Justiça com uma ação civil pública em que pede indenização coletiva e individual para cada família por danos morais.

No início deste mês, os funcionários fizeram uma greve de seis dias. Nesse período, a empresa enviou telegramas cujos textos se referiam a “comprometimento do orçamento familiar” e “colocação do emprego em risco”. “Isso é assédio, coação. Entra na esfera do respeito à cidadania dos trabalhadores e de seus familiares”, afirmou a sub-delegada do Trabalho em Campinas, Cleciene Rodrigues.

O ESTADO DE S.PAULO

Campinas, 2002

Dako demite 51 funcionários por justa causa

A indústria de fogões GE-Dako, em Campinas, anunciou nesta sexta-feira a demissão, por justa causa, de 51 dos 59 funcionários que estavam suspensos desde o dia 8, quando foi encerrada uma greve de seis dias na empresa. Os 59 funcionários foram suspensos para investigação de conduta.

A empresa é acusada de coação e assédio moral em um processo na Justiça do Trabalho de Campinas. A direção da Dako, por meio de comunicado público, alegou ter sido surpreendida pela greve, já que as propostas de pagamento de participação nos lucros da empresa estavam sendo debatidas com o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

Segundo o comunicado, os demitidos invadiram a fábrica durante a greve, desrespeitaram um mandado judicial de reintegração de posse e "promoveram corrente de arrastão nas linhas de produção, infringindo normas de segurança, coagiram e ameaçaram colegas que não aderiram ao movimento".

A licença, conforme a nota, foi concedida para apuração dos fatos, que resultou na punição dos responsáveis com demissão por justa causa. "Não restou outra alternativa", informou a empresa.

Os outros oito funcionários serão reintegrados à produção. Também durante a greve, a Dako emitiu seis telegramas para cada família dos trabalhadores com ameaças de retaliações e demissão caso eles não retornassem ao trabalho, em frases como "comprometimento do orçamento familiar" e "colocação do emprego em risco", conforme informou o sindicato no final do mês passado.

O processo ainda tramita na Justiça do Trabalho com pedidos de indenização por danos morais. A Dako não se manifestou sobre os telegramas. O diretor do sindicato, Eliezer Mariano da Cunha, disse nesta sexta que irá acionar novamente a Justiça do Trabalho para que a Dako justifique judicialmente as demissões.

No campo político, vamos pressionar de todas as formas para que os empregados retornem à fábrica, afirmou, comentando que vai acionar inclusive a Câmara Municipal para analisar o caso. Cunha garantiu que não houve motivos para justificar a demissão dos trabalhadores.

FOLHA DE S.PAULO

Campinas, 2002

GE Dako demite 51 funcionários em Campinas

A GE Dako, fabricante de eletrodomésticos, demitiu 51 funcionários da unidade Campinas (95 km de São Paulo), por justa causa, na manhã de hoje.

Os trabalhadores estavam suspensos desde o dia 8 de junho deste ano, quando foi encerrada uma greve que durou cinco dias.

Segundo a advogada da empresa, Daniela Pescuna, as demissões foram decididas depois de uma investigação interna que mostrou que os demitidos participaram de invasões no prédio da empresa durante o movimento e houve agressão moral aos funcionários que não aderiram à paralisação.

A empresa entende que está agindo no estrito senso da lei, observou a advogada. De acordo com Daniela, outros oito trabalhadores que também estavam suspensos serão reintegrados ao serviço.

O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, Eliezer Carvalho, disse que vai entrar na Justiça para tentar barrar as demissões. "Vamos fazer todos os esforços para anular as demissões.

Vamos acampar na porta da fábrica se for necessário, denunciar a atitude da empresa em todos os locais onde ela esteja instalada e tentar mobilizar a Câmara de Campinas para reverter a situação", afirmou Carvalho.

Segundo ele, "a maioria" dos demitidos são portadores de doenças ocupacionais ou foram eleitos para a Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), o que lhes garante estabilidade.

A greve aconteceu devido à falta de acordo quanto ao pagamento da PLR (Participação nos Lucros e Resultados). A empresa enviou às mulheres e mães dos trabalhadores telegramas pedindo que pressionassem os trabalhadores a retornarem ao serviço.

O sindicato acusa a empresa de assédio moral. No dia 26 de julho, o promotor Norberto Vargas Valério, do Ministério Público de Trabalho, entrou com uma ação civil pública com pedido de liminar solicitando reparação por danos morais e anulação da suspensão dos 59 trabalhadores.

O juiz Evandro Eduardo Maglio, da 7ª Vara do Trabalho, considerou improcedente a ação. Maglio não se manifestou a respeito do assédio moral exercido sobre os familiares dos trabalho.

MP acusa Carrefour de usar lista negra de trabalhadores

Acusada de manter "lista negra" de ex-funcionários que ingressaram com ações reclamando direitos trabalhistas, a rede de supermercados Carrefour pode ser condenada ao pagamento de uma indenização por danos morais coletivos de até R\$ 30 milhões. O pedido de indenização foi ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte, em uma ação civil pública que envolve a loja do Carrefour instalada em Natal.

De acordo com o procurador-geral do Trabalho no Estado, José de Lima Ramos Pereira, o caso teve início em novembro do ano passado. Após seis meses tentando novo emprego, tendo sido rejeitado em oito empresas, um ex-funcionário descobriu que as referências dadas pelo Carrefour eram desabonadoras. "Ele descobriu que o Carrefour informava sobre uma ação reclamando danos morais e horas extras que havia ajuizado na Justiça do Trabalho", conta Ramos Pereira.

Um acordo entre o supermercado e o ex-funcionário foi iniciado em duas audiências de conciliação. A procuradora Izabel Christina Baptista Queiroz propôs um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta no qual o Carrefour se comprometeria a deixar de divulgar as informações sobre ações trabalhistas movidas por ex-funcionários. "Também pedimos que a empresa deixasse de alimentar o banco de dados com essas informações", diz Ramos Pereira.

Diante da negativa do Carrefour em firmar o acordo, sob alegação de que prestar tais informações é "direito líquido e certo" da empresa, os procuradores decidiram mover a ação por danos, que tramita na 5ª Vara do Trabalho de Natal. A ação tem pedido de antecipação de tutela e, se for acolhida pelo juiz titular, pode provocar uma revisão imediata na postura do Carrefour. "O artigo 5º da Constituição Federal prevê o acesso do cidadão ao Poder Judiciário", diz Ramos Pereira. "Na hora em que você tem uma lista negra você está impedindo este acesso", afirma o procurador.

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Francisco Fausto, considerou a postura do Carrefour "um grandíssimo absurdo". O ministro iniciou em 2002 uma campanha contra as listas negras elaboradas por empresários e denunciadas à Justiça do Trabalho. Segundo Fausto, "a lista negra é uma questão de polícia, porque atinge toda a família do empregado". O presidente do TST lembra que a Consolidação das Leis do Trabalho impede até mesmo que os furtos comprovadamente praticados por funcionários sejam registrados em carteira para impedir que consigam novo emprego. "O fim das listas negras tem que ser um compromisso ético dos patrões em favor do cidadão", completa. De acordo com a assessoria do Carrefour, a empresa só poderá se pronunciar sobre o assunto depois de receber a citação sobre a ação civil pública.

Coação de funcionários gera dano moral coletivo

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Rio de Janeiro confirmou a condenação da Nitroflex, subsidiária privatizada da Petrobras, ao pagamento de danos morais coletivos a ex-trabalhadores coagidos a desistir de uma ação judicial. A indenização já havia sido determinada pela 3ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias, onde foi iniciada a ação civil pública movida pelo

Ministério Público do Trabalho fluminense contra a Nitriflex. O valor da condenação é de 50 salários mínimos - R\$ 12 mil - por trabalhador lesado.

De acordo com o procurador do trabalho Cássio Casagrande, que investigou o caso, pelo menos 26 funcionários da empresa podem ser considerados lesados. Segundo Casagrande, a ação foi movida a pedido da própria juíza do trabalho Ana Rita Lugon. A juíza recebeu 26 petições de funcionários da Nitriflex solicitando a desistência em uma ação movida pelo sindicato da categoria em nome de 50 funcionários. A desistência não foi homologada de imediato pela juíza, que desconfiou dos termos idênticos utilizados em todas as petições.

"Ela pediu a intervenção do Ministério Público e nós confirmamos em audiência que os trabalhadores haviam sido coagidos a desistir da ação judicial sob ameaça", afirma Casagrande. Segundo o procurador, o reconhecimento do dano moral coletivo é um precedente importante porque permite que o Ministério Público ajuíze novas ações quando identificar descumprimento da lei que possa atingir mais de um trabalhador.

Ao votar pela confirmação da indenização, os juízes do TRT reproduziram a decisão tomada pelo juiz Marcelo Augusto Souto Oliveira, da 3ª Vara de Duque de Caxias. Segundo a sentença do juiz, a coação "ocasionou constrangimento, dor moral e abalo na psique, que deve ser sancionado com indenização".

De acordo com Cássio Casagrande, a decisão também deve ser apreciada pelos ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pode provocar revisão do Enunciado 310. "Ele permite a desistência nas ações de substituição processual, como as movidas pelo sindicato em nome do trabalhador", explica. "Mas o sindicato tem que poder negociar sem a possibilidade de o empregador praticar retaliações contra o empregado", defende o procurador

Terror psicológico nas empresas gera condenações por assédio moral

No ano passado, um trabalhador do município de Tietê (SP) foi obrigado a abandonar suas atividades e a permanecer sentado em uma cadeira no corredor da empresa, por ordem de seu superior. A situação perdurou por três dias até que o funcionário decidiu deixar o emprego. Em outra cidade do interior paulista, uma funcionária pública foi rebaixada de cargo e isolada dos demais colegas em uma sala vazia, onde nada tinha para fazer. Nas duas situações, os ex-empregados ajuizaram na Justiça trabalhista ações contra as empresas sob a alegação de terem sofrido humilhação, constrangimento e perseguição por parte da chefia.

Apesar de ainda não existir no país uma lei federal que puna esse tipo de comportamento nas relações trabalhistas, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, de Campinas, condenou as empresas a pagarem uma indenização aos ex-funcionários por prática de assédio moral. No caso do trabalhador de Tietê, o TRT considerou que os atos do empregador que exponham o trabalhador ao ridículo, humilhação e descrédito constituem ofensa à dignidade humana.

O presidente da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), Grijalbo Coutinho, afirma que situações como essas estão cada vez mais presentes na Justiça do Trabalho, principalmente nos últimos dois anos. "A sociedade já descobriu o direito ao dano moral e agora está descobrindo o assédio moral", diz.

O advogado trabalhista Cristiano Siqueira de Abreu e Lima afirma que o assédio moral é um tipo de dano moral sofrido pelo empregado e se caracteriza pelo terror psicológico praticado por seu superior hierárquico que pode causar danos físicos e emocionais. De acordo com Lima, pode ser considerado assédio moral desde as críticas repetitivas efetuados pelo chefe ao subordinado até o fato de não serem passadas tarefas ao empregado, o que poderia causar-lhe a sensação de incompetência. A advogada Adriana Calvo, do escritório Felsberg, Pedretti, Mannrich e Aidar, acrescenta que profissionais muito competentes correm também o risco de sofrer esse tipo de assédio de chefes inseguros através de críticas destrutivas e exigências impossíveis.

Adriana afirma que um dos primeiros casos de assédio moral julgados por um tribunal ocorreu no ano passado no Espírito Santo. O TRT da 17ª Região condenou uma empresa por entender que os superiores do ex-empregado praticaram tortura psicológica com a finalidade "de golpear a sua auto-estima e forçá-lo a pedir demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis ou sonegar-lhes informações e fingir que não o vê".

Segundo o advogado Marcus Kauffman - do escritório Paixão, Côrtes, Madeira e Advogados Associados - o assédio cometido a representantes dos trabalhadores nas empresas, como os de comitê de fábrica ou o delegado de pessoal, é ainda mais grave. Isso porque indiretamente todos os demais profissionais que ele representa perante a empresa estariam sendo atingidos pelo assédio. "O empregador poderia ser punido por desrespeitar a coletividade e a liberdade de dirigente", diz Kauffman. Para ele, a empresa pode ser condenada a pagar um "plus" em função disso.

Segundo Lima, a prática de assédio moral foi tratada simplesmente como dano moral durante muito tempo. "Recentemente a conduta passou a ter uma terminologia específica, à semelhança do que já ocorre nos Estados Unidos e França", diz Lima. Para ele, por ter um nome próprio, o assédio moral torna-se mais conhecido e mais fácil de ser coibido. Lima diz que não existe no Brasil uma lei federal que trate do assunto, apenas projetos de leis na Câmara (leia matéria abaixo). Mas há leis estaduais e municipais, como no município de São Paulo, que punem a prática entre os servidores. O assunto ainda chegou ainda ao Tribunal Superior do Trabalho (TST). O presidente da Anamatra acredita que em breve os projetos que tratam do assunto devam virar lei. Segundo Grijalbo, uma jurisprudência sobre um determinado assunto, normalmente vira lei

The logo for 'Valor ONLINE' features the word 'Valor' in a large, bold, teal serif font. Above the 'o' in 'Valor', the word 'ONLINE' is written in a smaller, teal, sans-serif font.

O Valor Econômico

SÃO PAULO, 2003

Empresa é acusada de assédio moral

A Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, com sede em Salvador, utilizou um conceito inovador do novo Código Civil para tentar que uma empresa seja condenada a pagar uma indenização de R\$ 10 milhões por supostos atos cometidos por um de seus funcionários. O objetivo do procurador Manoel Jorge e Silva Neto é fazer com que a Frevo Brasil Indústria de Bebidas seja responsabilizada objetivamente - ou seja, independentemente de culpa - por suposta discriminação racial, constrangimento e assédio moral.

O procurador afirma que constatou em inquérito o que classificou de a mais grave acusação feita contra um empregador nos últimos anos no Ministério Público do Trabalho. "Através de denúncia de uma ex-empregada comprovamos que um gerente de vendas humilhava os funcionários, oferecendo sexualmente uma funcionária como prêmio aos vendedores que atingissem a cota mensal de vendas", afirmou. Segundo o procurador, há outras denúncias igualmente graves que caracterizariam humilhação aos funcionários.

A Frevo contesta as acusações. O superintendente da empresa, Francisco Mota, acredita que elas não procedem. "Nunca soubemos de nada e a ex-funcionária que fez as acusações nunca fez nenhuma reclamação", diz. Mota acredita que, mesmo que a ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho baiano tenha sido realizada com base em inquérito, as acusações não são factíveis. "O inquérito é realizado com base em testemunhos, que muitas vezes é formado por um grupo de ex-trabalhadores insatisfeitos", diz.

A utilização da responsabilidade objetiva é um dos pontos inovadores do Código Civil que entrou em vigor em 11 de janeiro deste ano. De acordo com este conceito, as empresas se responsabilizam por atos mesmo sem culpa ou responsabilização dos danos. Até o momento não se sabe da existência de nenhum julgamento definitivo utilizando o conceito.

FOLHA DE S.PAULO*Salvador, 2003*

Ex-funcionária acusa empresa de assédio

Uma das maiores empresas de refrigerante do Nordeste, a Frevo Brasil Indústria de Bebidas, é alvo de uma ação civil pública da Procuradoria Regional do Trabalho da Bahia sob a acusação de discriminação racial e assédio moral. Movida pelo procurador Manoel Jorge e Silva Neto, a ação foi instaurada depois que uma ex-funcionária da empresa acusou o gerente de vendas Rogério Sinzatto pela suposta prática de abuso sexual e racismo. De acordo com a denúncia, J.S.L., 34, que é negra, teria sido oferecida como "prêmio" aos vendedores que atingissem a cota mensal estabelecida pela empresa. O diretor de marketing da Frevo, Dante Peló, 28, disse que não encontrou nenhuma testemunha na empresa disposta a endossar as denúncias. "É palavra contra palavra. Ouvimos as duas partes e não chegamos a nenhum resultado."

Valor ONLINE*SÃO PAULO, 2004*

TRT condena governo do DF por assédio moral

O Governo do Distrito Federal foi condenado pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região, com sede em Brasília, a pagar R\$ 100 mil ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), solidariamente com uma empresa e um funcionário, por práticas de atos de assédio moral contra funcionários terceirizados do Departamento Metropolitano de Transportes Urbanos (DMTU). A decisão é a terceira do tribunal que condena empresas em ações civis públicas sobre assédio moral. "Esse mecanismo começa a se popularizar a cada dia e tem se mostrado um instrumento poderoso no

combate ao assédio moral no trabalho", afirma o procurador Sebastião Caixeta, responsável pela ação. No caso analisado, o Ministério Público do Trabalho atuou em favor de cerca de 20 empregados.

De acordo com a decisão do TRT, um funcionário do DMTU, sem respeitar a distância que seria necessária dos funcionários terceirizados, além de dar ordens e estabelecer, com isso, um vínculo empregatício, realiza terror psicológico, forçando alterações de escalas, humilhando funcionários e tornando o ambiente de trabalho hostil. A decisão ainda poderá ser reformada, caso haja apelação ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

"Decisões como essa tem forte apelo pedagógico, já que exemplificam para outras companhias que não se pode fazer tudo sob o argumento de estratégia gerencial", afirma o procurador. Os funcionários atingidos pelo dano deverão entrar com ações individuais para serem indenizados. O Governo do Distrito Federal não comentou a decisão



Brasília, 2004

DMTU condenado por assédio moral

O Departamento Metropolitano de Transportes Urbanos do DF (DMTU-DF) e o gerente de Relações Comunitárias da empresa, Edmilson Santana da Boa Morte, foram condenados pela prática de assédio moral contra funcionárias terceirizadas. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. A empresa Ampla Construções e Serviços, que prestava serviços de telemarketing ao DMTU, foi condenada por dano moral coletivo e, juntamente com os outros envolvidos, terá de pagar indenização no valor de R\$ 100 mil, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

A denúncia ao Ministério Público do Trabalho (MPT) foi feita por funcionárias de telemarketing que prestavam serviços ao DMTU por meio da empresa Ampla. De acordo com elas, o gerente de relações comunitárias, Edmilson Santana, responsável pelo acompanhamento da execução do contrato, constrangia os empregados da Ampla: ameaçava-os de demissão e interferia nas escalas de serviço, agindo como chefe imediato, o que não é permitido em casos de serviços terceirizados.

A ação, assinada pelos procuradores Sebastião Vieira Caixeta, Joaquim Rodrigues Nascimento e Maurício Correia de Mello, sustenta que "as constantes humilhações, a exposição do trabalhador ao ridículo, a supervisão excessiva, as críticas cegas, o empobrecimento das tarefas, a sonegação de informações e as repetidas perseguições são notas características do assédio moral, cuja prática está relacionada a uma relação de poder, como ocorre também com o assédio sexual". Para os procuradores, o fenômeno deteriora, sensivelmente, o meio ambiente do trabalho, com repercussão na produtividade e na ocorrência de acidentes.

A segunda turma do TRT da 10ª Região reconheceu que "a mais importante obrigação decorrente do contrato de trabalho é a de respeito incondicional à dignidade da pessoa humana do trabalhador". De acordo com os juízes, tal obrigação foi frontalmente violada pela conduta do gerente e tolerada tanto pelo DMTU quanto pela Ampla, que dela teve notícia diversas vezes por meio de correspondências enviadas pelo próprio gerente, recomendando a aplicação de punição a seus empregados.

Constrangimento

O DMTU e o gerente Edmilson Santana foram condenados a não submeter empregados que estejam prestando serviços ao órgão a qualquer constrangimento moral por meio de perseguições, ameaças, intimidações, humilhações ou agressividade no trato pessoal. Em caso de descumprimento, o TRT determina multa diária no valor de R\$ 500 para o DMTU e de R\$ 100 para o gerente, duplicada em caso de reincidência e quadruplicada se o constrangimento se repetir mais uma vez. A Ampla não foi condenada por assédio moral pois o contrato de prestação de serviços entre ela e o DMTU não está mais em vigência.

O Ministério Público argumentou que "as violações demonstradas atingiram direitos humanos nos seus aspectos físico, psicológico e social, que não poderiam ficar impunes, sob pena de incentivar os infratores". Segundo o acórdão, fica "efetivamente configurado o dano moral coletivo, consistente em violações ao ordenamento jurídico trabalhista"



Goiânia, 2004

Multada em 300 mil

O juiz Marcelo Nogueira Pedra, 1º vara do Trabalho de Goiânia, confirmou entendimento preliminar de que a companhia telefônica Claro não pode limitar o tempo permitido aos funcionários para utilizar o banheiro e condenou a empresa pela irregularidade. Conforme ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do trabalho contra a operadora, os empregados do setor de tele-atendimento eram sujeitos a punições se permanecessem por mais de cinco minutos no sanitário.

O juiz determinou que a empresa deixe de impor limite de tempo para o uso do banheiro imediatamente.

Também ordenou o pagamento de R\$ 300 mil, a título de dano moral coletivo. Esse valor será transferido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Além disso, a empresa terá de pagar multa de mil reais para cada empregado prejudicado pela medida restritiva.

No mês de maio, a juíza Divina Oliveira Jardim, da 1º vara do Trabalho de Goiânia, havia concedido tutela antecipada na ação. A decisão, de caráter provisório, determinava que a empresa parasse de impor os limites de tempo. A Claro chegou a tentar demonstrar, no curso do processo, que não controlava a ida dos atendentes aos sanitários. Argumentou que os funcionários tinham 15 minutos de descanso em uma jornada de 6 horas de trabalho. Os trabalhadores também poderiam fazer o uso de cinco minutos extras para outras eventualidades, como ir ao banheiro.

Quem ultrapassava o tempo, fazia relatório

No entanto, o Ministério Público do Trabalho reuniu provas e depoimentos suficientes para convencer o juiz. Os trabalhadores reclamaram, na ação, que cinco minutos era um tempo muito curto para satisfazer as necessidades fisiológicas. Quem extrapolasse o tempo deveria preencher o relatório explicando a ausência. As punições variavam da advertência à demissão.

A Claro informou que irá recorrer da decisão. A companhia se defende, alegando que o problema teve origem em casos isolados ocorridos em 2002, em uma das seis empresas que originaram a Claro, que começou a operar em 2003.

Gravação clandestina não serve de prova

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que não poderá considerar como prova judicial de dano moral uma gravação telefônica realizada sem o consentimento de nenhuma das duas partes envolvidas na conversa. A decisão da Quarta Turma da corte, baseada no voto do relator, ministro Milton de Moura França, é inédita e deverá servir de importante jurisprudência para a Justiça do Trabalho.

Um ex-balconista de Lages, na região serrana de Santa Catarina, foi demitido e não conseguia outro emprego na região, até que começou a desconfiar que seu ex-patrão estava passando referências negativas a seu respeito. Assim, utilizando-se de um amigo que se passou por funcionário de uma agência de empregos, o dono de uma farmácia confirmou que o ex-patrão do desempregado estava espalhando informações negativas. O amigo gravou a conversa.

O ex-empregado entrou com uma ação - baseada na gravação - pedindo indenização por danos morais, mas o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 12ª região, com sede em Florianópolis, negou o pedido, sob o argumento de que a prova para o ato do ex-patrão foi obtida de forma ilícita.

O ex-balconista recorreu ao TST. O relator, seguido pelos demais ministros, confirmou que a prova obtida por terceiro, que não estava envolvido na disputa fere o inciso 41 do artigo 5º da Constituição. "Esse foi o primeiro julgamento no TST e levei em conta o fato de que o Supremo Tribunal Federal e o Superior Tribunal de Justiça só aceitam gravações telefônicas como prova quando ela é realizada por um dos envolvidos na disputa judicial", informou o relator.



Rio de Janeiro, 2005

Funcionária que achou câmera é demitida

Uma das funcionárias que denunciaram anteontem a existência de uma câmera escondida no banheiro da loja Brincando na Lua, no Centro, foi demitida ontem de manhã. Crislane Marques Nonato, de 21 anos, chegou para trabalhar e recebeu de uma supervisora da loja de roupas infantis o aviso prévio. As outras duas vendedoras que procuraram a polícia continuaram empregadas. Elas vão pedir indenização por danos morais.

Crislane não mostrou surpresa com a demissão.

O aviso prévio já estava pronto quando cheguei. Agora vou procurar outro emprego e buscar meus direitos na justiça disse ela, que calcula receber cerca de R\$ dois mil pela rescisão contratual.

Elizete Soares, de 22 anos, e Cássia dos Santos Pereira, de 23, pretendem continuar trabalhando normalmente. Provavelmente seremos as próximas (a serem demitidas), mas até lá não abandonaremos o emprego. Acho que a empresa não tinha condições de pagar a rescisão de todas disse Cássia.

A advogada Aída Rabelo, que vai representar as três na justiça, pretende ingressar segunda-feira com ações pedindo a rescisão dos contratos de Cássia e Elizete e cobrando indenização por danos morais no valor de 50 salários mínimos para cada uma.

Aléxis Alves da Cunha Galindo, acusado de ter instalado a câmera no batente da porta do banheiro, não apareceu para trabalhar ontem. Os peritos devem começar terça-feira a analisar o material apreendido.

TRT-SP condena empresa que sugere que funcionária saia com cliente para vender mais

O TRT-SP (Tribunal Regional do Trabalho) da 2ª Região (São Paulo) condena as empresas sugerem a seus funcionários que saiam com clientes para vender mais. A 4ª Turma do TRT-SP teve esse entendimento na análise de um caso envolvendo a Remaza Sociedade de Empreendimentos e uma ex-funcionária, que vendia cotas para o consórcio.

A vendedora entrou com ação na 4ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, no ABC paulista, reclamando o pagamento de indenizações por assédios moral e sexual.

No processo, a reclamante afirmou que sofria "tratamento desrespeitoso por parte de seus superiores, consistentes no assédio sexual e outros tipos de incursões e pressões anormais dentro do ambiente laborativo, no intuito, dentre outros, de vender e atingir metas".

Testemunhas no processo confirmaram que o tratamento dispensado aos vendedores do consórcio pelo superior era desrespeitoso e ofensivo, agredindo verbalmente aqueles que não conseguiam atingir as metas estipuladas.

Na frente de outros funcionários da empresa, o supervisor chegou a afirmar que "colocava para as mulheres que tinham que vender o corpo ou sair com o cliente, se necessário, para trazer uma cota de consórcio".

Como a vara concedeu a indenização por dano moral à vendedora, o consórcio recorreu ao TRT-SP sustentando que "a conduta era generalizada, não havendo especificamente, perseguição ou assédio sexual".

Para o juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, relator do recurso ordinário no tribunal, "ao empregador, além da obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal da prestação de serviços, cabe, ainda, respeitar a honra, a reputação, a liberdade, a dignidade e integridade física, intelectual e moral de seu empregado".

Segundo o relator, "a prova oral demonstrou que o superior hierárquico, efetivamente, tratava de forma despótica e humilhante os subordinados, dedicando particular desprezo pela dignidade das mulheres e da reclamante em especial".

Para ele, "a conduta reiterada do superior hierárquico que exercia função de comando delegada pelo empregador ofendeu a honra e a dignidade da reclamante, sendo suscetível de reparação indenizatória em face do assédio moral".

Por unanimidade de votos, a 4ª Turma condenou o consórcio Remaza a pagar à ex-empregada indenização por danos morais no valor de dez vezes o maior salário recebido por

Justiça condena psicóloga por insultos em MG

A 15ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça de Minas Gerais condenou uma psicóloga de Ituiutaba (MG) a pagar indenização no valor de R\$ 3.000 para uma auxiliar de enfermagem a quem disse, de acordo com o processo, insultos de teor racista.

O caso começou quando, sentindo-se mal, a psicóloga deu entrada no pronto-socorro municipal em novembro de 2002.

Segundo o tribunal, depois de ser atendida por uma médica de plantão, ela foi encaminhada à auxiliar de enfermagem para a aplicação do medicamento indicado pela médica.

Disse então, ainda segundo o processo, que "não seria medicada por uma preta, vagabunda". A psicóloga teria ofendido ainda a médica que a atendeu e o subtenente da Polícia Militar que registrava a ocorrência, a pedido da auxiliar, após o episódio.

Negativa

A psicóloga nega todas as acusações e afirma que só foi atendida depois que seu marido chamou a polícia. O incidente, segundo ela, seria uma forma de justificar a falta de atendimento na unidade.

Entretanto, para os desembargadores da Justiça mineira que julgaram o caso, "ficou caracterizada a conduta abominável da psicóloga, ao pretender menosprezar a auxiliar de enfermagem, fazendo referência à sua cor em uma atitude racista, que a toda evidência merece repulsa".

50 MILHÕES DE PROCESSOS - Este é o número de ações trabalhistas no Brasil.

Já se foi o tempo em que os confrontos trabalhistas se limitavam à cobrança em juízo de horas extras ou dos chamados "direitos assegurados", como o aviso prévio indenizado, a multa de 40% sobre o saldo de FGTS, o pagamento de férias e 13o salário. Novas polêmicas têm chegado aos tribunais de todo o país, suscitando decisões que dependem da interpretação dada pelos juízes à legislação, que mais de seis décadas após o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) soa quase como pré-histórica.

O aumento da demanda desde então é impressionante. Em 1941, 17 000 ações trabalhistas foram registradas no Brasil. Em 2003, o número subiu para 1, 7 milhão. Dessas, 44,2% foram resolvidas por conciliação e as demais seguiram sem solução. Em julho de 2004, a justiça trabalhista ultrapassou a marca histórica de 50 milhões de ações, das quais cerca de 2,5 milhões continuam em trâmite.

No final de 2003, o governo federal criou o Fórum Nacional do Trabalho, reunindo representantes do capital e do trabalho, para discutir mudanças na legislação que reduzissem os conflitos e, assim, desafogassem a justiça trabalhista. Depois de um ano, o Ministério do Trabalho e Emprego encaminhou à Casa Civil uma Proposta de Emenda Constitucional e o Anteprojeto de Lei da Reforma Sindical, que deverão ser enviados ao Congresso Nacional ao longo deste ano. No entanto, as alterações propostas, tanto em artigos da Constituição Federal quanto da CLT, se referem só aos direitos coletivos, como a organização sindical e o direito de greve.

São mudanças que deixam de fora os novos aspectos da relação entre patrões e empregados, como processos que pleiteiam indenização por danos morais, conhecidos também como assédio moral. São constrangimentos como a perseguição sistemática de funcionários ou a imposição de tarefas ridículas para vendedores que não alcançam as metas.

As empresas alegam que julgar danos morais não seria tarefa da justiça trabalhista, mas a resposta tem sido firme no sentido contrário -- todas as pendengas entre patrões e empregados, não importa a natureza, são da alçada dos tribunais do trabalho.

Saiba a seguir mais sobre o entendimento dado às principais "zonas de conflito" entre patrões e empregados, com casos julgados ao longo de 2004 pelos tribunais regionais ou pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Justa Causa

Advogados que trabalham para grandes corporações sugerem que essa modalidade de demissão seja reservada a casos extremos, tal a polêmica em torno dela. "Embora a justa causa esteja definida em lei, o texto dá margem a muitas interpretações", diz Osvaldo Sirota Rotbande, presidente da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas.

O artigo 482 da CLT prevê justa causa para ato de improbidade, mau procedimento, negociação por conta própria que constitua concorrência à empresa, condenação criminal, desídia no desempenho das funções. Prevê também nos casos de embriaguez habitual, violação de segredo da empresa, ato de indisciplina ou de insubordinação, abandono de emprego, ato lesivo da honra contra superiores, prática constante de jogos de azar e atos atentatórios à segurança nacional.

Quase todas as situações poderiam ser enquadradas nessa extensa lista, mas é cada vez maior o número de contestações de demissão por justa causa que são acolhidas no TST. Com a reversão, os demitidos passam a ter direito às verbas rescisórias eliminadas pelo enquadramento na modalidade, como a liberação do fundo de garantia, a multa de 40% sobre o saldo do FGTS e o pagamento de férias proporcionais.

Decidir se a causa foi mesmo justa não é tarefa fácil. Um exemplo é o caso do motorista de caminhão do Paraná demitido por dizer ao chefe numa discussão que ele não era "homem de verdade". A justa causa foi confirmada em primeira instância, revogada pelo Tribunal Regional do Trabalho (que considerou a punição desproporcional à ofensa e levou em conta os bons precedentes do funcionário). E de novo confirmada pelo TST, com base no item "ato lesivo da honra praticado contra superiores", artigo 482 da CLT.

E-mails

Uma das polêmicas em relação à demissão por justa causa é a possibilidade de baseá-la no uso inadequado da internet e dos e-mails corporativos. A discussão se dá em torno do direito da empresa de acessar o conteúdo dos computadores usados pelos funcionários. "É cada vez maior o entendimento de que o e-mail corporativo não pode ser violado sob a alegação de que o equipamento pertence à empresa", diz José Carlos de Araújo Almeida Filho, presidente do Instituto Brasileiro de Direito Eletrônico (IBDE).

Muitas corporações estão incluindo no código interno de procedimentos um aviso sobre a possibilidade de vigilância do conteúdo dos computadores. Ainda assim, para evitar problemas posteriores na justiça trabalhista, as empresas estão optando, em geral, por demissões sem justa causa ao detectar uso inadequado desse sistema.

Em julho do ano passado, o gerente de marketing de uma multinacional farmacêutica, em São Paulo, foi surpreendido pela demissão. Descobriu, extra-oficialmente, que o motivo eram os comentários sobre a empresa que ele fazia em uma lista de discussão com ex-colegas da universidade. "Fiquei sem saber se a empresa estava me vigiando ou se alguém da lista havia me dedurado", diz o rapaz, de 28 anos. Ao conversar com um amigo da área de informática, no entanto, descobriu que a empresa aplicava um filtro para selecionar e-mails com palavras tidas como suspeitas. "Meus comentários sobre a empresa foram banais, mas não tive como contestar a demissão porque não foi por justa causa e não tenho prova de que meus e-mails foram vigiados", diz ele. Dois meses após, conseguiu emprego, mas, ao ser questionado sobre a demissão, preferiu não citar a questão do e-mail.

Alcoolismo

A interpretação que se dá hoje ao tema pelos tribunais do trabalho é claramente oposta à prevista na CLT, já que nas últimas décadas o alcoolismo deixou de ser considerado um mero desvio de conduta e foi catalogado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma doença que precisa de tratamento.

Em maio do ano passado, um ex-funcionário do Banco de Brasília (BSB) ganhou uma disputa do gênero no TST. Ele havia sido demitido por justa causa em 1997, depois de sete anos em que o alcoolismo o levou a mais de dez internações em clínicas especializadas, sem sucesso.

Ele abandonava o tratamento ou cometia algum ato que o fazia ser expulso das instituições. O banco decidiu demiti-lo após uma série de faltas sem justificativa, mas o TST considerou que, caso quisesse desligá-lo, o banco deveria ter recorrido à modalidade sem justa causa, por uma questão sobretudo de "caridade".

Grampos como prova

Quem planeja gravar uma conversa do chefe ou do subordinado para apresentar a fita em juízo para ratificar uma demissão por justa causa ou uma indenização por danos morais pode desistir desde já. Essa não é considerada uma prova lícita, como descobriu uma ex-funcionária de uma pequena farmácia de Lages, Santa Catarina. Com dificuldades para conseguir um novo emprego, ela desconfiou que o ex-patrão não estava dando boas referências a seu respeito. Teve então a idéia de pedir a um amigo que telefonasse para o dono da farmácia, identificando-se como representante de uma agência de empregos interessado em informações sobre ela. O que o ex-patrão disse não foi realmente agradável, mas nem por isso a fita foi levada em conta pelos tribunais.

Ordem abusiva

Resistir ao cumprimento de uma ordem visivelmente abusiva não é motivo para demissão por justa causa. Foi o que entendeu o TST diante do caso de um funcionário de um laboratório do Rio de Janeiro que se recusou a transitar a pé, na madrugada, em uma região perigosa, para entregar o resultado de um exame. Foi acusado de insubordinação e demitido. Na análise do episódio, os juízes levaram em conta o fato de a entrega não ser emergencial -- tratava-se de um teste de icterícia, doença comum entre bebês, de tratamento simples.

Plantão pelo celular

Levar o celular da empresa para casa e ficar disponível para uma emergência dá direito a receber horas extras? O TST decidiu que não, revertendo uma decisão que no âmbito estadual havia sido contrária à Centrais Elétricas do Espírito Santo. O funcionário alegava que levar o celular provocava restrição de deslocamento nas folgas, já que o impedia de ir a locais onde o sinal do aparelho não era captado.

Como demitir a empresa

O que muita gente não sabe é que a CLT prevê também a justa causa "ao contrário": o funcionário pode pedir demissão e pleitear todos os benefícios aos quais teria direito caso tivesse sido demitido. Ele pode agir dessa forma quando a empresa exige serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato. Pode também exigir quando for tratado com rigor excessivo e quando as condições previstas pelo contrato não forem cumpridas pelo empregador -- como o pagamento do salário em dia, por exemplo. Para dar início a esse procedimento, chamado oficialmente de "rescisão indireta", deve-se procurar a Delegacia Regional do Trabalho.

Discriminação contra obesos

Em 1998, um ex-funcionário processou a Transbrasil -- que não opera mais -- por ter se sentido coagido a participar do programa de combate à obesidade da companhia aérea (chamado internamente de "Free Willy"). O ex-funcionário alegou preconceito contra obesos, mas o TRT de São Paulo considerou que o combate à obesidade não é ato discriminatório -- ao contrário, ajudava a evitar problemas de saúde. O ex-funcionário pode ainda recorrer ao TST.

Castigos ridículos

O TST deu ganho de causa a um ex-funcionário da Indústria de Bebidas Antartica em Natal, Rio Grande do Norte, que era submetido pelo chefe a tarefas constrangedoras, como fazer flexões ou correr dentro das dependências da empresa, cada vez que não alcançava as metas. A sentença lembrou que o chefe deveria estimular os funcionários a melhorar a produção "adotando as modernas técnicas de administração de pessoal, jamais o retorno aos métodos da pré-história".

Falta de solidariedade

O McDonald's foi condenado pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (ainda cabe recurso, portanto) a indenizar um ex-funcionário em 50 000 reais por danos morais. Curiosamente, a atitude ofensiva não partiu de um representante da rede de lanchonetes, mas de um cliente que cuspiu no rosto do funcionário diante da recusa em aceitar cheque de terceiros. Como o funcionário estava apenas seguindo uma política adotada pela empresa, o McDonald's foi acusado de omissão por não ter tomado providências legais contra o cliente. "Não se afigura correta a conduta de deixar o trabalhador à própria sorte, quando agredido no ambiente de trabalho em razão da eficiência na prestação dos serviços ao empregador", justificou a juíza Maria Doralice Novaes.

Uma história de assédio moral

Depois de 15 anos trabalhando na biblioteca de uma grande escola privada de São Paulo, Ana Elizabeth Cavalcanti, percebeu no final de 2003 que as mudanças na direção iriam afetá-la. A nova responsável pelo departamento pessoal deixou claro desde o início que não contaria mais com o trabalho de Ana Elizabeth. Só que, em vez de demiti-la, submeteu a funcionária a quatro meses de expectativa e humilhações. Depois, foi demitida.

Embora tenha recebido os direitos trabalhistas, Ana Elizabeth não aceitou a forma como o processo foi conduzido. Prestou uma queixa de assédio moral na Delegacia Regional do Trabalho (DRT). Na audiência, três meses depois, não obteve a retratação esperada. Levou o processo adiante e pleiteia indenização de 15 salários mínimos, um para cada ano trabalhado.

Para o advogado de Ana Elizabeth, Felipe Paganí Diniz, do Stuber Advogados Associados, a empresa que age de forma arbitrária ao demitir um funcionário está sendo no mínimo imprudente. "Muitas vezes a reclamação na Justiça é motivada pela forma como o processo se deu e não pela decisão de demissão em si", diz Diniz.

Valor ONLINE
SÃO PAULO, 2005

Danos morais

A conduta da empresa que atribui, sem provas concretas, a prática de atos de improbidade a seu empregado resulta em danos morais e no pagamento de indenização reparatória. O julgamento é da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que negou um recurso de revista a uma empresa de metalurgia paulista. O TST manteve uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo favorável ao ex-empregado, acusado de quebra de sigilo industrial. Após uma relação de trabalho de quase 20 anos, a empresa Asea Brow Boveri decidiu pela demissão por justa causa de seu gerente de engenharia e vendas. A dispensa foi determinada após a empregadora tomar conhecimento, em março de 1994, de um pretensão desvio de segredos industriais por parte do trabalhador. Quatro dias após a informação, o gerente foi sumariamente desligado da empresa. Dois meses depois, o profissional ingressou com reclamação em que solicitou a suspensão da justa causa e o pagamento de verbas trabalhistas, além da indenização por danos morais. O TRT julgou ter sido notório que a empresa não agiu com a devida cautela ao imputar ao gerente atos lesivos à sua dignidade profissional, o que foi confirmado pelo TST.

Valor ONLINE
SÃO PAULO, 2006

Danos morais

A Progresso e Desenvolvimento de Guarulhos (Proguaru) foi condenada pela 6ª Vara do Trabalho de Guarulhos ao pagamento de danos morais a uma ex-funcionária por determinar que ela comprasse camisas e bottons do Partido dos Trabalhadores (PT). Além disso, a empregada diz que foi ameaçada de demissão caso não se filiasse ao partido. Ela afirmou que foi obrigada a usar camisa do PT durante um evento, em dezembro de 2004, e demitida sem justificativa em de 2005. Na ação, a trabalhadora pleiteou a reintegração aos quadros da empresa e requereu indenização por assédio moral.

A juíza Simone Aparecida Nunes, da 6ª Vara do Trabalho de Guarulhos, negou o pedido de reintegração da ex-empregada baseada na Orientação Jurisprudencial nº 247 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e observou em sua sentença que "não há que se falar em impossibilidade da dispensa imotivada, pois os empregados da sociedade de economia mista estão sujeitos ao regime jurídico das empresas privadas e podem ser dispensados ad nutum". Para a magistrada, a reclamante provou, por testemunhas, que a empresa sugeria aos funcionários a filiação sob o risco de dispensa. A juíza condenou a empresa a pagar R\$ 100 mil pelos danos.



04/04,2006

Ofendida até chorar, secretária é indenizada em R\$ 42 mil

No entender dos juízes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP), o legítimo interesse em defesa do patrimônio e do lucro pela empresa não pode ferir a dignidade do trabalhador. Este foi o entendimento aplicado no julgamento do Recurso Ordinário da Kasinski Fabricadora de Veículos Ltda. Uma ex-secretária da fabricante de motocicletas ingressou com ação na 15ª Vara do Trabalho de São Paulo, reclamando, entre outras verbas, indenização por assédio moral.

Segundo relato de uma testemunha, a secretária foi ofendida pelo chefe, de acordo com ela, "uma situação constrangedora", e que o ocorrido havia levado a reclamante ao choro. Outra testemunha afirmou que viu a reclamante ser chamada pelo controlador da empresa de burra, idiota e incompetente. Em sua defesa, a Kasinski negou as acusações da ex-empregada e apresentou uma testemunha, que trabalhava em local diferente da reclamante, e, por isso, não presenciou os fatos. O juiz da vara julgou o pedido da secretária procedente e condenou a empresa a pagar indenização de R\$ 42 mil. Inconformada, a fabricante recorreu ao TRT-SP, pedindo que o valor da reparação fosse reduzido para R\$ 2 mil. A reclamante também recorreu, solicitando que a quantia fosse aumentada.

Para o juiz Valdir Florindo, relator do recurso no tribunal, "não se discute que o empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. O que é inadmissível, contudo, é que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana". "Foi exatamente o que ocorreu (...). A recorrente passou a submeter a empregada a situações de constrangimento e evidente discriminação, praticando ilícitos que atingem sua dignidade", observou o relator. Por unanimidade, os juízes da 6ª Turma acompanharam o voto do juiz Valdir Florindo, mantendo a indenização por danos morais à secretária, no valor de R\$ 42 mil.

As informações estão no site do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região A Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, com sede em Salvador, utilizou um conceito inovador do novo Código Civil para tentar que uma empresa seja condenada a pagar uma indenização de R\$ 10 milhões por supostos atos cometidos por um de seus funcionários. O objetivo do procurador Manoel Jorge e Silva Neto é fazer com que a Frevo Brasil Indústria de Bebidas seja responsabilizada objetivamente - ou seja, independentemente de culpa - por suposta discriminação racial, constrangimento e assédio moral.

O procurador afirma que constatou em inquérito o que classificou de a mais grave acusação feita contra um empregador nos últimos anos no Ministério Público do Trabalho. "Através de denúncia de uma ex-empregada comprovamos que um gerente de vendas humilhava os funcionários, oferecendo sexualmente uma funcionária como prêmio aos vendedores que atingissem a cota mensal de vendas", afirmou. Segundo o procurador, há outras denúncias igualmente graves que caracterizariam humilhação aos funcionários.

A Frevo contesta as acusações. O superintendente da empresa, Francisco Mota, acredita que elas não procedem. "Nunca soubemos de nada e a ex-funcionária que fez as acusações nunca fez nenhuma reclamação", diz. Mota acredita que, mesmo que a ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho baiano tenha sido realizada com base em inquérito, as acusações não são factíveis. "O inquérito é realizado com base em testemunhos, que muitas vezes é formado por um grupo de ex-trabalhadores insatisfeitos", diz.

A utilização da responsabilidade objetiva é um dos pontos inovadores do Código Civil que entrou em vigor em 11 de janeiro deste ano. De acordo com este conceito, as empresas se responsabilizam por atos mesmo sem culpa ou responsabilização dos danos. Até o momento não se sabe da existência de nenhum julgamento definitivo utilizando o conceito.

FOLHA DE S. PAULO

São Paulo, 1984

NORMA DA OIT NORTEIA AÇÃO TRABALHISTA⁴

Pela primeira vez no Brasil, uma ação trabalhista é fundamentada na violação de uma convenção internacional retificada pelo país. Na última quarta-feira, deu entrada na Justiça Federal em Brasília uma reclamação trabalhista de um grupo de 40 empregados do Banco Central, pleitando estatuto desse banco, que criou dois quadros de funcionários para a instituição.

No primeiro, chamado de "carreira", estão os servidores mais especializados, que têm direito a promoções periódicas por merecimento ou tempo de serviço, além de facilidades pra treinamento, com vistas à ascensão profissional. No segundo – chamado de "categoria isolada" foram colocados os outros funcionários, tais como contínuos, vigilantes e auxiliares administrativos, sem direito às promoções e demais vantagens do primeiro quadro.

DISCRIMINAÇÃO

Considerando que a existência dessas duas categorias de funcionários do mesmo banco oficial constitui uma discriminação tanto no acesso aos meios de formação profissional, como também nas condições de trabalho, o advogado desse grupo de empregados enquadrados na "categoria isolada" – Cássio Mesquita Barros – afirma que houve violação da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e requer à Justiça a declaração de nulidade dos artigos 1 e 2 do estatuto do BC, aprovado em 1975.

OS MOTIVOS

Em seu arrojado de 17 laudas, o advogado lembra que, segundo as regras dessa convenção internacional, ratificada pelo Brasil desde 1965, ficam proibidas: "a) toda distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou de origem social, que tenha objetivo de alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego e na ocupação; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular a igualdade de oportunidade ou de trato no emprego ou na ocupação".

⁴ Apesar de esta reportagem ter sido incluído no Anexo 1, também se encontra incluído nesse Anexo 2, devido ao fato de se tratar da primeira ação coletiva trabalhista apoiada em uma norma do direito internacional.

E acrescenta: “Ao oferecer e garantir a certa classe de seus empregados oportunidade de treinamento, aperfeiçoamento e promoção, dos quais resultam conseqüências morais e econômicas ao mesmo tempo negadas a outra classe também de seus empregados, (o banco) tomou posição discriminatória proibida pela lei, em razão da origem social e do princípio de isonomia”.

FORÇA DA LEI

Após amplas considerações a respeito de convenções internacionais, Mesquita Barros lembra que elas passam a ter força de lei no Brasil, a partir do momento em que são ratificadas por decreto legislativo do Congresso Nacional: “Do ponto de vista do direito interno, portanto, são esses instrumentos verdadeiras leis, que derrogam o direito interno, se for o caso” – afirma o arrazoado.

ESTATUTO TEM NOVE ANOS

Em seu escritório em São Paulo, o Professor Cássio Mesquita Barros (54 anos) explica os motivos que o levaram a usar a Convenção 111 da OIT como principal base legal para essa reclamação trabalhista. Lembra que desde a aprovação do estatuto do Banco Central, há nove anos, os funcionários enquadrados na “categoria isolada” se sentiram claramente discriminados e seriamente prejudicados em seus vencimentos. Tanto é que – se eles não fossem excluídos das promoções – um contínuo que hoje ganha Cr\$290 mil mensais teria um ordenado de Cr\$590 mil.

Porém, apesar dessa evidente injustiça, não havia na legislação brasileira nenhuma proibição bastante clara a medidas como a adotada pelo estatuto do Banco Central, embora tanto o artigo 153 da Constituição Federal como o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho garantam “igualdade de oportunidade” no acesso a empregos e condições de trabalho. Por isso ampliou suas buscas a todas as normas estabelecidas em convenções da OIT, onde encontrou na de número 111 proibições que se aplicam mais especificamente ao caso de aproximadamente 3 mil empregados do BC, enquadrados na “categoria isolada”.

Assim, pela 1ª vez no Brasil uma ação trabalhista foi fundamentada em convenção internacional. Mesquita Barros acredita que esse “ovo-de-colombo” poderá ser usado, de agora em diante, para eliminar por via judicial uma série enorme de discriminações contra empregados. Só contra o Banco Central, o advogado deverá dar entrada nos próximos dias com mais quatro ações semelhantes nas varas da Justiça Federal em São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e Recife.

FOLHA DE S.PAULO

Santos, 2001

Empresa vai pagar R\$ 7 mi por retaliar funcionários que acionaram Justiça

A 5ª Vara do Trabalho condenou a empresa Libra Terminais a pagar indenização por danos morais e materiais por retaliar empregados que recorreram à Justiça trabalhista. A indenização aos 95 encarregados da turma de capatazia (fiscalização) do Porto de Santos pode chegar aos R\$ 7 milhões.

O juiz Roberto Vieira de Almeida Rezende entendeu que uma empresa não pode usar a lei para fazer represálias a um trabalhador que procura seus direitos, após examinar ação do Sindapor (Sindicato dos Trabalhadores Administrativos em Capatazia nos Terminais Privativos e Retroportuários e na Administração em Geral dos Serviços Portuários do Estado de São Paulo) contra a Libra, uma operadora portuária sediada em Santos.

Escalção do trabalho

Conforme o processo, o sindicato afirma que a Libra deixou de requisitar trabalhadores ligados à entidade desde março de 2005. Para os trabalhadores, houve "ato de abuso de direito que redundou em assédio moral", o que justifica a requisição de indenização por danos materiais.

A Libra, no entanto, afirmou que a empresa teve a intenção de somente de trabalhar com "encarregados da turma de capatazia de quadro próprio, com vínculo empregatício", um procedimento autorizado pela lei.

Segundo o juiz, um representante da Libra teria confessado durante depoimento que a empresa foi movida pela intenção de retaliar o sindicato, que havia acionado a Justiça em favor dos membros da entidade.

Para Rezende, "os fatos provados demonstram, à saciedade, atitude de discriminação da reclamada remanescente" além da "tentativa de espalhar o medo e a insegurança entre os membros da categoria".

A escalção de trabalhadores nos portos é motivo de uma longa polêmica entre sindicatos e empresas. Antes da Lei dos Portos (8.630/93), os sindicatos eram os responsáveis pela indicação dos trabalhadores convocados. A nova lei transferiu para o Ogmo, um órgão de gestão de mão-de-obra criado dentro de cada porto, mas que depende de forma indireta dos sindicatos.

O ESTADO DE S.PAULO

São Paulo, 2002

Dako demite 51 funcionários por justa causa

A indústria de fogões GE-Dako, instalada em Campinas, está sendo acusada de cometer coação e assédio moral contra os parentes de seus 1,6 mil funcionários. A Procuradoria Regional do Trabalho de Campinas entrou na Justiça com uma ação civil pública em que pede indenização coletiva e individual para cada família, por danos morais.

No início deste mês, os funcionários fizeram uma greve de seis dias. Nesse período, a empresa enviou telegramas às mulheres, mães e filhos dos funcionários com ameaças de retaliações e demissão. Foram quatro telegramas por família, informou a assessoria do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

No texto do telegrama, a empresa alertou que a greve traria conseqüências como o "comprometimento do orçamento familiar" e "colocação do emprego em risco". Sugeriu uma "conversa franca em casa" para que os parentes convencessem os trabalhadores a retornarem aos seus postos.

Isso é assédio, coação. Extrapola a legislação do trabalho e entra na esfera do respeito à cidadania dos trabalhadores e de seus familiares, afirmou a subdelegada do Trabalho em Campinas, Cleciene Rodrigues.

Segundo a assessoria do sindicato, várias mulheres procuraram a entidade chorando em busca de informações e houve o caso de uma mulher que saiu de casa com os filhos depois de receber os telegramas, mas acabou voltando, convencida pelo marido. "Levei um susto", conta Flávia Crispim, mulher de André Crispim, outra ameaçada. "Foi golpe baixo", afirma o marido.

A greve foi encerrada no dia 8 deste mês, porém 59 empregados foram suspensos por terem cometido "faltas graves", conforme a empresa. A grande maioria dos suspensos, informou a assessoria do sindicato, pertence à Cipa ou é vítima de acidente de trabalho, e todos foram ameaçados de demissão por justa causa. Ainda conforme a assessoria, nenhum dos grevistas cometeu "falta grave". A assessoria de imprensa da Dako informou que a suspensão é garantida pela Constituição, e foi aplicada nos funcionários que insistiram em fazer greve no interior da empresa. A assessoria acrescentou que a diretoria da indústria não irá comentar sobre os telegramas e sobre a ameaça de demissão por justa causa.



(4) Empresa é processada por assédio moral

A indústria de fogões GE-Dako, de Campinas, é acusada de cometer coação e assédio moral contra os parentes dos 1,6 mil funcionários. A Procuradoria Regional do Trabalho de Campinas entrou na Justiça com uma ação civil pública em que pede indenização coletiva e individual para cada família por danos morais.

No início deste mês, os funcionários fizeram uma greve de seis dias. Nesse período, a empresa enviou telegramas cujos textos se referiam a "comprometimento do orçamento familiar" e "colocação do emprego em risco". "Isso é assédio, coação. Entra na esfera do respeito à cidadania dos trabalhadores e de seus familiares", afirmou a sub-delegada do Trabalho em Campinas, Cleciene Rodrigues.



Campinas, 2002

(5) Dako demite 51 funcionários por justa causa

A indústria de fogões GE-Dako, em Campinas, anunciou nesta sexta-feira a demissão, por justa causa, de 51 dos 59 funcionários que estavam suspensos desde o dia 8, quando foi encerrada uma greve de seis dias na empresa. Os 59 funcionários foram suspensos para investigação de conduta.

A empresa é acusada de coação e assédio moral em um processo na Justiça do Trabalho de Campinas. A direção da Dako, por meio de comunicado público, alegou ter sido surpreendida pela greve, já que as propostas de pagamento de participação nos lucros da empresa estavam sendo debatidas com o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região.

Segundo o comunicado, os demitidos invadiram a fábrica durante a greve, desrespeitaram um mandado judicial de reintegração de posse e "promoveram corrente de arrastão nas linhas de produção, infringindo normas de segurança, coagiram e ameaçaram colegas que não aderiram ao movimento".

A licença, conforme a nota, foi concedida para apuração dos fatos, que resultou na punição dos responsáveis com demissão por justa causa. "Não restou outra alternativa", informou a empresa.

Os outros oito funcionários serão reintegrados à produção. Também durante a greve, a Dako emitiu seis telegramas para cada família dos trabalhadores com ameaças de retaliações e demissão caso eles não retornassem ao trabalho, em frases como "comprometimento do orçamento familiar" e "colocação do emprego em risco", conforme informou o sindicato no final do mês passado.

O processo ainda tramita na Justiça do Trabalho com pedidos de indenização por danos morais. A Dako não se manifestou sobre os telegramas. O diretor do sindicato, Eliezer Mariano da Cunha, disse nesta sexta que irá acionar novamente a Justiça do Trabalho para que a Dako justifique judicialmente as demissões.

No campo político, vamos pressionar de todas as formas para que os empregados retornem à fábrica, afirmou, comentando que vai acionar inclusive a Câmara Municipal para analisar o caso. Cunha garantiu que não houve motivos para justificar a demissão dos trabalhadores.

FOLHA DE S.PAULO
Campinas, 2002

GE Dako demite 51 funcionários em Campinas

A GE Dako, fabricante de eletrodomésticos, demitiu 51 funcionários da unidade Campinas (95 km de São Paulo), por justa causa, na manhã de hoje.

Os trabalhadores estavam suspensos desde o dia 8 de junho deste ano, quando foi encerrada uma greve que durou cinco dias.

Segundo a advogada da empresa, Daniela Pescuna, as demissões foram decididas depois de uma investigação interna que mostrou que os demitidos participaram de invasões no prédio da empresa durante o movimento e houve agressão moral aos funcionários que não aderiram à paralisação.

A empresa entende que está agindo no estrito senso da lei, observou a advogada. De acordo com Daniela, outros oito trabalhadores que também estavam suspensos serão reintegrados ao serviço.

O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, Eliezer Carvalho, disse que vai entrar na Justiça para tentar barrar as demissões. "Vamos fazer todos os esforços para anular as demissões.

Vamos acampar na porta da fábrica se for necessário, denunciar a atitude da empresa em todos os locais onde ela esteja instalada e tentar mobilizar a Câmara de Campinas para reverter a situação", afirmou Carvalho.

Segundo ele, "a maioria" dos demitidos são portadores de doenças ocupacionais ou foram eleitos para a Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), o que lhes garante estabilidade.

A greve aconteceu devido à falta de acordo quanto ao pagamento da PLR (Participação nos Lucros e Resultados). A empresa enviou às mulheres e mães dos trabalhadores telegramas pedindo que pressionassem os trabalhadores a retornarem ao serviço.

O sindicato acusa a empresa de assédio moral. No dia 26 de julho, o promotor Norberto Vargas Valério, do Ministério Público de Trabalho, entrou com uma ação civil pública com pedido de liminar solicitando reparação por danos morais e anulação da suspensão dos 59 trabalhadores.

O juiz Evandro Eduardo Maglio, da 7ª Vara do Trabalho, considerou improcedente a ação. Maglio não se manifestou a respeito do assédio moral exercido sobre os familiares dos trabalho.

MP acusa Carrefour de usar lista negra de trabalhadores

Acusada de manter "lista negra" de ex-funcionários que ingressaram com ações reclamando direitos trabalhistas, a rede de supermercados Carrefour pode ser condenada ao pagamento de uma indenização por danos morais coletivos de até R\$ 30 milhões. O pedido de indenização foi ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte, em uma ação civil pública que envolve a loja do Carrefour instalada em Natal.

De acordo com o procurador-geral do Trabalho no Estado, José de Lima Ramos Pereira, o caso teve início em novembro do ano passado. Após seis meses tentando novo emprego, tendo sido rejeitado em oito empresas, um ex-funcionário descobriu que as referências dadas pelo Carrefour eram desabonadoras. "Ele descobriu que o Carrefour informava sobre uma ação reclamando danos morais e horas extras que havia ajuizado na Justiça do Trabalho", conta Ramos Pereira.

Um acordo entre o supermercado e o ex-funcionário foi iniciado em duas audiências de conciliação. A procuradora Izabel Christina Baptista Queiroz propôs um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta no qual o Carrefour se comprometeria a deixar de divulgar as informações sobre ações trabalhistas movidas por ex-funcionários. "Também pedimos que a empresa deixasse de alimentar o banco de dados com essas informações", diz Ramos Pereira.

Diante da negativa do Carrefour em firmar o acordo, sob alegação de que prestar tais informações é "direito líquido e certo" da empresa, os procuradores decidiram mover a ação por danos, que tramita na 5ª Vara do Trabalho de Natal. A ação tem pedido de antecipação de tutela e, se for acolhida pelo juiz titular, pode provocar uma revisão imediata na postura do Carrefour. "O artigo 5º da Constituição Federal prevê o acesso do cidadão ao Poder Judiciário", diz Ramos Pereira. "Na hora em que você tem uma lista negra você está impedindo este acesso", afirma o procurador.

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Francisco Fausto, considerou a postura do Carrefour "um grandíssimo absurdo". O ministro iniciou em 2002 uma campanha contra as listas negras elaboradas por empresários e denunciadas à Justiça do Trabalho. Segundo Fausto, "a lista negra é uma questão de polícia, porque atinge toda a família do empregado". O presidente do TST lembra que a Consolidação das Leis do Trabalho impede até mesmo que os furtos comprovadamente praticados por funcionários sejam registrados em carteira para impedir que consigam novo emprego. "O fim das listas negras tem que ser um compromisso ético dos patrões em favor do cidadão", completa. De acordo com a assessoria do Carrefour, a empresa só poderá se pronunciar sobre o assunto depois de receber a citação sobre a ação civil pública.

Coação de funcionários gera dano moral coletivo

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Rio de Janeiro confirmou a condenação da Nitriflex, subsidiária privatizada da Petrobras, ao pagamento de danos morais coletivos a ex-trabalhadores coagidos a desistir de uma ação judicial. A indenização já havia sido determinada pela 3ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias, onde foi iniciada a ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho fluminense contra a Nitriflex. O valor da condenação é de 50 salários mínimos - R\$ 12 mil - por trabalhador lesado.

De acordo com o procurador do trabalho Cássio Casagrande, que investigou o caso, pelo menos 26 funcionários da empresa podem ser considerados lesados. Segundo Casagrande, a ação foi movida a pedido da própria juíza do trabalho Ana Rita Lugon. A juíza recebeu 26 petições de funcionários da Nitriflex solicitando a desistência em uma ação movida pelo sindicato da categoria em nome de 50 funcionários. A desistência não foi homologada de imediato pela juíza, que desconfiou dos termos idênticos utilizados em todas as petições.

"Ela pediu a intervenção do Ministério Público e nós confirmamos em audiência que os trabalhadores haviam sido coagidos a desistir da ação judicial sob ameaça", afirma Casagrande. Segundo o procurador, o reconhecimento do dano moral coletivo é um precedente importante porque permite que o Ministério Público ajuíze novas ações quando identificar descumprimento da lei que possa atingir mais de um trabalhador.

Ao votar pela confirmação da indenização, os juízes do TRT reproduziram a decisão tomada pelo juiz Marcelo Augusto Souto Oliveira, da 3ª Vara de Duque de Caxias. Segundo a sentença do juiz, a coação "ocasionou constrangimento, dor moral e abalo na psique, que deve ser sancionado com indenização".

De acordo com Cássio Casagrande, a decisão também deve ser apreciada pelos ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pode provocar revisão do Enunciado 310. "Ele permite a desistência nas ações de substituição processual, como as movidas pelo sindicato em nome do trabalhador", explica. "Mas o sindicato tem que poder negociar sem a possibilidade de o empregador praticar retaliações contra o empregado", defende o procurador

Terror psicológico nas empresas gera condenações por assédio moral

No ano passado, um trabalhador do município de Tietê (SP) foi obrigado a abandonar suas atividades e a permanecer sentado em uma cadeira no corredor da empresa, por ordem de seu superior. A situação perdurou por três dias até que o funcionário decidiu deixar o emprego. Em outra cidade do interior paulista, uma funcionária pública foi rebaixada de cargo e isolada dos demais colegas em uma sala vazia, onde nada tinha para fazer. Nas duas situações, os ex-empregados ajuizaram na Justiça trabalhista ações contra as empresas sob a alegação de terem sofrido humilhação, constrangimento e perseguição por parte da chefia.

Apesar de ainda não existir no país uma lei federal que puna esse tipo de comportamento nas relações trabalhistas, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, de Campinas, condenou as empresas a pagarem uma indenização aos ex-funcionários por prática de assédio moral. No caso do trabalhador de Tietê, o TRT considerou que os atos do empregador que exponham o trabalhador ao ridículo, humilhação e descrédito constituem ofensa à dignidade humana.

O presidente da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), Grijalbo Coutinho, afirma que situações como essas estão cada vez mais presentes na Justiça do Trabalho, principalmente nos últimos dois anos. "A sociedade já descobriu o direito ao dano moral e agora está descobrindo o assédio moral", diz.

O advogado trabalhista Cristiano Siqueira de Abreu e Lima afirma que o assédio moral é um tipo de dano moral sofrido pelo empregado e se caracteriza pelo terror psicológico praticado por seu superior hierárquico que pode causar danos físicos e emocionais. De acordo com Lima, pode ser considerado assédio moral desde as críticas repetitivas efetuados pelo chefe ao subordinado até o fato de não serem passadas tarefas ao empregado, o que poderia causar-lhe a sensação de incompetência. A advogada Adriana Calvo, do escritório Felsberg, Pedretti, Mannrich e Aidar, acrescenta que profissionais muito competentes correm também o risco de sofrer esse tipo de assédio de chefes inseguros através de críticas destrutivas e exigências impossíveis.

Adriana afirma que um dos primeiros casos de assédio moral julgados por um tribunal ocorreu no ano passado no Espírito Santo. O TRT da 17ª Região condenou uma empresa por entender que os superiores do ex-empregado praticaram tortura psicológica com a finalidade "de golpear a sua auto-estima e forçá-lo a pedir demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis ou sonegar-lhes informações e fingir que não o vê".

Segundo o advogado Marcus Kauffman - do escritório Paixão, Côrtes, Madeira e Advogados Associados - o assédio cometido a representantes dos trabalhadores nas empresas, como os de comitê de fábrica ou o delegado de pessoal, é ainda mais grave. Isso porque indiretamente todos os demais profissionais que ele representa perante a empresa estariam sendo atingidos pelo assédio. "O empregador poderia ser punido por desrespeitar a coletividade e a liberdade de dirigente", diz Kauffman. Para ele, a empresa pode ser condenada a pagar um "plus" em função disso.

Segundo Lima, a prática de assédio moral foi tratada simplesmente como dano moral durante muito tempo. "Recentemente a conduta passou a ter uma terminologia específica, à semelhança do que já ocorre nos Estados Unidos e França", diz Lima. Para ele, por ter um nome próprio, o assédio moral torna-se mais conhecido e mais fácil de ser coibido. Lima diz que não existe no Brasil uma lei federal que trate do assunto, apenas projetos de leis na Câmara (leia matéria abaixo). Mas há leis estaduais e municipais, como no município de São Paulo, que punem a prática entre os servidores. O assunto ainda chegou ainda ao Tribunal Superior do Trabalho (TST). O presidente da Anamatra acredita que em breve os projetos que tratam do assunto devam virar lei. Segundo Grijalbo, uma jurisprudência sobre um determinado assunto, normalmente vira lei

Empresa é acusada de assédio moral

A Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, com sede em Salvador, utilizou um conceito inovador do novo Código Civil para tentar que uma empresa seja condenada a pagar uma indenização de R\$ 10 milhões por supostos atos cometidos por um de seus funcionários. O objetivo do procurador Manoel Jorge e Silva Neto é fazer com que a Frevo Brasil Indústria de Bebidas seja responsabilizada objetivamente - ou seja, independentemente de culpa - por suposta discriminação racial, constrangimento e assédio moral.

O procurador afirma que constatou em inquérito o que classificou de a mais grave acusação feita contra um empregador nos últimos anos no Ministério Público do Trabalho. "Através de denúncia de uma ex-empregada comprovamos que um gerente de vendas humilhava os funcionários, oferecendo sexualmente uma funcionária como prêmio aos vendedores que atingissem a cota mensal de vendas", afirmou. Segundo o procurador, há outras denúncias igualmente graves que caracterizariam humilhação aos funcionários.

A Frevo contesta as acusações. O superintendente da empresa, Francisco Mota, acredita que elas não procedem. "Nunca soubemos de nada e a ex-funcionária que fez as acusações nunca fez nenhuma reclamação", diz. Mota acredita que, mesmo que a ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho baiano tenha sido realizada com base em inquérito, as acusações não são factíveis. "O inquérito é realizado com base em testemunhos, que muitas vezes é formado por um grupo de ex-trabalhadores insatisfeitos", diz.

A utilização da responsabilidade objetiva é um dos pontos inovadores do Código Civil que entrou em vigor em 11 de janeiro deste ano. De acordo com este conceito, as empresas se responsabilizam por atos mesmo sem culpa ou responsabilização dos danos. Até o momento não se sabe da existência de nenhum julgamento definitivo utilizando o conceito.

FOLHA DE S.PAULO

Salvador, 2003

Ex-funcionária acusa empresa de assédio

Uma das maiores empresas de refrigerante do Nordeste, a Frevo Brasil Indústria de Bebidas, é alvo de uma ação civil pública da Procuradoria Regional do Trabalho da Bahia sob a acusação de discriminação racial e assédio moral. Movida pelo procurador Manoel Jorge e Silva Neto, a ação foi instaurada depois que uma ex-funcionária da empresa acusou o gerente de vendas Rogério Sinzatto pela suposta prática de abuso sexual e racismo. De acordo com a denúncia, J.S.L., 34, que é negra, teria sido oferecida como "prêmio" aos vendedores que atingissem a cota mensal estabelecida pela empresa. O diretor de marketing da Frevo, Dante Peló, 28, disse que não encontrou nenhuma testemunha na empresa disposta a endossar as denúncias. "É palavra contra palavra. Ouvimos as duas partes e não chegamos a nenhum resultado."

Valor ONLINE

SÃO PAULO, 2004

TRT condena governo do DF por assédio moral

O Governo do Distrito Federal foi condenado pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região, com sede em Brasília, a pagar R\$ 100 mil ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), solidariamente com uma empresa e um funcionário, por práticas de atos de assédio moral contra funcionários terceirizados do Departamento Metropolitano de Transportes Urbanos (DMTU). A decisão é a terceira do tribunal que condena empresas em ações civis públicas sobre assédio moral. "Esse mecanismo começa a se popularizar a cada dia e tem se mostrado um instrumento poderoso no combate ao assédio moral no trabalho", afirma o procurador Sebastião Caixeta, responsável pela ação. No caso analisado, o Ministério Público do Trabalho atuou em favor de cerca de 20 empregados.

De acordo com a decisão do TRT, um funcionário do DMTU, sem respeitar a distância que seria necessária dos funcionários terceirizados, além de dar ordens e estabelecer, com isso, um vínculo empregatício, realiza terror psicológico, forçando alterações de escalas, humilhando funcionários e tornando o ambiente de trabalho hostil. A decisão ainda poderá ser reformada, caso haja apelação ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

"Decisões como essa tem forte apelo pedagógico, já que exemplificam para outras companhias que não se pode fazer tudo sob o argumento de estratégia gerencial", afirma o procurador. Os funcionários atingidos pelo dano deverão entrar com ações individuais para serem indenizados. O Governo do Distrito Federal não comentou a decisão



Brasília, 2004

DMTU condenado por assédio moral

O Departamento Metropolitano de Transportes Urbanos do DF (DMTU-DF) e o gerente de Relações Comunitárias da empresa, Edmilson Santana da Boa Morte, foram condenados pela prática de assédio moral contra funcionárias terceirizadas. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. A empresa Ampla Construções e Serviços, que prestava serviços de telemarketing ao DMTU, foi condenada por dano moral coletivo e, juntamente com os outros envolvidos, terá de pagar indenização no valor de R\$ 100 mil, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

A denúncia ao Ministério Público do Trabalho (MPT) foi feita por funcionárias de telemarketing que prestavam serviços ao DMTU por meio da empresa Ampla. De acordo com elas, o gerente de relações comunitárias, Edmilson Santana, responsável pelo acompanhamento da execução do contrato, constrangia os empregados da Ampla: ameaçava-os de demissão e interferia nas escalas de serviço, agindo como chefe imediato, o que não é permitido em casos de serviços terceirizados.

A ação, assinada pelos procuradores Sebastião Vieira Caixeta, Joaquim Rodrigues Nascimento e Maurício Correia de Mello, sustenta que "as constantes humilhações, a exposição do trabalhador ao ridículo, a supervisão excessiva, as críticas cegas, o empobrecimento das tarefas, a sonegação de informações e as repetidas perseguições são notas características do assédio moral, cuja prática está relacionada a uma relação de poder, como ocorre também com o assédio sexual". Para os procuradores, o fenômeno deteriora, sensivelmente, o meio ambiente do trabalho, com repercussão na produtividade e na ocorrência de acidentes.

A segunda turma do TRT da 10ª Região reconheceu que "a mais importante obrigação decorrente do contrato de trabalho é a de respeito incondicional à dignidade da pessoa humana do trabalhador". De acordo com os juízes, tal obrigação foi frontalmente violada pela conduta do gerente e tolerada tanto pelo DMTU quanto pela Ampla, que dela teve notícia diversas vezes por meio de correspondências enviadas pelo próprio gerente, recomendando a aplicação de punição a seus empregados.

Constrangimento

O DMTU e o gerente Edmilson Santana foram condenados a não submeter empregados que estejam prestando serviços ao órgão a qualquer constrangimento moral por meio de perseguições, ameaças, intimidações, humilhações ou agressividade no trato pessoal. Em caso de descumprimento, o TRT determina multa diária no valor de R\$ 500 para o DMTU e de R\$ 100 para o gerente, duplicada em caso de reincidência e quadruplicada se o constrangimento se repetir mais uma vez. A Ampla não foi condenada por assédio moral pois o contrato de prestação de serviços entre ela e o DMTU não está mais em vigência.

O Ministério Público argumentou que "as violações demonstradas atingiram direitos humanos nos seus aspectos físico, psicológico e social, que não poderiam ficar impunes, sob pena de incentivar os infratores". Segundo o acórdão, fica "efetivamente configurado o dano moral coletivo, consistente em violações ao ordenamento jurídico trabalhista"



Goiânia, 2004

multada em 300 mil

O juiz Marcelo Nogueira Pedra, 1º vara do Trabalho de Goiânia, confirmou entendimento preliminar de que a companhia telefônica Claro não pode limitar o tempo permitido aos funcionários para utilizar o banheiro e condenou a empresa pela irregularidade. Conforme ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do trabalho contra a operadora, os empregados do setor de tele-atendimento eram sujeitos a punições se permanecessem por mais de cinco minutos no sanitário.

O juiz determinou que a empresa deixe de impor limite de tempo para o uso do banheiro imediatamente.

Também ordenou o pagamento de R\$ 300 mil, a título de dano moral coletivo. Esse valor será transferido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Além disso, a empresa terá de pagar multa de mil reais para cada empregado prejudicado pela medida restritiva.

No mês de maio, a juíza Divina Oliveira Jardim, da 1º vara do Trabalho de Goiânia, havia concedido tutela antecipada na ação. A decisão, de caráter provisório, determinava que a empresa parasse de impor os limites de tempo. A Claro chegou a tentar demonstrar, no curso do processo, que não controlava a ida dos atendentes aos sanitários. Argumentou que os funcionários tinham 15 minutos de descanso em uma jornada de 6 horas de trabalho. Os trabalhadores também poderiam fazer o uso de cinco minutos extras para outras eventualidades, como ir ao banheiro.

Quem ultrapassava o tempo, fazia relatório

No entanto, o Ministério Público do Trabalho reuniu provas e depoimentos suficientes para convencer o juiz. Os trabalhadores reclamaram, na ação, que cinco minutos era um tempo muito curto para satisfazer as necessidades fisiológicas. Quem extrapolasse o tempo deveria preencher o relatório explicando a ausência. As punições variavam da advertência à demissão.

A Claro informou que irá recorrer da decisão. A companhia se defende, alegando que o problema teve origem em casos isolados ocorridos em 2002, em uma das seis empresas que originaram a Claro, que começou a operar em 2003.



SANTA CATARINA, 2004

Gravação clandestina não serve de prova

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que não poderá considerar como prova judicial de dano moral uma gravação telefônica realizada sem o consentimento de nenhuma das duas partes envolvidas na conversa. A decisão da Quarta Turma da corte, baseada no voto do relator, ministro Milton de Moura França, é inédita e deverá servir de importante jurisprudência para a Justiça do Trabalho.

Um ex-balconista de Lages, na região serrana de Santa Catarina, foi demitido e não conseguia outro emprego na região, até que começou a desconfiar que seu ex-patrão estava passando referências negativas a seu respeito. Assim, utilizando-se de um amigo que se passou por funcionário de uma agência de empregos, o dono de uma farmácia confirmou que o ex-patrão do desempregado estava espalhando informações negativas. O amigo gravou a conversa.

O ex-empregado entrou com uma ação - baseada na gravação - pedindo indenização por danos morais, mas o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 12ª região, com sede em Florianópolis, negou o pedido, sob o argumento de que a prova para o ato do ex-patrão foi obtida de forma ilícita.

O ex-balconista recorreu ao TST. O relator, seguido pelos demais ministros, confirmou que a prova obtida por terceiro, que não estava envolvido na disputa fere o inciso 41 do artigo 5º da Constituição. "Esse foi o primeiro julgamento no TST e levei em conta o fato de que o Supremo Tribunal Federal e o Superior Tribunal de Justiça só aceitam gravações telefônicas como prova quando ela é realizada por um dos envolvidos na disputa judicial", informou o relator.



Rio de Janeiro, 2005

Funcionária que achou câmera é demitida

Uma das funcionárias que denunciaram anteontem a existência de uma câmera escondida no banheiro da loja Brincando na Lua, no Centro, foi demitida ontem de manhã. Crislane Marques Nonato, de 21 anos, chegou para trabalhar e recebeu de uma supervisora da loja de roupas infantis o aviso prévio. As outras duas vendedoras que procuraram a polícia continuaram empregadas. Elas vão pedir indenização por danos morais.

Crislane não mostrou surpresa com a demissão.

O aviso prévio já estava pronto quando cheguei. Agora vou procurar outro emprego e buscar meus direitos na justiça disse ela, que calcula receber cerca de R\$ dois mil pela rescisão contratual.

Elizete Soares, de 22 anos, e Cássia dos Santos Pereira, de 23, pretendem continuar trabalhando normalmente. Provavelmente seremos as próximas (a serem demitidas), mas até lá não abandonaremos o emprego. Acho que a empresa não tinha condições de pagar a rescisão de todas disse Cássia.

A advogada Aída Rabelo, que vai representar as três na justiça, pretende ingressar segunda-feira com ações pedindo a rescisão dos contratos de Cássia e Elizete e cobrando indenização por danos morais no valor de 50 salários mínimos para cada uma.

Aléxis Alves da Cunha Galindo, acusado de ter instalado a câmera no batente da porta do banheiro, não apareceu para trabalhar ontem. Os peritos devem começar terça-feira a analisar o material apreendido.

FOLHA DE S. PAULO

São Paulo, 2005

TRT-SP condena empresa que sugere que funcionária saia com cliente para vender mais

O TRT-SP (Tribunal Regional do Trabalho) da 2ª Região (São Paulo) condena as empresas sugerem a seus funcionários que saiam com clientes para vender mais. A 4ª Turma do TRT-SP teve esse entendimento na análise de um caso envolvendo a Remaza Sociedade de Empreendimentos e uma ex-funcionária, que vendia cotas para o consórcio.

A vendedora entrou com ação na 4ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, no ABC paulista, reclamando o pagamento de indenizações por assédios moral e sexual.

No processo, a reclamante afirmou que sofria "tratamento desrespeitoso por parte de seus superiores, consistentes no assédio sexual e outros tipos de incursões e pressões anormais dentro do ambiente laborativo, no intuito, dentre outros, de vender e atingir metas".

Testemunhas no processo confirmaram que o tratamento dispensado aos vendedores do consórcio pelo superior era desrespeitoso e ofensivo, agredindo verbalmente aqueles que não conseguiam atingir as metas estipuladas.

Na frente de outros funcionários da empresa, o supervisor chegou a afirmar que "colocava para as mulheres que tinham que vender o corpo ou sair com o cliente, se necessário, para trazer uma cota de consórcio".

Como a vara concedeu a indenização por dano moral à vendedora, o consórcio recorreu ao TRT-SP sustentando que "a conduta era generalizada, não havendo especificamente, perseguição ou assédio sexual".

Para o juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, relator do recurso ordinário no tribunal, "ao empregador, além da obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal da prestação de serviços, cabe, ainda, respeitar a honra, a reputação, a liberdade, a dignidade e integridade física, intelectual e moral de seu empregado".

Segundo o relator, "a prova oral demonstrou que o superior hierárquico, efetivamente, tratava de forma despótica e humilhante os subordinados, dedicando particular desprezo pela dignidade das mulheres e da reclamante em especial".

Para ele, "a conduta reiterada do superior hierárquico que exercia função de comando delegada pelo empregador ofendeu a honra e a dignidade da reclamante, sendo suscetível de reparação indenizatória em face do assédio moral".

Por unanimidade de votos, a 4ª Turma condenou o consórcio Remaza a pagar à ex-empregada indenização por danos morais no valor de dez vezes o maior salário recebido.

Folha de São Paulo
SÃO PAULO, 2005

Justiça condena psicóloga por insultos em MG

A 15ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça de Minas Gerais condenou uma psicóloga de Ituiutaba (MG) a pagar indenização no valor de R\$ 3.000 para uma auxiliar de enfermagem a quem disse, de acordo com o processo, insultos de teor racista.

O caso começou quando, sentindo-se mal, a psicóloga deu entrada no pronto-socorro municipal em novembro de 2002.

Segundo o tribunal, depois de ser atendida por uma médica de plantão, ela foi encaminhada à auxiliar de enfermagem para a aplicação do medicamento indicado pela médica.

Disse então, ainda segundo o processo, que "não seria medicada por uma preta, vagabunda". A psicóloga teria ofendido ainda a médica que a atendeu e o subtenente da Polícia Militar que registrava a ocorrência, a pedido da auxiliar, após o episódio.

Negativa

A psicóloga nega todas as acusações e afirma que só foi atendida depois que seu marido chamou a polícia. O incidente, segundo ela, seria uma forma de justificar a falta de atendimento na unidade.

Entretanto, para os desembargadores da Justiça mineira que julgaram o caso, "ficou caracterizada a conduta abominável da psicóloga, ao pretender menosprezar a auxiliar de enfermagem, fazendo referência à sua cor em uma atitude racista, que a toda evidência merece repulsa".

50 MILHÕES DE PROCESSOS - Este é o número de ações trabalhistas no Brasil.

Já se foi o tempo em que os confrontos trabalhistas se limitavam à cobrança em juízo de horas extras ou dos chamados "direitos assegurados", como o aviso prévio indenizado, a multa de 40% sobre o saldo de FGTS, o pagamento de férias e 13o salário. Novas polêmicas têm chegado aos tribunais de todo o país, suscitando decisões que dependem da interpretação dada pelos juízes à legislação, que mais de seis décadas após o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) soa quase como pré-histórica.

O aumento da demanda desde então é impressionante. Em 1941, 17 000 ações trabalhistas foram registradas no Brasil. Em 2003, o número subiu para 1, 7 milhão. Dessas, 44,2% foram resolvidas por conciliação e as demais seguiram sem solução. Em julho de 2004, a justiça trabalhista ultrapassou a marca histórica de 50 milhões de ações, das quais cerca de 2,5 milhões continuam em trâmite.

No final de 2003, o governo federal criou o Fórum Nacional do Trabalho, reunindo representantes do capital e do trabalho, para discutir mudanças na legislação que reduzissem os conflitos e, assim, desafogassem a justiça trabalhista. Depois de um ano, o Ministério do Trabalho e Emprego encaminhou à Casa Civil uma Proposta de Emenda Constitucional e o Anteprojeto de Lei da Reforma Sindical, que deverão ser enviados ao Congresso Nacional ao longo deste ano. No entanto, as alterações propostas, tanto em artigos da Constituição Federal quanto da CLT, se referem só aos direitos coletivos, como a organização sindical e o direito de greve.

São mudanças que deixam de fora os novos aspectos da relação entre patrões e empregados, como processos que pleiteiam indenização por danos morais, conhecidos também como assédio moral. São constrangimentos como a perseguição sistemática de funcionários ou a imposição de tarefas ridículas para vendedores que não alcançam as metas. As empresas alegam que julgar danos morais não seria tarefa da justiça trabalhista, mas a resposta tem sido firme no sentido contrário -- todas as pendengas entre patrões e empregados, não importa a natureza, são da alçada dos tribunais do trabalho.

Saiba a seguir mais sobre o entendimento dado às principais "zonas de conflito" entre patrões e empregados, com casos julgados ao longo de 2004 pelos tribunais regionais ou pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Justa Causa

Advogados que trabalham para grandes corporações sugerem que essa modalidade de demissão seja reservada a casos extremos, tal a polêmica em torno dela. "Embora a justa causa esteja definida em lei, o texto dá margem a muitas interpretações", diz Osvaldo Sirota Rotbande, presidente da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas.

O artigo 482 da CLT prevê justa causa para ato de improbidade, mau procedimento, negociação por conta própria que constitua concorrência à empresa, condenação criminal, desídia no desempenho das funções. Prevê também nos casos de embriaguez habitual, violação de segredo da empresa, ato de indisciplina ou de insubordinação, abandono de emprego, ato lesivo da honra contra superiores, prática constante de jogos de azar e atos atentatórios à segurança nacional.

Quase todas as situações poderiam ser enquadradas nessa extensa lista, mas é cada vez maior o número de contestações de demissão por justa causa que são acolhidas no TST.

Com a reversão, os demitidos passam a ter direito às verbas rescisórias eliminadas pelo enquadramento na modalidade, como a liberação do fundo de garantia, a multa de 40% sobre o saldo do FGTS e o pagamento de férias proporcionais.

Decidir se a causa foi mesmo justa não é tarefa fácil. Um exemplo é o caso do motorista de caminhão do Paraná demitido por dizer ao chefe numa discussão que ele não era "homem de verdade". A justa causa foi confirmada em primeira instância, revogada pelo Tribunal Regional do Trabalho (que considerou a punição desproporcional à ofensa e levou em conta os bons precedentes do funcionário). E de novo confirmada pelo TST, com base no item "ato lesivo da honra praticado contra superiores", artigo 482 da CLT.

E-mails

Uma das polêmicas em relação à demissão por justa causa é a possibilidade de baseá-la no uso inadequado da internet e dos e-mails corporativos. A discussão se dá em torno do direito da empresa de acessar o conteúdo dos computadores usados pelos funcionários. "É cada vez maior o entendimento de que o e-mail corporativo não pode ser violado sob a alegação de que o equipamento pertence à empresa", diz José Carlos de Araújo Almeida Filho, presidente do Instituto Brasileiro de Direito Eletrônico (IBDE).

Muitas corporações estão incluindo no código interno de procedimentos um aviso sobre a possibilidade de vigilância do conteúdo dos computadores. Ainda assim, para evitar problemas posteriores na justiça trabalhista, as empresas estão optando, em geral, por demissões sem justa causa ao detectar uso inadequado desse sistema.

Em julho do ano passado, o gerente de marketing de uma multinacional farmacêutica, em São Paulo, foi surpreendido pela demissão. Descobriu, extra-oficialmente, que o motivo eram os comentários sobre a empresa que ele fazia em uma lista de discussão com ex-colegas da universidade. "Fiquei sem saber se a empresa estava me vigiando ou se alguém da lista havia me dedurado", diz o rapaz, de 28 anos. Ao conversar com um amigo da área de informática, no entanto, descobriu que a empresa aplicava um filtro para selecionar e-mails com palavras tidas como suspeitas. "Meus comentários sobre a empresa foram banais, mas não tive como contestar a demissão porque não foi por justa causa e não tenho prova de que meus e-mails foram vigiados", diz ele. Dois meses após, conseguiu emprego, mas, ao ser questionado sobre a demissão, preferiu não citar a questão do e-mail.

Alcoolismo

A interpretação que se dá hoje ao tema pelos tribunais do trabalho é claramente oposta à prevista na CLT, já que nas últimas décadas o alcoolismo deixou de ser considerado um mero desvio de conduta e foi catalogado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma doença que precisa de tratamento.

Em maio do ano passado, um ex-funcionário do Banco de Brasília (BSB) ganhou uma disputa do gênero no TST. Ele havia sido demitido por justa causa em 1997, depois de sete anos em que o alcoolismo o levou a mais de dez internações em clínicas especializadas, sem sucesso. Ele abandonava o tratamento ou cometia algum ato que o fazia ser expulso das instituições. O banco decidiu demiti-lo após uma série de faltas sem justificativa, mas o TST considerou que, caso quisesse desligá-lo, o banco deveria ter recorrido à modalidade sem justa causa, por uma questão sobretudo de "caridade".

Grampos como prova

Quem planeja gravar uma conversa do chefe ou do subordinado para apresentar a fita em juízo para ratificar uma demissão por justa causa ou uma indenização por danos morais pode desistir desde já. Essa não é considerada uma prova lícita, como descobriu uma ex-funcionária de uma pequena farmácia de Lages, Santa Catarina. Com dificuldades para conseguir um novo emprego, ela desconfiou que o ex-patrão não estava dando boas referências a seu respeito. Teve então a idéia de pedir a um amigo que telefonasse para o dono da farmácia, identificando-se como representante de uma agência de empregos interessado em informações sobre ela. O que o ex-patrão disse não foi realmente agradável, mas nem por isso a fita foi levada em conta pelos tribunais.

Ordem abusiva

Resistir ao cumprimento de uma ordem visivelmente abusiva não é motivo para demissão por justa causa. Foi o que entendeu o TST diante do caso de um funcionário de um laboratório do Rio de Janeiro que se recusou a transitar a pé, na madrugada, em uma região perigosa, para entregar o resultado de um exame.

Foi acusado de insubordinação e demitido. Na análise do episódio, os juízes levaram em conta o fato de a entrega não ser emergencial -- tratava-se de um teste de icterícia, doença comum entre bebês, de tratamento simples.

Plantão pelo celular

Levar o celular da empresa para casa e ficar disponível para uma emergência dá direito a receber horas extras? O TST decidiu que não, revertendo uma decisão que no âmbito estadual havia sido contrária à Centrais Elétricas do Espírito Santo. O funcionário alegava que levar o celular provocava restrição de deslocamento nas folgas, já que o impedia de ir a locais onde o sinal do aparelho não era captado.

Como demitir a empresa

O que muita gente não sabe é que a CLT prevê também a justa causa "ao contrário": o funcionário pode pedir demissão e pleitear todos os benefícios aos quais teria direito caso tivesse sido demitido. Ele pode agir dessa forma quando a empresa exige serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato. Pode também exigir quando for tratado com rigor excessivo e quando as condições previstas pelo contrato não forem cumpridas pelo empregador -- como o pagamento do salário em dia, por exemplo. Para dar início a esse procedimento, chamado oficialmente de "rescisão indireta", deve-se procurar a Delegacia Regional do Trabalho.

Discriminação contra obesos

Em 1998, um ex-funcionário processou a Transbrasil -- que não opera mais -- por ter se sentido coagido a participar do programa de combate à obesidade da companhia aérea (chamado internamente de "Free Willy"). O ex-funcionário alegou preconceito contra obesos, mas o TRT de São Paulo considerou que o combate à obesidade não é ato discriminatório -- ao contrário, ajudava a evitar problemas de saúde. O ex-funcionário pode ainda recorrer ao TST.

Castigos ridículos

O TST deu ganho de causa a um ex-funcionário da Indústria de Bebidas Antarctica em Natal, Rio Grande do Norte, que era submetido pelo chefe a tarefas constrangedoras, como fazer flexões ou correr dentro das dependências da empresa, cada vez que não alcançava as metas. A sentença lembrou que o chefe deveria estimular os funcionários a melhorar a produção "adotando as modernas técnicas de administração de pessoal, jamais o retorno aos métodos da pré-história".

Falta de solidariedade

O McDonald's foi condenado pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (ainda cabe recurso, portanto) a indenizar um ex-funcionário em 50 000 reais por danos morais. Curiosamente, a atitude ofensiva não partiu de um representante da rede de lanchonetes, mas de um cliente que cuspiu no rosto do funcionário diante da recusa em aceitar cheque de terceiros. Como o funcionário estava apenas seguindo uma política adotada pela empresa, o McDonald's foi acusado de omissão por não ter tomado providências legais contra o cliente. "Não se afigura correta a conduta de deixar o trabalhador à própria sorte, quando agredido no ambiente de trabalho em razão da eficiência na prestação dos serviços ao empregador", justificou a juíza Maria Doralice Novaes.

Uma história de assédio moral

Depois de 15 anos trabalhando na biblioteca de uma grande escola privada de São Paulo, Ana Elizabeth Cavalcanti, percebeu no final de 2003 que as mudanças na direção iriam afetá-la. A nova responsável pelo departamento pessoal deixou claro desde o início que não contaria mais com o trabalho de Ana Elizabeth. Só que, em vez de demiti-la, submeteu a funcionária a quatro meses de expectativa e humilhações. Depois, foi demitida.

Embora tenha recebido os direitos trabalhistas, Ana Elizabeth não aceitou a forma como o processo foi conduzido. Prestou uma queixa de assédio moral na Delegacia Regional do Trabalho (DRT). Na audiência, três meses depois, não obteve a retratação esperada. Levou o processo adiante e pleiteia indenização de 15 salários mínimos, um para cada ano trabalhado.

Para o advogado de Ana Elizabeth, Felipe Pagani Diniz, do Stuber Advogados Associados, a empresa que age de forma arbitrária ao demitir um funcionário está sendo no mínimo imprudente. "Muitas vezes a reclamação na Justiça é motivada pela forma como o processo se deu e não pela decisão de demissão em si", diz Diniz.

Danos morais

A conduta da empresa que atribui, sem provas concretas, a prática de atos de improbidade a seu empregado resulta em danos morais e no pagamento de indenização reparatória. O julgamento é da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que negou um recurso de revista a uma empresa de metalurgia paulista. O TST manteve uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo favorável ao ex-empregado, acusado de quebra de sigilo industrial. Após uma relação de trabalho de quase 20 anos, a empresa Asea Brow Boveri decidiu pela demissão por justa causa de seu gerente de engenharia e vendas. A dispensa foi determinada após a empregadora tomar conhecimento, em março de 1994, de um pretense desvio de segredos industriais por parte do trabalhador. Quatro dias após a informação, o gerente foi sumariamente desligado da empresa. Dois meses depois, o profissional ingressou com reclamação em que solicitou a suspensão da justa causa e o pagamento de verbas trabalhistas, além da indenização por danos morais. O TRT julgou ter sido notório que a empresa não agiu com a devida cautela ao imputar ao gerente atos lesivos à sua dignidade profissional, o que foi confirmado pelo TST.

Danos morais

A Progresso e Desenvolvimento de Guarulhos (Proguaru) foi condenada pela 6ª Vara do Trabalho de Guarulhos ao pagamento de danos morais a uma ex-funcionária por determinar que ela comprasse camisas e bottons do Partido dos Trabalhadores (PT). Além disso, a empregada diz que foi ameaçada de demissão caso não se filiasse ao partido. Ela afirmou que foi obrigada a usar camisa do PT durante um evento, em dezembro de 2004, e demitida sem justificativa em de 2005. Na ação, a trabalhadora pleiteou a reintegração aos quadros da empresa e requereu indenização por assédio moral. A juíza Simone Aparecida Nunes, da 6ª Vara do Trabalho de Guarulhos, negou o pedido de reintegração da ex-empregada baseada na Orientação Jurisprudencial nº 247 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e observou em sua sentença que "não há que se falar em impossibilidade da dispensa imotivada, pois os empregados da sociedade de economia mista estão sujeitos ao regime jurídico das empresas privadas e podem ser dispensados ad nutum". Para a magistrada, a reclamante provou, por testemunhas, que a empresa sugeria aos funcionários a filiação sob o risco de dispensa. A juíza condenou a empresa a pagar R\$ 100 mil pelos danos.



04/04,2006

Ofendida até chorar, secretária é indenizada em R\$ 42 mil

No entender dos juízes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP), o legítimo interesse em defesa do patrimônio e do lucro pela empresa não pode ferir a dignidade do trabalhador. Este foi o entendimento aplicado no julgamento do Recurso Ordinário da Kasinski Fabricadora de Veículos Ltda. Uma ex-secretária da fabricante de motocicletas ingressou com ação na 15ª Vara do Trabalho de São Paulo, reclamando, entre outras verbas, indenização por assédio moral.

Segundo relato de uma testemunha, a secretária foi ofendida pelo chefe, de acordo com ela, “uma situação constrangedora”, e que o ocorrido havia levado a reclamante ao choro. Outra testemunha afirmou que viu a reclamante ser chamada pelo controlador da empresa de burra, idiota e incompetente. Em sua defesa, a Kasinski negou as acusações da ex-empregada e apresentou uma testemunha, que trabalhava em local diferente da reclamante, e, por isso, não presenciou os fatos. O juiz da vara julgou o pedido da secretária procedente e condenou a empresa a pagar indenização de R\$ 42 mil. Inconformada, a fabricante recorreu ao TRT-SP, pedindo que o valor da reparação fosse reduzido para R\$ 2 mil. A reclamante também recorreu, solicitando que a quantia fosse aumentada.

Para o juiz Valdir Florindo, relator do recurso no tribunal, “não se discute que o empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. O que é inadmissível, contudo, é que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana”. “Foi exatamente o que ocorreu (...). A recorrente passou a submeter a empregada a situações de constrangimento e evidente discriminação, praticando ilícitos que atingem sua dignidade”, observou o relator. Por unanimidade, os juízes da 6ª Turma acompanharam o voto do juiz Valdir Florindo, mantendo a indenização por danos morais à secretária, no valor de R\$ 42 mil.

As informações estão no site do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região A Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, com sede em Salvador, utilizou um conceito inovador do novo Código Civil para tentar que uma empresa seja condenada a pagar uma indenização de R\$ 10 milhões por supostos atos cometidos por um de seus funcionários. O objetivo do procurador Manoel Jorge e Silva Neto é fazer com que a Frevo Brasil Indústria de Bebidas seja responsabilizada objetivamente - ou seja, independentemente de culpa - por suposta discriminação racial, constrangimento e assédio moral.

O procurador afirma que constatou em inquérito o que classificou de a mais grave acusação feita contra um empregador nos últimos anos no Ministério Público do Trabalho. "Através de denúncia de uma ex-empregada comprovamos que um gerente de vendas humilhava os funcionários, oferecendo sexualmente uma funcionária como prêmio aos vendedores que atingissem a cota mensal de vendas", afirmou. Segundo o procurador, há outras denúncias igualmente graves que caracterizariam humilhação aos funcionários.

A Frevo contesta as acusações. O superintendente da empresa, Francisco Mota, acredita que elas não procedem. "Nunca soubemos de nada e a ex-funcionária que fez as acusações nunca fez nenhuma reclamação", diz. Mota acredita que, mesmo que a ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho baiano tenha sido realizada com base em inquérito, as acusações não são factíveis. "O inquérito é realizado com base em testemunhos, que muitas vezes é formado por um grupo de ex-trabalhadores insatisfeitos", diz.

A utilização da responsabilidade objetiva é um dos pontos inovadores do Código Civil que entrou em vigor em 11 de janeiro deste ano. De acordo com este conceito, as empresas se responsabilizam por atos mesmo sem culpa ou responsabilização dos danos. Até o momento não se sabe da existência de nenhum julgamento definitivo utilizando o conceito.

Anexo 4.3 - Processos sobre assédio moral disponíveis na internet

PROCESSO Nº. 1787 - 2000 - 060 - 02- 00

SÃO PAULO, SP

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

DECISÃO

por unanimidade de votos, rejeitar a preliminar de nulidade do julgado, arguida pelo reclamante, excluir do pólo passivo da demanda os senhores IDEVAL INÁCIO DE PAULA e SADI BONATO; por maioria de votos, vencida parcialmente a Juíza Vilma Mazzei Capatto, dar provimento parcial ao apelo para condenar o BANCO DO BRASIL S/A. a pagar ao reclamante vinte e cinco salários contratuais, pelo maior valor recebido, a título de indenização por danos morais, isenta de tributação, ante a natureza da verba, tudo a apurar em liquidação, na forma da fundamentação que integra e complementa este dispositivo. Juros e correção monetária na forma do artigo 39, § 1º, da Lei 8.177/91 e Súmula nº 200 do C.TST. Arbitra-se o valor da condenação em R\$100.000,00 (cem mil reais).

PROCESSO Nº. 00920 - 2001 - 314 - 2- 00

SÃO PAULO, SP

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

DECISÃO

por unanimidade de votos, rejeitar as preliminares de exceção de incompetência "ex ratione materiae" e a de nulidade, arguidas pela reclamada; no mérito, por igual votação, dar provimento parcial ao recurso da mesma, para que o critério de incidência da correção monetária siga aquele previsto na Súmula 381 do C.TST, bem como autorizar os descontos fiscais e previdenciários, segundo os critérios fixados na fundamentação; ainda pela mesma votação, dar provimento parcial ao apelo da reclamante a fim de elevar o valor da indenização por danos morais para R\$20.000,00 (vinte mil reais), bem como condenar a reclamada a uma folga com o adicional previsto na cláusula 61ª da Convenção Coletiva de Trabalho, quando verificado o descumprimento da mencionada norma coletiva, tudo na forma da fundamentação do voto, que integra e complementa seu dispositivo.

PROCESSO Nº. 01531 - 2001 - 464 - 02- 00

SÃO PAULO, SP

INSTÂNCIA: 2º RO (RECURSOS ORDINÁRIO)**ACÓRDÃO****DECISÃO**

por unanimidade de votos, rejeitar a preliminar de exceção de incompetência, bem como a de carência de ação em vista do enquadramento sindical, argüidas pela reclamada; no mérito, por igual votação, negar provimento ao apelo, mantendo-se a respeitável sentença de origem, tudo na forma da fundamentação do voto, que integra e complementa seu dispositivo

PROCESSO Nº. 01023 - 2001 - 011 - 4- 00-2

PORTO ALEGRE, RS

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)**ACÓRDÃO**

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Devida indenização por dano moral ao autor, diante da prova colhida, que comprovou que o mesmo foi submetido a humilhações perante os colegas de trabalho, perpetradas pelos seus superiores hierárquicos.

VISTOS e relatados estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, interposto de sentença proferida pelo MM. Juízo da 11ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, sendo recorrentes ALEXANDRE GUIMARÃES VIEGAS E COMPANHIA BRASILEIRA DE BEBIDAS e recorridos OS MESMOS.

Recorrem as partes, inconformadas com a sentença das fls. 484 a 496.

O reclamante, consoante razões das fls. 499 a 514, busca o pagamento de diferenças de comissões, com reflexos; horas extras, com reflexos; e indenização por dano moral.

A reclamada, conforme razões das fls. 515 a 518, pretende ser absolvida da condenação ao pagamento do adicional de insalubridade, e conseqüentemente, dos honorários periciais.

É o relatório.

DO DANO MORAL

O recorrente busca o pagamento de indenização por dano moral, com amparo nas práticas de "prendas" utilizadas pela reclamada em caso de reprovação nos testes de conhecimento específico sobre as vendas. Transcreve jurisprudência.

Examina-se.

O reclamante, na inicial, noticia que, se não atingisse as metas de venda, era submetido a diversos "castigos" perpetrados pelos seus superiores hierárquicos, passando por constrangimentos frente a seus colegas. Destaca que, nessas ocasiões, o gerente de vendas lhe obrigava a fazer exercícios físicos de "apoio" e corridas; aplicava-lhe testes obrigatórios de conhecimentos específicos à função exercida, sendo que, em caso de reprovação, era obrigado a permanecer no local de trabalho fora do horário de expediente para estudar; empregava em relação a ele expressões pejorativas e desabonadoras à sua conduta, etc. Assevera, em síntese, que sua moral foi atingida pela conduta da empregadora, de modo que faz jus a uma indenização, no valor de 150 salários mínimos.

A indenização postulada restou indeferida na origem, por entender o Magistrado, em síntese, que os expedientes noticiados eram utilizados pela chefia dos vendedores (supervisor) para estimular o empregado a estudar matéria referente às vendas, tudo em clima descontraído e informal, "em situação muito assemelhada aquela que verifica nas casernas" (sic), considerada, ainda, a circunstância de o reclamante ser uma pessoa "jovem".

Com a devida vênia do Julgador de origem, tem-se que a prova testemunhal colhida comprova as alegações do reclamante, no sentido de que a reclamada maculou sua moral perante os colegas, inflingindo-lhe "castigos" humilhantes, além de injustificados, sob qualquer prisma que se analise a questão. Conforme a testemunha Mauro, indicada pelo autor (fls. 479 a 480), "na reunião matinal havia um questionamento dos vendedores acerca das informações dos melhores clientes da rota e as quantidades médias de compras; que se o vendedor não soubesse responder, era punido com exercícios abdominais e flexões; que o depoente e o reclamante pagaram essas 'prendas' (...); que as punições acima relatadas eram impostas pelo gerente."

A prática adotada pela reclamada é conhecida, porquanto já foi objeto de análise, por esta 7ª Turma, no Acórdão 01081.022/01-9 RO, quando esta Magistrada atuou como Relatora no exercício da Presidência. Conforme então decidido, "Sem dúvida, os métodos aplicados pelos supervisores da reclamada, visando a 'motivar' os vendedores, afiguram-se bastante heterodoxos. Com efeito, não se afigura crível que a humilhação dos empregados possa trazer resultados benéficos ao trabalho em grupo. Mas o certo é que, para a psique dos empregados submetidos aos 'castigos' e humilhações, o resultado invariavelmente não pode ser positivo. Nesta medida, afigura-se plenamente consubstanciada nos autos a hipótese ensejadora da reparação por dano moral."

Na esteira dessa decisão, entende-se que o valor de 150 salários mínimos postulados a título de indenização não se encontra adequado ao abalo moral sofrido pelo reclamante, impondo-se a sua fixação ao equivalente a 75 salários mínimos, em atenção ao próprio salário recebido pelo obreiro e à realidade do mercado.

De outra banda, entende-se que a dimensão dos fatos relatados enseja a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho, com a remessa de cópia da prova oral colhida, das razões de recurso, assim como da sentença e do acórdão, para que tome as medidas que entender cabíveis, presente que o tratamento que a reclamada vem aplicando aos seus subordinados, mediante os seus "métodos de administração e treinamento de pessoal", não se afigura escorreito.

Dá-se provimento ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral equivalente a 75 salários mínimos.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: Por unanimidade de votos, dar provimento parcial ao recurso ordinário do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral equivalente a 75 salários mínimos.

Intimem-se.

Porto Alegre, 18 de agosto de 2004 (quarta-feira).

DIONÉIA AMARAL SILVEIRA - Juíza-Relatora

Fonte: www.trt4.gov.br

PROCESSO Nº. 01711 - 2001 - 111 - 15- 00-0

SÃO PAULO, SP

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

ACÓRDÃO Nº

PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº01711-2001-111-15-00-0 RO
(20534/2002-RO-2)
RECURSO ORDINÁRIO DA VARA DO TRABALHO DE TIETÊ
RECORRENTE: COMERCIAL SELLER LTDA
RECORRIDO: LUCIANO LEANDRO DE ALMEIDA

EMENTA

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

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

Da r. sentença de fls. 67/75, que julgou procedente em parte a reclamação, recorre a reclamada com as razões de fls. 79/90, requerendo o não acolhimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento da indenização por danos morais, julgando-se totalmente improcedente a reclamação, sendo as verbas rescisórias e diferenças de saldo salarial somente devidas como pedido de demissão.

Fls. 96/98 - Contra-razões apresentadas pelo reclamante.

Fls. 103 - Opina a D. Procuradoria, pelo prosseguimento do feito.

Autos relatados.

V O T O

Observados os requisitos de admissibilidade, conheço do recurso.

Sem razão o inconformismo.

Insurge-se a recorrente face à resolução do contrato de trabalho (por justa causa do empregador), declarada pela r.decisão recorrida. Alega que, não restou comprovada nos autos a falta da empregadora, porquanto não ficou demonstrado o fato de que o empregado tivesse sido colocado em sua cadeira no corredor da empresa, para ali permanecer ociosamente, até segunda ordem.

Releva notar que a ré, em razões recursais, não se insurge contra a r.decisão de origem que afastou sua alegação tecida na peça de resistência, de prática de justa causa por parte do autor (abandono de emprego).

Logo, o cerne da controvérsia, devolvida em sede recursal, refere-se ao assédio moral, bem como, ao ônus probatório dos fatos alegados na peça exordial.

Inicialmente importante destacar que, a Carta Magna, em seu artigo 1º, elege como fundamento do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana (Inciso III) e os valores sociais do trabalho (Inciso IV), bem como, assegura a prevalência do interesse social sobre o mero interesse particular do lucro (artigos 5º, Inciso XXIII e 170, Inciso III). Dispõe ainda, referido texto que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (artigo 193).

Como se constata, o texto constitucional valorou sobremaneira a dignidade da pessoa humana, bem como enalteceu o valor social do trabalho e, nesse contexto consagrou a possibilidade de buscar indenização decorrente de dano moral, material ou à imagem (Inciso V, artigo 5º. CF).

O dano moral, em apertada síntese, é aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, ou seja, os bens de foro íntimo da pessoa (honra, liberdade, intimidade e imagem).

Por sua vez, o assédio moral, inserido dentro do dano moral (lato sensu), segundo a melhor doutrina se conceitua como sendo: “.. a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predomina condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.” (em artigo publicado pelo jurista Dr. Luiz Salvador- em 28/11/2002).

Nesse diapasão, o assédio moral ocorrido dentro do ambiente de trabalho, doutrinariamente considerado, configura-se pela deliberada degradação das condições de trabalho onde prevalecem atitudes e condutas negativas dos superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados, acarretando a estes experiência subjetiva que causa prejuízos práticos e emocionais, bem como, à própria organização. Constitui-se, no isolamento do trabalhador, sem explicações, passando o mesmo a ser inferiorizado, hostilizado, ridicularizado e desacreditado diante

dos demais trabalhadores. Tendo ainda, como forte característica a dominação psicológica do agressor e a submissão forçada da vítima, desestabilizando-a, emocionalmente.

O Exmo. Presidente do STF, quando ainda Ministro do C.TST, pronunciando sobre a matéria, assim decidiu:

“A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico” (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello).

Pois bem, o autor alegou em sua peça exordial que “foi colocado em uma cadeira num dos corredores da empresa e que o empregador determinou ao reclamante para que ali permanecesse ociosamente, até “segunda ordem” (fls. 03, primeiro parágrafo). Também alegou o reclamante que, tal determinação implicou na exposição do mesmo à humilhação perante seus colegas de trabalho, chegando até mesmo a lavrar boletim de ocorrência.

Ora, diferentemente do que sustenta a recorrente, o autor desvencilhou-se do encargo probante que lhe competia de demonstrar que sofreu assédio moral, relatado em sua peça exordial, a medida em que sua única testemunha, assim declarou:-

“... que viu o reclamante sentado em uma cadeira, durante todo o dia de trabalho, por 03 dias, sem fazer nada, que não sabe dizer porquê; que durante esses 03 dias a sala onde o reclamante trabalhava permaneceu fechada; que o reclamante trabalhava sozinho nesse sala; que viu o reclamante lendo a bíblia no primeiro dia; que não sabe dizer se foi proibido ou não, só que não viu mais o reclamante lendo tal livro.” (fls. 20).

Desta forma, diante da prova produzida pelo autor, e do boletim de ocorrência encartado às fls. 14, não elididos por nenhuma outra prova, desincumbiu o mesmo de seu ônus probatório nos termos dos artigos 818, da CLT e 333 do CPC.

E, diante deste conjunto probatório resta sem qualquer sustentação a alegação recursal de que o autor teria “montado” a estória, até porque nenhuma prova foi produzida nesse aspecto!

Por conseguinte, correta a declaração de resolução contratual (justa causa do empregador), bem como o deferimento dos títulos consequentes.

Nesse mesmo sentido e adequando-se como uma “luva” ao caso em testilha, a Ementa do E.TRT da 17a. região, que reconheceu a violação à dignidade da pessoa humana, concluindo pelo cabimento da indenização por dano moral, que ora peço venia para transcrever:

"ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - 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. 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." (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

Por evidente que, o assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral, como bem observado pelo r.Juízo de origem.

Não vislumbro a hipótese de remessa à Comissão de Uniformização de Jurisprudência, nos termos do artigo 192 do Regimento Interno deste E.Tribunal, porquanto a matéria trazida nestes autos, até o momento, não possui decisões reiteradas ou conflitantes, existindo poucos Julgados quanto ao tema, nas Cortes Trabalhistas.

Por fim, a alegação recursal de que as verbas deveriam ser deferidas, como pedido de demissão, trata-se de inovação ao Princípio do Contraditório, beirando, inclusive, na litigância de má-fé.

Posto isto, decido: conhecer e negar provimento ao recurso, observada a fundamentação supra.

MARIANE KHAYAT F. DO NASCIMENTO
Juíza Relatora

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00357 - 2002 - 025 - 12- 00-9

FLORIANÓPOLIS, SC

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Ac.-1ªT-Nº 00134/2004
6280/2003

RO-V 00357-2002-025-12-00-9

RESILIÇÃO INDIRETA. Constitui justa causa para ruptura do liame empregatício por iniciativa do empregado a circunstância de ser submetido à constrangedora situação de ir trabalhar e ser privado pelo empregador do desempenho de suas atividades na intenção de forçar o obreiro a pedir a resilição do contrato, dando margem, inclusive, à tipificação da figura de assédio moral.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO, provenientes da Vara do Trabalho de Xanxerê, SC, sendo recorrente CONSÓRCIO QUEBRA QUEIXO (Réu) e recorrido CLAUDINEI DE OLIVEIRA OUTEIRO (ÍNDIO)(autor).

Adoto, na forma regimental, o relatório da Ex.ma Relatora, assim exarado:

“Em suas razões de apelo, busca o recorrente a reforma do decisum que declarou a resilição indireta do contrato de trabalho para ver reconhecida a demissão direta e, por conseqüência, as verbas rescisórias, ante a recusa em trabalhar por parte do autor.

“Pretende ainda eximir-se do pagamento do adicional de insalubridade ou, sucessivamente, seja limitado ao grau mínimo, diante do fornecimento dos EPIs, e de qualquer forma restrito aos meses em que ocorreu efetivo labor.

“Contra-razões são oferecidas às fls. 143/146.

“O Ministério Público do Trabalho intervém no feito às fls. 149 e 154/155, manifestando-se pelo não-provimento do recurso.”

É o relatório.

MÉRITO

1. Resilição indireta e garantia de emprego

Conforme restou incontroverso nos autos, o demandante, admitido que foi em 16-11-2001, em 12-01-2002 foi vitimado por um acidente de trabalho, quando sua perna foi atingida por um mangote, permanecendo afastado de seu labor por sessenta dias. Também a garantia provisória de emprego daí advinda restou incontestada nos autos.

Ao retornar ao trabalho, segundo relata, a empresa permitia que batesse o ponto; no entanto, obstava o exercício do labor, razão pela qual requereu já na inicial a resilição indireta do contrato de trabalho.

Em defesa, a demandada nega perseguição ou que tenha forçado o obreiro a pedir demissão. Argumenta ainda que é o autor quem não quis mais trabalhar, descumprindo ordens de seus superiores hierárquicos.

Na audiência inaugural o recorrente ponderou que o autor não foi despedido e que permanece à sua disposição o emprego, ocasião em que o demandante manifestou que não desejava retornar ao trabalho (fl. 23). Em 02-7-2002 o demandado formalizou demissão por justa causa do autor (fl. 115).

A resilição indireta de trabalho, disciplinada no art. 483 da CLT, cessa, por iniciativa do empregado, o liame empregatício por justa causa praticada pelo empregador. Entre suas várias hipóteses, inclui-se o não- -cumprimento pelo patrão das obrigações do contrato.

Em seu depoimento pessoal o autor pontuou que o Sr. Milton falou para o depoente que era para este pedir a conta ou fazer acordo “por fora” porque caso contrário iriam arrumar uma forma de o despedir por justa causa; (...); que então o depoente batia o ponto e o pessoal da empresa não o deixava trabalhar; que também não deixavam assinar o DDS (documento que comprova o comparecimento no setor); que o depoente ficou uns 30 dias nesta situação, ou seja, batendo o ponto e não podendo trabalhar; que então procurou um advogado para fazer valer seus direitos (fl. 110).

Da oitiva da prova testemunhal consta que o autor se acidentou e ficou dois meses fora; que ao retornar ainda trabalhou uns 30 dias; que após o “Miltão, encarregado da obra” não deixava o autor assinar o DDS e não deixava o autor trabalhar; que o autor apenas assinalava o ponto e ficava no local; que presenciou o Sr. Milton pedindo que o autor solicitasse sua conta (testemunho de Geraldo Chagas, fl. 111).

Também o Senhor Aldo Batista aduziu que trabalhou junto com o autor; que o autor quebrou a perna e ficou dois meses encostado; que quando retornou para o trabalho o encarregado do autor não deixava este trabalhar; que o autor batia ponto e ficava no local, todavia sem trabalhar (fl. 111).

A única testemunha trazida pela empresa é justamente o Senhor Milton Britzke, denominado “Miltão, encarregado de obras” nos depoimentos do autor e da testemunha Geraldo Chagas, que negou as alegações obreiras, apenas ratificando que o autor queria um serviço mais leve (fl. 112).

Do exame da prova oral assim colhida tenho que efetivamente o autor foi submetido à constrangedora situação de ir trabalhar e ser-lhe negado pelo empregador o desempenho de suas atividades, na clara intenção de forçá-lo a pedir a rescisão do contrato para abdicar da garantia provisória de emprego, dando margem, inclusive, à tipificação da figura de assédio moral.

Nesta esteira, entendo configurada a causa da rescisão indireta.

Cabe perquirir, pois, acerca das implicações da negativa do recorrido em retomar seu posto de trabalho sobre seu pedido de indenização do período de garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho.

A este tema, tenho como irretocável a decisão de 1º grau quanto ao tema ao asseverar que o fato de a empresa ter ofertado o emprego ao autor na audiência inicial em nada afeta o pedido, uma vez que os fatos que ensejaram a rescisão indireta pleiteada pelo autor, à época, já estavam consumados (fl. 125); ou seja, o contrato de trabalho já havia se rompido por culpa do empregador quando da oferta do emprego em audiência.

Ad argumentandum tantum, se a reconsideração do aviso prévio antes de efetivada a rescisão exige a concordância da parte (artigo 489 da CLT), tanto mais se exigirá, por analogia, a concordância do obreiro para reverter a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Assim, tenho que o autor não renunciou a qualquer direito seu (garantia de emprego), razão pela qual mantenho a decisão de 1º grau.

Nada a reformar.

2. Adicional de insalubridade

Alega a demandada que entregava e fiscalizava a utilização de EPIs, sendo estes suficientes para elidir o nódio do trabalho executado pelo autor. Busca, portanto, excluir da condenação o adicional de insalubridade em grau médio ou sua redução para o grau mínimo diante da comprovação do fornecimento dos EPIs. Sucessivamente, postula a limitação da condenação ao período compreendido entre novembro/01 a 12 de janeiro de 2002, data do acidente.

O laudo pericial de fls. 86/94 é exaustivo e conclusivo ao afirmar que o autor laborava na presença de agentes insalutíferos em grau médio ao desenvolver suas atividades em condições de umidade constante.

O expert esclareceu com bastante propriedade que uma das tarefas desenvolvidas pelo empregado (limpeza da superfície rochosa a ser perfurada) ocorria mediante a utilização de um jato de água em alta pressão, não havendo como os EPIs neutralizarem a umidade, expondo o autor a condições nocivas à sua saúde.

Por estas razões, mantenho a sentença no que respeita ao adicional de insalubridade em grau médio; entretanto, quanto à limitação do período, merece guarida a insurgência.

A testemunha Aldo Batista, do próprio autor, afirmou em depoimento pessoal que “viu o autor trabalhando com água uns dois ou três meses porém depois mudou de serviço” (fl. 112), o que corrobora a tese da empregadora.

Em sendo assim, dou provimento parcial ao recurso no particular para limitar a condenação ao adicional de insalubridade em grau médio ao período de 16 de novembro de 2001 a 12 de janeiro de 2002.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO, determinando a remessa dos autos ao Serviço de Cadastramento e Protocolo, a fim de que seja feita a devida retificação da autuação para que passe a

constar a designação “índio” onde consta “silvícola”, conforme o disposto na Lei n.º 10.406/2002. No mérito, por maioria de votos, vencida a Ex.ma Juíza Relatora, DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL para limitar a condenação ao adicional de insalubridade em grau médio ao período de 16 de novembro de 2001 a 12 de janeiro de 2002. Arbitrar o valor provisório à condenação em R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais).

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 03 de dezembro de 2003, sob a Presidência do Ex.mo Juiz Geraldo José Balbinot, os Ex.mos Juízes Marcos Vinício Zanchetta e Maria Aparecida Caitano. Presente a Ex.ma Dr.ª Cristiane Kraemer Gehlen, Procuradora do Trabalho.

Florianópolis, 17 de dezembro de 2003.

JUIZ GERALDO JOSÉ BALBINOT
Relator

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Neste caso o legislador caracterizou a atitude do empregador como assédio moral. Me parece no entanto, que o pedido do autor continha apenas a rescisão contratual indireta de trabalho e o juiz só pode apreciar o que foi pedido, mesmo cabendo outras apreciações no mérito. Não podendo portanto, dar-lhe indenização por assédio moral.

Fonte: www.trt12.gov.br

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00847 - 2002 - 005 - 17- 00-3

VITÓRIA, ES

INSTÂNCIA: 2º RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Processo nº 00847.2002.005.17.00.3

Ementa: DINÂMICA GRUPAL. DESVIRTUAMENTO. VIOLAÇÃO AO PATRIMÔNIO MORAL DO EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos, objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconseqüente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor "pagamentos" de "prendas" publicamente, tais como, "dançar 'funk'", àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo "diferente" do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X da CF/88. (Recurso provido).

Recorrente: BRASILCENTER COMUNICAÇÕES LTDA e ANNA CHRISTINA ANDRADE DE ARAÚJO

Recorrido: ANNA CHRISTINA ANDRADE DE ARAÚJO, BRASILCENTER COMUNICAÇÕES LTDA e EMBRATEL - EMPRESA BRASILEIRA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A

Trata-se de Recurso Ordinário Interposto pela Reclamada e pela Reclamante. Em sua inicial, a Reclamante disse, que antes mesmo de iniciar a prestação pessoal de serviços, participou de treinamento, que a submetia a situação vexatória e humilhante e que, a cada lançamento de um novo serviço, a prática era repetida pela Recorrida.

A Reclamada, ora Recorrida, em última análise, ao impor pagamento de "prendas" vexatórias, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo e impor o uso de fantasias, pratica assédio moral contra seu empregado, porque sua intenção é inferiorizá-lo em relação aos demais, tornando-o "diferente". Com isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional, o que à luz da lei, é indenizável.

O juízo de primeiro grau condenou a reclamada a pagar indenização por dano moral decorrente do constrangimento e humilhação imposta pela acionada, o período de pré-treinamento, bem como em face de agressão moral cometida gerente da empresa contra a reclamante e que foi perpetrada perante os demais colegas do reclamante. A sentença fixou a condenação em vinte vezes o valor da remuneração da autora, o que equivaleria a mais ou menos R\$ 10.000,00.

O Reclamante ajuizou Reclamação Trabalhista em face da Empresa.

Fonte: www.trt17.gov.br

ACÓRDÃO - TRT 17ª Região - 00847.2002.005.17.00.3
RECURSO ORDINÁRIO

Recorrentes: 1) BRASILCENTER COMUNICAÇÕES LTDA.
2) ANNA CHRISTINA ANDRADE DE ARAÚJO

Recorridos: 1) ANNA CHRISTINA ANDRADE DE ARAÚJO
2) BRASILCENTER COMUNICAÇÕES LTDA.

3) EMBRATEL - EMPRESA BRASILEIRA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A

Origem: 5.ª VARA DO TRABALHO DE VITÓRIA

Relatora: JUÍZA SÔNIA DAS DORES DIONÍSIO

Revisor: JUIZ JOSÉ CARLOS RIZK

EMENTA I - TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM JULGAMENTO DE MÉRITO. DESCABIMENTO. A transação extrajudicial, não se constitui em pressuposto negativo de desenvolvimento válido e regular do processo, muito menos, em condição da ação. Logo, a hipótese jamais seria de extinção do processo sem julgamento de mérito. Tratando-se de uma das modalidades contratuais reguladas no Título VI do Novo Código Civil, cujo objeto é extinção da

obrigação (art. 840) e, pois, a sua quitação, não pode ser enquadrada no desenho do art. 267, V do CPC. (Recurso improvido)

II-DINÂMICA GRUPAL. DESVIRTUAMENTO. VIOLAÇÃO AO PATRIMÔNIO MORAL DO EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL . INDENIZAÇÃO. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos, objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconseqüente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor "pagamentos" de "prendas" publicamente, tais como, "dançar 'funk'", àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral , pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo "diferente" do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X da CF/88. (Recurso provido).

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de RECURSO ORDINÁRIO, sendo partes as acima citadas.

1. RELATÓRIO

Da r. decisão de fls. 304/318, que julgou procedente em parte o pedido, há recursos ordinários.

Razões da 1ª reclamada às fls. 322/344, pugnando pela reforma do julgado no tocante às horas extras e seus reflexos e ao dano moral.

Contra-razões da reclamante ao recurso da 1ª reclamada, às fls 377/393.

Razões adesivos da reclamante às fls. 394/400, pugnando pela reforma da sentença quanto à integração da ajuda alimentação, ao intervalo intrajornada, a multa do art.477, § 8º da CLT e horas extras.

Contra-razões da 1ª reclamada, às fls. 403/413.

Comprovantes do recolhimento das custas processuais, à fl. 346 e do depósito recursal, à fl. 347.

O Ministério Público do Trabalho, à fl. 416, oficia pelo prosseguimento do feito.

É o relatório.

2-FUNDAMENTAÇÃO

2.1 - ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos de admissibilidade conheço parcialmente do Recurso principal. Dele não conheço em relação ao pagamento de indenização do adicional sobre as horas extras trabalhadas, ante o seu caráter inovatório, eis que a matéria não foi abordada na contestação de fls. 73/91, e por óbvio, não foi decidida pela sentença.

Conheço integralmente do Recurso Adesivo interposto pela autora.

2.2. RECURSO DA RECLAMADA

2.2.1. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM JULGAMENTO DE MÉRITO TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Cumpr-me destacar, o equívoco técnico cometido pela empresa, ao requerer a extinção do processo sem julgamento de mérito, por ter havido transação extrajudicial em relação ao pedido de dano moral e multa (art. 477 da CLT).

Ora, a transação extrajudicial, não se constitui em pressuposto negativo de desenvolvimento válido e regular do processo, muito menos em condição da ação. Logo, a hipótese, jamais seria de extinção do processo sem julgamento.

Se a transação é uma das modalidades contratuais reguladas no Título VI do Novo Código Civil, cujo objeto é extinção da obrigação (art. 840) e pois, a quitação, trata-se de questão meritória que deve ser alegada na sede que lhe é própria, e não como obstáculo ao conhecimento da ação e do pedido.

Acresça-se a isso, o fato de que o inciso V do art. 267 do CPC, cuja aplicação é pleiteada, obstaculiza o conhecimento do pedido em razão da existência de preempção, litispêndência e de coisa julgada, o que evidentemente, nada tem a ver com o instituto que foi alegado.

Desse modo, se questão trazida em sede de preliminar, não se enquadra como pressuposto processual ou condição da ação, é impossível extinguir o processo sem julgamento de seu mérito, a teor do que dispõe o art. 5º, inciso XXXV da CF/88.

Nego provimento.

2.2.2. HORAS EXTRAS - INVALIDADE DA PROVA TESTEMUNHAL

Primeiramente, a reclamada afirma que, as testemunhas seriam suspeitas, pelo fato de possuírem ações com o mesmo objeto e causa de pedir.

A matéria já está pacificada pelo E. 357 do C. TST.

Não fora isso, as considerações que a empresa lança contra as testemunhas, nada mais são, do que meras impressões subjetivas. E estas, como é óbvio, embora não possam ser impedidas de serem sentidas, não configuram obstáculo à validade dos depoimentos tomados.

Além do mais, os depoimentos prestados pela testemunha estão completamente adequados aos fatos narrados na contestação, visto que a empresa admitiu a prestação de serviços extraordinários (2º parágrafo da fl. 74). Tal circunstância, por si só, confere a credibilidade da testemunha.

Logo, mesmo que tais depoimentos fossem desconsiderados, a empresa não teria razão, porque, ao alegar que havia pagamento e compensação das horas extras, atraiu para si, o ônus de provar o fato obstativo do direito da recorrida, ou seja, pagamento das horas extras e a existência de norma coletiva autorizadora do regime de compensação de horas extras, encargo do qual não se desincumbiu.

Portanto, se a própria acionada, reconhece a prestação de jornada extraordinária, conclui-se que, quem faltou com a verdade, foi a sua própria testemunha (fl. 298).

Quanto à inveracidade dos controles, como já afirmei, ela é demonstrada pela própria defesa empresária, pois, se lançarmos um olhar aos controles de fls. 108/247, verificaremos através de mero cálculo aritmético, que a duração do horário que foi anotado, resulta em precisas 6 horas de trabalho. Basta somar o horário de entrada e deduzir o intervalo de repouso, que encontraremos tal resultado.

Dessa forma, conclui-se então, que foi a própria empresa que confessou que seus controles não refletem a realidade, pois, se os controles não registram jornada extraordinária, porquê haveria de pagar horas extras?

Portanto, é evidente, que a reclamante tem direito às horas extras pleiteadas e que foram deferidas na sentença, relativamente aos minutos que antecedem e sucedem a jornada, bem como às horas extras decorrentes da escala, porque não há prova de que a empresa poderia adotá-las, conforme exigência contida no art. 7º, inciso XXVI da CF/88.

Por conseqüência, também, está obrigada a pagar os domingos trabalhados na forma condenada pela sentença, não havendo pois, possibilidade de aplicação do e. 108 do TST, eis que não havia autorização para compensação de jornada.

Nego provimento.

2.2.3. HORAS EXTRAS - INTEGRAÇÃO NO SEGURO-DESEMPREGO

A sentença deferiu a integração das horas extras no seguro desemprego, requerida na alínea "b", da fl. 15.

A empresa tem razão. Mas, não pelo fato que apresentou, eis que a circunstância de não pagar as horas extras, implica na redução da base de cálculo do benefício, a teor do que dispõe o art. 5º da Lei 7898/90 e art. 8º da Resolução 252/2000 do CODEFAT. Todavia, há prova de que a Reclamante recebia salário de R\$500,00 (fl. 264), ou seja, valor superior ao limite previsto na referida lei.

Por conseguinte, a ausência de pagamento de horas extras, não tem nenhuma conseqüência sobre o valor desse benefício.

Dou, pois, provimento ao recurso, para excluir da condenação a integração das horas extras sobre esta parcela.

2.2.4. DANO MORAL

A empresa não se conforma com a condenação em indenização por dano moral.

A sentença de fls. 313/315, condenou a reclamada a pagar indenização por dano moral decorrente do constrangimento e humilhação imposta pela acionada, o período de pré-treinamento, bem como em face de agressão moral cometida gerente da empresa contra a reclamante e que foi perpetrada perante os demais colegas do reclamante.

No que diz respeito à questão atinente à publicação no jornal, a recorrente não tem razão, porque se a publicação jornalística (fl. 25), não individualizou, o gerente, não satisfeito com a sua leviandade, conferiu-lhe individualização, ao propagar perante todos os colegas da reclamada, as razões pelas quais estaria dispensando a reclamante e os demais empregados, conforme prova o depoimento de fl. 296.

Todavia, a recorrente, diz que seu gerente apenas fez um pronunciamento a seus empregados, com o objetivo de tranquilizá-los, haja vista o número de demissões" (4º parágrafo da fl. 357).

Vejamos, se a suavidade e leveza emprestada no recurso, faz parte desse "pronunciamento".

A testemunha Miriam Rogéria Zaneti, ouvida à fl. 296, afirmou o seguinte:

"(...) que o Sr. Abílio, que era o gerente geral, falou no microfone da empresa que as dispensas ocorreram devido à falta de ética e que estava sendo feita uma limpeza na empresa (...)"

Se fizermos um cotejo entre esse depoimento, e as razões expendidas na contestação, encontraremos um laço concreto e psicológico, que resulta na confirmação das agressões perpetradas pelo preposto da recorrente.

Ora, de acordo com a contestação, a ré, através de um "sistema de monitoração de atendimento", eufemismo para espionagem, constatou que "alguns de seus empregados não estavam atuando com eficiência, nem em consonância com as normas da empresa, uma vez que estavam repetindo o mesmo número do cliente em horários diversos"(fl. 85). Na verdade, quis dizer que os empregados estariam inflando o índice de produtividade.

Prossegue mais à frente, dizendo que: "em virtude de tais descobertas, a diretoria da empresa resolveu promover a dispensa de tais empregados, por entender que tais empregados não estavam cumprindo as normas da empresa. Contudo, conforme ressaltado em preliminar, em virtude de mediação proposta pelo Sindicato da categoria do reclamante te na presença da PRT, resolveu a reclamada, por mera liberalidade converter a dispensa por justa causa em dispensa imotivada (...)" (fls. 85).

Pois bem. Com o reconhecimento desses fatos, a recorrente empresta maior credibilidade a esse testemunho, pois os elementos que constam nesse processo, revelam que a empresa é um verdadeiro manual de métodos - todos copiados do sistema americano de gestão -, de coação psicológica, destinados a subjugar os empregados e impor-lhes a qualquer preço, uma produtividade selvagem e incompatível com a própria capacidade humana. Para tanto, basta ver as declarações constantes na Ata de Medição de fls. 94/103.

Por conseguinte, é evidente, que o seu preposto atendendo ao imperativo: coagir para dominar, achou normal e certamente, muito "pedagógico", lançar as agressões contra a reclamante perante os demais empregados.

Ora, o que foi dito publicamente pelo gerente fere o decoro moral e o prestígio profissional do autor e não guarda precedente. Nem mesmo o empresário brasileiro, tão afeito à contumácia, ousaria tanto.

Se a empresa quer ser valer de métodos de gestão alienígenas, caber-lhe-ia antes, averiguar que a ordem jurídica brasileira, à exemplo da americana, não se conforma, que a lesão ao patrimônio moral do empregado, seja impunemente atingido.

São estas, as razões pelas quais a Consolidação das Leis do Trabalho, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar ato lesivo à honra e boa fama do seu empregado, sob pena de ensejar o rompimento do contrato com o conseqüente pagamento da respectiva indenização (art. 483).

Portanto, a empresa deve responder pela atitude abusiva do seu preposto, que agrediu os valores morais do empregado e feriu o seu decoro e prestígio profissional.

No que diz respeito às dinâmicas de grupo, pré-treinamentos e treinamentos, a recorrente afirma que não há prova e que também não impunha nenhum constrangimento aos seus empregados.

Mas, vamos aos fatos.

Em sua inicial, a Reclamante disse, que antes mesmo de iniciar a prestação pessoal de serviços, participou de treinamento, que a submetia a situação vexatória e humilhante e que, a cada lançamento de um novo serviço, a prática era repetida pela Recorrida.

No que tange ao pagamento de prendas, ou melhor, "mico", a testemunha Carla Alves Ferreira, disse à fl. 297, que "(...) no pré-treinamento já pagou mico dançando 'funk' e música baiana, a reclamante pagou o mesmo 'mico', tem certeza que a reclamante estava constrangida ao pagar mico (...)"

Fazendo uma leitura da peça de ingresso, contestação e do conjunto probatório, o que se tem é que, a Recorrida aplicava mal um dos instrumentos da psicologia, para buscar excelência no atendimento e integração entre os seus colaboradores, que é dinâmica de grupo.

Aplicada na área de Recursos Humanos, ela objetiva testar a capacidade do indivíduo, gerar a sua integração com o grupo, sua compreensão das normas e regras do empregador, bem como a socialização do empregado.

Todavia, como expõe o íntimo do indivíduo, seus limites, suas fraquezas e deficiências, deve ser ministrada por profissional capacitado, pois, ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais.

Segundo os especialistas, "os grupos influenciam a maneira pela qual aprendemos. Aprendemos melhor e mais rapidamente em grupos. Grande parte de nossas crenças, atitudes e sentimentos adquirimos nos grupos. Pelo fato de fazermos parte de um grupo, modificamos muitas vezes nossos objetivos. A experiência do grupo atua sobre nós de tal modo que chega a modificar nossos hábitos de vida, de trabalho e, ainda, nossos objetivos de vida (...). A nossa auto-estima aumenta quando achamos que nos parecemos com os nossos semelhantes (...). O indivíduo é um ser social e a coexistência é a estrutura das relações humanas. Nossa conduta nem sempre atende às exigências dos membros participantes, criando uma situação constrangedora ou mesmo conflitante." (in, Exercícios Práticos de Dinâmica de Grupo, Silvino José Fritzen, ed. vozes).

Ronaldo Yudi K. Yoso, afirma que, "tanto as psicoterapias de grupo quanto às modernas técnicas de dinâmicas grupais aplicadas em escolas e na área de desenvolvimento de pessoal nas empresas contam com jogos dramáticos como grande aliados.

Mas não basta possuir um imenso acervo de jogos e aplicá-los aleatoriamente. Se um jogo adequado quebra a resistência e estimula a criatividade, o jogo inadequado pode produzir resultados exatamente opostos." (in, 100 Jogos para Grupos - uma abordagem psicodramática para empresas, escolas e clínicas, ed. agora).

Em sua obra, o autor deixa de forma clara, a importância do respeito aos participantes e às suas diferenças individuais, para não constranger, invadir e expor os mesmos quando da utilização dos jogos e faz a seguinte advertência:

"A aplicação inconseqüente gera o aumento da resistência, além do desrespeito aos participantes."

Idalberto Chiavenato, que se refere à Dinâmica de Grupo, como Técnicas de Simulação, reafirma: "A simulação promove retroação e favorece o autoconhecimento e a auto-avaliação. Contudo, as técnicas de simulação devem ser necessariamente conduzidas por psicólogos e não por leigos." (in, Recursos Humanos, ed. atlas).

Silvino Fritzen, por sua vez, adverte: "ao condutor da dinâmica de grupo cabe esclarecer as situações, levar as pessoas a interiorizar seus problemas, provocar uma sincera reflexão, despertar solidariedade grupal e ainda criar um ambiente de compreensão e de aceitação mútua, de autêntica fraternidade e de acolhida, para que cada qual, sustentado psicologicamente, encontre resposta positiva às suas inclinações naturais de segurança, reconhecimento de aceitação e de valorização pessoal" (ob. cit.).

Pois bem, pelo que consta nos autos, não há nenhuma prova de que tais dinâmicas eram ministradas por profissional especializado, o que por si só, já é uma leviandade e temeridade, pois, o empregador é responsável pela saúde emocional dos seus empregados e não pode permitir, que meros instrutores utilizem, de modo absolutamente temerário, uma ferramenta científica própria da psicologia, cuja conseqüência é tão-somente a humilhação e o constrangimento do trabalhador.

Nesse aspecto, indago: qual o objetivo que se busca atingir, quando um participante é obrigado, em razão do insucesso da tarefa que lhe foi acometida, a pagar uma prenda, como "dançar funk"?

A resposta para mim é clara: inferiorizá-lo perante o grupo, reduzir a sua auto-estima.

Quanto ao argumento de que isso não era obrigatório, anoto, que essa obrigatoriedade é imposta pela própria técnica em si, porque se o objetivo é descobrir as potencialidades e fazer a interação com o grupo, tal circunstância conduz à uma obrigatoriedade, porque se o sujeito não participa, nele se introjeta a sensação de que não faz parte do grupo.

A Recorrida, em última análise, ao impor pagamento de "prendas" vexatórias, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo e impor o uso de fantasias, pratica assédio moral contra seu empregado, porque sua intenção é inferiorizá-lo em relação aos demais, tornando-o "diferente". Com isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional, o que à luz da lei, é indenizável.

O Prof. Caio Mário da Silva Pereira, em sua magistral obra Responsabilidade Civil, diz que a indenização por dano moral tem por fundamento, o fato de que, a par do patrimônio em sentido técnico, o indivíduo é titular de direitos integrantes de sua personalidade, não podendo conformar-se a ordem jurídica em que sejam impunemente atingidos.

Os atos praticados pela Recorrida, ultrapassam os limites profissionais, porque minam a saúde física e mental da vítima e nada têm de modernos.

A garantia da inviolabilidade da honra e da imagem, assegurada na Constituição Federal, constitui-se em um dos apanágios que sustenta a vida em sociedade e especialmente, quando está em jogo a relação entre pessoas que se unem por um contrato de emprego, cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes.

São estas, as razões pelas quais a Consolidação das Leis do Trabalho, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar ato lesivo, à honra e boa fama do seu empregado, sob pena de ensejar o rompimento do contrato com o conseqüente pagamento da respectiva indenização (art. 483).

Por isso, cabe-lhe zelar pela integridade da personalidade moral do empregado. Agindo de forma contrária à estabelecida na lei, tem o dever de reparar o dano que causou ao seu empregado.

Portanto, a empresa deve responder pela atitude abusiva do seu preposto, que agrediu os valores morais do empregado e feriu o seu decoro e prestígio profissional.

Portanto, entendo que a empresa atingiu em cheio, a dignidade do empregado, logo, seu ato se enquadra no desenho dos art. 5º, X da CF/88 e art. 159 do C. Civil, de regência à época.

Portanto, mantenho a sentença.

Nego provimento ao recurso.

2.2.5. VALOR DO DANO - REDUÇÃO

A sentença fixou a condenação em vinte vezes o valor da remuneração da autora, o que equivaleria a mais ou menos R\$10.000,00.

A recorrente, embora não aponte o valor que pretende ver fixado, aduz que é excessivo.

O primeiro aspecto que me cabe abordar, diz respeito ao fato de que a indenização deve ser fixada em quantia que corresponda aos auspícios destinados à garantia do respeito à cidadania, e pois, à dignidade da pessoa humana na sua qualidade de colaboradora do desenvolvimento da atividade econômica objetivada por seu empregador, o que evidentemente, abrange os pressupostos da complexidade do ato, ou seja, se doloso ou culposo, sua extensão, seu caráter pedagógico e a capacidade econômica do agente.

No caso dos autos, a atitude da empresa foi dolosa, porque além de existir uma vontade consciente de atentar contra o decoro moral e profissional dos empregados dispensados, dentre eles, o reclamante, visou também, coagir os demais empregados. Logo, o ato é grave e não comporta indenização leve.

Quanto à extensão, basta ver, que as declarações foram feitas no microfone e tamanha repercussão causou, que levou o sindicato a solicitar uma "mediação", como confessou a reclamada em sua contestação.

No que diz respeito à capacidade econômica do agente, ela é inofensiva.

Quanto ao caráter pedagógico, o meu entendimento é de que o valor não atende a essa primordial finalidade - haja vista que -, apesar das reiteradas condenações, que vem sofrendo, a empresa continua a praticar abusos graves, como o que se deparou nesse processo.

Acresça-se a isso, o fato de que existem provas, no sentido de que a ré persiste em manter o seu irracional, desarrazoado e desumano método de treinamento e de gestão. Contudo, a proibição de reformatio in peius, me impede todavia, de restabelecer esse caráter pedagógico, pois, segundo Paula Batista, a matéria devolvida ao órgão ad quem deve ser apreciada à risca, dentro dos limites da derrota do recorrente. Logo, por imposição desse princípio, mantenho o valor fixado na sentença.

Nego, pois, provimento ao recurso.

2.3. RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE

2.3.1. HORAS EXTRAS - INTERVALO INTRAJORNADA/OPERADOR-TELEFÔNICO - SERVIÇOS DE DIGITAÇÃO

Sob o fundamento de que a atividade do Reclamante não se aplica o item 17.6.4 da NR 17 da Portaria 3751/90, porque esta cuidaria exclusivamente, do processamento eletrônico de dados, a sentença indeferiu o pedido da autora.

Por isso, recorre argumentando os mesmos fatos que narrou na inicial.

Ao meu assiste-lhe parcial razão.

Comungo com a sentença, no que diz respeito ao enquadramento dos serviços do reclamante, na referida NR, pois ela realmente, ao estabelecer 10 minutos de descanso para cada 50 trabalhados,

visou exclusivamente os trabalhadores que durante toda a jornada realizam alimentação de informação em banco de dados.

Entretanto, os serviços desenvolvidos pelo autor, se enquadram no disposto no art. 72 da CLT, que estabelece 10 minutos de descanso para cada 90 minutos trabalhados, visto que é fato público e notório que o operador de companhia telefônica, ao atender o cliente, seja para dar informações, seja, para incluir serviços solicitados, não o faz sem se valer da digitação.

Portanto, se o atendimento telefônico é seguido dos serviços de digitação, ou seja, um complementando o outro, as atividades realizadas se equiparam à previsão contida no do art. 72 da CLT.

Desse modo, dou provimento parcial ao recurso, para condenar a Recorrida ao pagamento de 10 minutos de intervalo para cada 90 minutos trabalhados, por dia efetivamente trabalhado.

Quanto ao pedido de pagamento do adicional, formulado em contra-razões, não o conheço, visto que a matéria não foi tratada pela empresa, por ocasião da sua contestação.

Deverá ser considerado como horas extras, e devidamente acrescidas do adicional de 50%, com integração no aviso prévio, férias e FGTS com os seus acessórios e RSR.

2.3.2 - HORAS EXTRAS - ESCALA DE 12 DIAS POR DOIS DIAS (12X2)

A sentença só condenou o pagamento de tais horas relativamente ao período anterior à vigência do acordo coletivo, sob o fundamento de que, em processo anterior, a empresa juntara norma coletiva.

Ocorre no entanto, que nos presentes autos, não foi juntado nenhuma norma coletiva que autorizasse a adoção desse regime de trabalho, conforme fartamente me referi ao examinar o recurso da empresa.

Por esta razão, dou provimento, para estender a condenação sob esse título (fl. 310), a todo o período trabalhado.

2.3.3 - MULTA - ART. 477 DA CLT - INEXATIDÃO DAS PARCELAS RESILITÓRIAS

No que tange a essa multa, o pedido não tem amparo legal, posto que o critério estabelecido pelo legislador foi objetivo, ou seja, a multa depende da existência de mora do empregador. Não sendo lícito à parte pretender o seu recebimento pelo simples fato de que as parcelas resilitórias não foram pagas corretamente.

Tal hipótese só seria possível, se comprovada a má fé do empregador.

Não tenho havido prova nesse sentido, nego provimento.

2.3.4 -AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO - INTEGRAÇÃO

A recorrente pretende que o auxílio-alimentação seja integrado ao seu salário alegando que o acordo coletivo é de 01.04.2001.

Ora, não há nenhum acordo coletivo nos autos!

Ainda que assim não fosse, não teria razão, porque me filio ao entendimento segundo o qual, o fornecimento dessa parcela representa enorme avanço social, porque traduz-se em inolvidável benefício para o trabalhador, que se alimenta melhor e em condições mais dignas.

Por se tratar de benefício social, não se pode falar na sua integração ao salário, sobretudo, quando o próprio Estado, na qualidade de tomador de serviços, remunera o servidor com essa parcela, sem qualquer obrigação de vinculação nos proventos.

Assim, por similitude de condições, e diante do princípio Constitucional de que todos são iguais perante a lei, este Colegiado tem aplicado por analogia, o Decreto nº 969/93.

Nego provimento ao recurso.

3-CONCLUSÃO

A C O R D A M os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, por unanimidade, conhecer parcialmente do recurso da reclamada e conhecer do apelo da reclamante; por maioria, dar provimento parcial ao recurso patronal para excluir da condenação a integração das horas extras no seguro desemprego, e dar provimento parcial ao apelo obreiro para deferir as horas extras relativas ao intervalo intrajornada, levando-se em conta o período de 10 (dez) minutos de descanso para cada 90 (noventa) minutos trabalhados, bem como para estender a condenação referente às horas extras/escala de doze dias por dois, a todo o período trabalhado, nos termos do voto da Relatora. Custas, pela reclamada, de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), calculadas sobre o valor da condenação, arbitrado em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Vitória - ES, 18 de novembro de 2003
JUÍZA SÔNIA DAS DORES DIONÍSIO
Relatora

DECISÃO

PROCESSO Nº. 01117 - 2002 - 032 - 02- 00-0

SÃO PAULO, SP

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

PROCESSO Nº: 01117200203202004 (20030413120) 6ª TURMA
RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE : NILSON BRITO TEIXEIRA
RECORRIDO: DIGICALL ELETRÔNICA E TELECOMUNICAÇÕES S/A

32ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

EMENTA

Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as consequências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de

forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, inculcando na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social." Ao trabalhador assediado pelo constringimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante.

RELATÓRIO

Adoto o relatório da R. Sentença (fls. 134/137) que julgou o pedido procedente em parte. O reclamante interpõe recurso ordinário às fls. 145/186, pugnando pelo: a) reconhecimento da nulidade do aviso prévio; b) horas extras e trabalho externo; c) desconto telefone; d) reenquadramento de função; e) dano moral; f) multas convencionais; g) épocas próprias para correção monetária e descontos previdenciários e fiscais.

Contra-razões apresentadas às fls. 189/190

O Ministério Público do Trabalho opina às fls. 191.

É o relatório, em síntese.

VOTO

Conheço o recurso ordinário interposto, pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

1. Da nulidade do aviso prévio. Razão assiste ao recorrente. A reclamada sustenta em sua defesa (fl. 113) que em 26/12/2001 resolveu desativar todo o departamento de vendas, comunicando a dispensa dos empregados em 30 dias, autorizando o autor a não comparecer à empresa durante o período de pré-aviso. São no mínimo contraditórios os termos da contestação. Em sendo o recorrente vendedor, e estando desativado o departamento de vendas não há razoabilidade em se admitir que o aviso prévio tenha sido trabalhado, conforme registra cópia reprográfica da TRCT (fl. 119). Sob este aspecto, verazes os depoimentos da segunda e terceira testemunhas do autor (fl.88) que sustentam que todos os funcionários da reclamada cumpriram o aviso prévio em casa, a partir do dia 26/12/2001. As testemunhas da empresa nada mencionaram a respeito. Submetido o autor ao cumprimento de aviso prévio em casa, modalidade sem previsão legal portanto, dou provimento ao recurso para condenar a reclamada a indenizar o recorrente pelo valor correspondente do aviso prévio, observado o salário à época da rescisão do contrato (26/12/2001).

2. Da multa do art. 477 da CLT. Procede a irresignação. O recorrente foi dispensado do cumprimento do aviso prévio em 26/12/2001, logo nos termos do parágrafo 6º, letra "b" do art. 477 da CLT, o título rescisório deveria ter sido pago até o 10º dia da comunicação da dispensa, porém a cópia reprográfica do TRCT (fl. 119) demonstra que os valores foram recebidos apenas em 24/01/2002. Dou provimento

ao recurso para condenar a reclamada no pagamento da multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias.

3. Das horas extras. Razão não assiste ao recorrente. Analisando-se os depoimentos das testemunhas do autor (fls. 87/88), os mesmos não trazem segurança jurídica para que este Juízo acolha o pedido de horas extras. A primeira testemunha do recorrente sustenta que o autor não retornava à empresa ao final do expediente, fato confirmado pela segunda testemunha; a terceira testemunha discrepa em relação às demais, aduzindo que os vendedores deveriam passar a posição para o supervisor. A primeira testemunha da reclamada em depoimento (fl. 89) assevera que o autor não tinha controle de horário, o que confirma os termos do depoimento das duas primeiras testemunhas do recorrente. O ônus da prova quanto ao direito à percepção de horas extras era do autor, eis que fato constitutivo do seu direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, encargo processual do qual não logrou se desvencilhar. Nego provimento.

4. Dos descontos telefone. A irrisignação procede. Sustentou a reclamada que aos vendedores era disponibilizado o uso de rádio de comunicação Nextel, dotado de sistema de telecomunicações que permitia o uso do aparelho como telefone celular, vedada a utilização do mesmo como telefone, regra infringida pelo trabalhador. Não obstante as alegações patronais, pela leitura do processo, não vislumbro a exurgência de prova que confirme o uso inadequado do rádio de comunicação pelo recorrente. À toda evidência, indevido o desconto. Os valores abatidos do salário do autor, deverão ser restituídos pela reclamada, importe a ser apurado em regular liquidação de sentença. Dou provimento.

5. Do reenquadramento de função. Sem razão o recorrente. A existência da função de coordenador nos quadros da reclamada restou controversa segundo a prova testemunhal produzida nos autos. Não há prova documental que constitua o direito do autor em ser reenquadrado em função diversa para a qual foi contratado. Nego provimento.

6. Do dano moral. Sustenta o recorrente que foi submetido a humilhações de toda sorte pela reclamada, especificamente quando xingado pelo gerente da empresa de "imbecil", "bengala", "inútil" e etc, fato que lhe gerou inúmeros danos psíquicos e emocionais. O exame do processado indica que o autor tem razão. As suas testemunhas são uníssonas em admitir os maus tratos a que estavam submetidos os vendedores que não alcançavam a produtividade desejada pela empresa, sendo relegados à chamada sala do "castigo" como modo de punição pelo mau desempenho. A segunda testemunha da reclamada em depoimento (fl. 89), afirma que por diversas vezes foi chamado de "bengala" pelos vendedores, porém não se sentiu ofendido e nem humilhado pelos insultos. Há que se registrar, que a mencionada testemunha confirma a existência de uma sala para os vendedores que não efetuavam vendas, chamada de "sala dos zerados." Evidente a prática discriminatória. Um vendedor que não obtém os resultados esperados, é empregado que precisa de treinamento a fim de que a reciclagem o torne apto a suprir as necessidades empresariais. O que não pode acontecer, é o empregador arvorar-se no direito de diminuir a estima e macular a honra do trabalhador através de ofensas e atos gratuitos que via de regra, trazem insegurança ao empregado, que abalado psicologicamente, decerto tem um rendimento abaixo do esperado.

A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as consequências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus

empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral.

Não resta dúvida que premiar os vendedores pela excelência de produtividade, é fator de estímulo que acirra a competitividade sadia, gerando benefícios para a empresa que terá boas possibilidades de atingir resultados satisfatórios em termos de lucratividade. Entretanto, não se pode admitir a existência de uma política segregacionista dentro da empresa, aquinhoando com benesses os vendedores mais realizadores e execrando aqueles que estão gerando pouco ganho para a empresa. Aqui já foi dito que para os pouco produtivos, a melhor saída é buscar alternativas para o aperfeiçoamento profissional destes. A reclamada entretanto punia os vendedores com menor aproveitamento, pois ao que parece, esta considerava o ato de empregar como se um obséquio fosse. A instituição da sala dos "zerados" (testemunha da empresa) ou sala do "castigo" (testemunhas do recorrente), particularizando-se o caso, deixa exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional.

Via de regra, o isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detratador na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social."

Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante.

Logo, como reparação adequada à espécie, tendo presente uma série de elementos objetivos relacionados às partes, arbitro (art. 1553, CCB –1916) como valor indenizatório a importância de R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais), correspondentes a 50 (cinquenta) vezes o último salário do reclamante, com atualização monetária a partir da despedida, a título de reparação por danos morais, e juros de mora a partir da propositura da ação, que reputo justa e razoável ao presente caso. Dou provimento.

7. Das multas convencionais. Razão assiste ao recorrente. A reclamada descumpriu o preceito normativo referente aos direitos na rescisão – homologações (cláusula 40ª - fl. 51). Devida a multa prevista na cláusula 60ª do CCT (fl. 58). Dou provimento.

8. Da correção monetária. Sem razão o recorrente. A época própria para a atualização monetária das verbas trabalhistas concedidas judicialmente é aquela prevista no parágrafo 1º do art. 459 da CLT. No mesmo sentido a Orientação Jurisprudencial nº 124 da SDI-1 do C.TST, assim transcrita: "O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços." Nego provimento.

9. Dos descontos previdenciários e fiscais. Razão não assiste ao recorrente. Os descontos previdenciários, devem ser deduzidos do crédito do autor, conforme dispõe o Provimento 01/96 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, combinado sobretudo com o disposto pelo Decreto nº 3.048/99, em seu artigo 276, § 4º, a seguir transcrito, tendo presente a observância as parcelas remuneratórias que integram o salário-contribuição de que se ocupa a Lei 8.212/91.

"Art. 276. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direito sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o recolhimento das importâncias devidas à Seguridade Social será feito no dia dois do mês seguinte ao da liquidação da sentença.

4º. A contribuição do empregado no caso de ações trabalhistas será calculada, mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no artigo 198, observado o limite máximo de salário de contribuição."

No que tange aos descontos fiscais, autorizo sua retenção, desde que fique comprovado indubitavelmente que, na época própria, com o cumprimento espontâneo da legislação trabalhista, estava o autor sujeito ao pagamento do tributo sobre tais verbas, de maneira a não descontar imposto de renda superior ao que recolheria normalmente sem que houvesse o processo, pois do contrário acabaria representando uma punição depois de longos anos de espera pelo procedimento trabalhista. Neste caso, não se permitira que o problema do pagador afete quem tem a receber. Assim, presente o escopo do processo que é colocar a parte na situação que estaria caso não houvesse a procura pela solução jurisdicional. Entretanto, acompanho meus pares na apreciação deste tema, que autorizam o desconto sobre o valor global, aplicando à espécie o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 228 da SDI-1 do C. TST. Nego provimento.

CONCLUSÃO

Posto isso, conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para condenar a reclamada a: a) indenizar o recorrente pelo valor correspondente do aviso prévio, observado o salário à época da rescisão do contrato (26/12/2001); b) pagar a multa do art. 477 da CLT pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias; c) restituição dos valores abatidos do salário do autor a título de desconto de telefone; d) pagamento da importância de R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais), correspondentes a 50 (cinquenta) vezes o último salário do reclamante, com atualização monetária a partir da despedida, a título de reparação por dano morais, e juros de mora a partir da propositura da ação e e) pagamento da multa prevista na cláusula 60ª do CCT. Rearbitro o valor da condenação para R\$ 22.000,00, devendo a reclamada recolher a diferença das custas processuais, atualizadas monetariamente.

É como voto.

VALDIR FLORINDO

Juiz Relator

DECISÃO

PROCESSO Nº. 01092 - 2002 - 007 - 6- 00-7

RECIFE, CE

INSTÂNCIA: 2º RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

PROC. Nº. TRT – ED – 01092 – 2002 – 007 – 06 – 00 – 7

Órgão Julgador : TERCEIRA TURMA

Juíza Relatora : VIRGÍNIA MALTA CANAVARRO
 Embargante : REGINALDO FONSECA SICUBA (autor)
 Embargado : VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA. (ré)
 Advogados : ODON RAMOS BRASILEIRO e RIVADÁVIA NUNES DE ALENCAR
 BARROS FILHO
 Procedência : TRT – 6ª REGIÃO (7ª VARA DO TRABALHO DO RECIFE-PE)
 EMENTA: Embargos declaratórios rejeitados, por inexistir no acórdão embargado qualquer omissão, contradição ou obscuridade.

Vistos, etc.

Embargos declaratórios opostos por REGINALDO FONSECA SICUBA contra acórdão proferido pela MM. 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, sendo embargada VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA.

...Prequestiona ainda a questão do assédio moral, confundido pelo acórdão, segundo ele, com dano moral. Destaca que são institutos distintos, tratando-se de matéria nova, o que justificaria o medo de figurar para a história do nosso direito.

É o relatório.

V O T O

“Do assédio moral

Inconforma-se também o reclamante com o indeferimento da condenação por assédio moral. Aduz que não tendo a ré postulado a improcedência do pedido, torna-se procedente o pleito, bem como o seu valor. Ressalta que a sentença revisanda limitou-se a divagar sobre o dano moral, que não é a hipótese dos autos. Aponta violação aos arts. 300 e 302 do CPC, 5º-X da Constituição Federal, 186 do Código Civil e 35-I da LOMAN. Diz que o assédio moral era uma constante, agindo a administração em estilo autoritário, dominador e com frases de ameaça, conforme comprovariam os comunicados juntados aos autos e a testemunha por ele arrolada. Sustenta que a Constituição considera invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrentes dessa violação.

Primeiro é importante que se diga que houve, sim, pedido de improcedência do pedido de condenação pelo assédio moral, conforme se verifica no item 72 da defesa (fl. 58).

Depois, registre-se que o assédio moral está inserido dentro do dano moral lato sensu, sendo irrepreensível a decisão quando tratou da questão sob o prisma do dano moral.

Ainda impende definir o que seja “assédio moral” e para tanto utilizo definição de Arselino Tatto, vereador pelo PT na cidade de São Paulo, verbis:

“Considera-se "assédio moral" todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.” (In O Assédio Moral no Trabalho – publicado Partes – A sua Revista Virtual – Especial Assédio Moral – Ano I – nº 11 – fevereiro de 2001 – acessado em 29.09.03 – www.partes.com.br)

Asseverou o recorrente na inicial que quando houve mudança de nomenclatura para Sub Gerente Comercial, passou a sofrer forte pressão no trabalho, com redução na sua remuneração pelo não pagamento das horas extras, sofrendo ainda exigência de cumprimento das metas de vendas sob ameaça de dispensa, agindo a administração com estilo autoritário e dominador. Disse que diante da pressão sofrida passou a ter insônia e ficar nervoso, acabando por sofrer esgotamento físico e psicológico, com prejuízo para as suas relações familiares e pessoais.

Ao produzir sua defesa negou a reclamada veementemente as acusações contidas na petição inicial, registrando que sempre exerceu regularmente seu poder de direção e disciplinar, como previsto no art. 2º da CLT, argumentando ainda que se houvesse tamanho excesso de rigor, teria o reclamante a faculdade de perseguir a rescisão indireta do contrato de trabalho, a teor do disposto na alínea “b” do art. 483 consolidado (fl. 50).

Do reclamante era o ônus da prova (art. 333-I do CPC), do qual não se desincumbiu a contento.

Sobre o ambiente de trabalho limitou-se ele a alegar que era extremamente estressante, ao final do seu depoimento (fl. 173). No mesmo sentido foi a declaração da sua testemunha ao afirmar “que o ambiente de trabalho era muito estressante, tendo o depoente sofrido de pressão alta, inclusive sendo atendido no UNICORDIS; que a mudança de nomenclatura para subgerente comercial não alterou as funções do representante de vendas; que o estresse da atividade era decorrente, ultimamente, das dificuldades do mercado; (...) que o trabalho durante o ano de 2001 foi semelhante ao dos anos anteriores; que o horário continuou o mesmo, embora a “pressão” tivesse aumentado” (fl. 174).

Já a testemunha da reclamada disse ao ser interrogada:

“... que o depoente era superior hierárquico do reclamante nesse período (de 1997 a 2000); que o trabalho em Recife, no entender do depoente, era muito prazeroso, o ambiente era muito agradável, todos se davam muito bem, sempre com brincadeiras de rotina do dia a dia; que acredita que o reclamante possa não ter gostado e interpretado mal alguma brincadeira; que à vista do que consta de fls. 14/15 dos autos principais, transcrição do texto de dois e-mails jocoso de mera brincadeira, que em nenhum momento houve a intenção de ser agressivo, inexistindo qualquer pressão; que eram brincadeiras típicas do ambiente de trabalho; que à época do segundo e-mail, em abril/00, ocorrera uma tragédia em Recife, quando um leão do Circo Vostok atacara uma criança, gerando a brincadeira de mau gosto; que havia reuniões festivas, fora do escritório, ora em casa de um, ora em casa de outro, com a presença de familiares; (...) que durante todo o período em que trabalharam juntos, o reclamante jamais se queixou com o depoente das brincadeiras mencionadas e jamais deixou de participar, com sua família, desses encontros festivos; que o depoente jamais ameaçou o reclamante de dispensa; que o reclamante foi dispensado porque o reclamante aderiu a um programa de demissão voluntária na empresa; porque era de sua conveniência...” (fls. 168/169).

Correta a análise procedida pela sentença em relação aos elementos coligidos aos autos acerca do assédio moral, textual:

“Não duvido que o trabalho do autor fosse, de fato estressante, como acabam sendo a maioria das atividades laborais, salvo alguns eventuais felizardos que exerçam funções sobre as quais não há qualquer cobrança em termos de produtividade, qualidade ou eficiência. Como ressaltou a própria testemunha do autor, “o estresse da atividade era decorrente, ultimamente, das dificuldades do mercado”. Não seria nem um pouco razoável cogitar da possibilidade de inculir à empregadora a responsabilidade por uma indenização em face dos estresses e pressões sofridas pelo funcionário que estejam dentro da normalidade das relações produtivas, especialmente no mundo competitivo que hoje se apresenta no mercado.

Não trouxe o autor aos autos qualquer comprovação no sentido de que a reclamada, com atos ou omissões, estivesse lhe causando danos excepcionais de forma a prejudicar a sua saúde, salvo os

infortúnios regulares a que estão sujeitos todos os seres humanos mergulhados na “selva” chamada “mercado de trabalho.” Fl. 185.

De fato, a concorrência acirrada a que são submetidos os empreendimentos econômicos no regime capitalista impõe aos que nele estão envolvidos cobranças que acabam por gerar estresse, mas não se pode imputar ao empregador qualquer responsabilidade por esta situação, que se afigura ordinária num mercado competitivo como o atual. O ambiente de trabalho delineado pelos elementos de provas carreados aos autos não se enquadra na definição acima transcrita.

Não se vislumbra, pois, ofensa a qualquer dispositivo constitucional ou de lei ordinária, com o realce aos arts. 300 e 302 do CPC, 5º-X da Constituição Federal, 186 do Código Civil e 35-I da LOMAN.

Ao exposto, nego provimento ao recurso do reclamante.” Fls. 466/470.

Aqui também não assiste qualquer razão ao embargante.

Não há que se cogitar de que o acórdão embargado confundiu assédio moral com dano moral. E ao contrário do que alega, a questão do assédio moral foi enfrentada pela Turma, oferecendo solução que apenas não foi do seu agrado.

Do questionamento

Quanto ao questionamento, a possibilidade de se exigir-lo via embargos de declaração (Enunciado nº 297 do C. TST) só existe quando o julgado deixa de enfrentar pontos omissos ou quando haja necessidade de corrigir dúvidas, sanar obscuridade ou contradições, porventura existentes, o que não é o caso dos autos.

Conclusão

Ao exposto, rejeito os presentes embargos por nada haver a declarar.

ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por unanimidade, rejeitar os presentes embargos por nada haver a declarar.

Recife, 28 de janeiro de 2004.

VIRGÍNIA MALTA CANAVARRO

Juíza Relatora

Rpfn/VC

Publicado no D.O.E. em 12/02/2004

Fonte: www.trt6.gov.br

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00967 - 2003 - 13 - 4- 00-3

PORTO ALEGRE, RS

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)**ACÓRDÃO**

Área trabalhista: empresa condenada por assédio moral no trabalho

Rio Grande do Sul: Lloyds Tsk Bank e Losango Promotora de Vendas condenados pela prática de assédio moral no trabalho

O Loyds Bank Tsk Bank, acionista majoritário (83,78% do capital) da LOSANGO Promotora de Vendas é condenado pela Justiça do Trabalho gaúcha pela prática de assédio moral no trabalho a indenização por danos morais.

"Conforme parâmetros postos pelo E. STJ, o valor da indenização por danos morais deve atender não apenas a reparação, mas também o critério pedagógico e o critério punitivo". O valor da indenização foi fixado em 50.000 reais pela sentença.

Empresa: Losango Promotora de Vendas Ltda E Lloyds Tsb Bank Plc

Número do processo: 00967.013/00-3 (RO)

Juiz: Beatriz Zoratto Sanvicente

Data de Publicação: 09/06/2003

<http://www.trt4.gov.br/>

Ementa: Competência. Dano Moral. Cabe à Justiça do Trabalho, no exercício de sua competência constitucional, julgar e processar ação versando sobre o ressarcimento por dano moral ajuizada pela trabalhadora contra o seu empregador, por se tratar de uma controvérsia decorrente do liame empregatício havido entre os litigantes.

Dano Moral. Configura-se situação de assédio moral o constrangimento de subordinada a carinhos não solicitados e indesejados, no ambiente de trabalho, associado à cobranças públicas de regularização de situação financeira particular e dissociada da empresa. Valor. Conforme parâmetros postos pelo E. STJ, o valor da indenização por danos morais deve atender não apenas a reparação, mas também o critério pedagógico e o critério punitivo. Majoração para R\$ 50.000,00.

Responsabilidade Subsidiária. Nos termos do contrato social da primeira reclamada, o segundo réu é seu acionista majoritário, contando com aproximadamente 83,78% das cotas-parte do capital social. Grupo econômico reconhecido. Efeitos meramente patrimoniais da responsabilização solidária. Mantém-se.

Aviso Prévio Proporcional. A norma do artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal não é auto-aplicável no tocante ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Orientação do Enunciado 6 deste Tribunal.

VISTOS e relatados estes autos de RECURSO ORDINÁRIO e RECURSO ADESIVO, interpostos de sentença da 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, sendo recorrentes Losango Promotora de Vendas Ltda. e Lloyds Tsb Bank Plc e Janaína Pereira Cardoso, respectivamente, e recorridos os mesmos.

Recorrem ordinariamente os reclamados. Arguem, preliminarmente, a nulidade parcial do decisum por negativa de prestação jurisdicional. Alegam ser imperativa a discriminação da natureza jurídica das parcelas, sendo imperativo ao Juízo originário assim proceder, especialmente ante os termos da Lei 10.035/2000, conferindo nova redação ao § 3º do art. 832 da CLT. Aduzem a oposição de embargos de declaração sem, contudo, lograr o efetivo pronunciamento do Juízo. Requerem o retorno dos autos à origem para tal fim. Renovam preliminar de incompetência deste Juízo para processar e julgar reclamatória onde a reclamante postula indenização por dano moral, pois não versa sobre relação de

emprego. Requerem a extinção do feito sem julgamento do mérito, na forma do art. 267, IV, do Código de Processo Civil. Sustentam ser indevida a condenação subsidiária do segundo reclamado. Alegam não ter restado demonstrado o fato de estar uma das empresas sujeita a controle ou direção da outra, restando inatendido um dos requisitos postos no § 2º do art. 2º da CLT, e tampouco o fato de não ter a primeira reclamada, Losango, idoneidade financeira suficiente para fazer frente a eventual condenação. Acenam com o fato de ter sido a primeira reclamada quem contratou a autora, assalariando-a e promovendo a rescisão contratual, restando totalmente injustificada a condenação, neste particular.

Quanto ao dano moral, asseveram ser contraditória a prova produzida no presente feito, reportando-se aos depoimentos das testemunhas. Aduzem não ter a testemunha Luciana Fernandes identificado quem Tarcísio teria atacado, alegando terem as testemunhas Nara de Fátima Lima Fortuna e Cristiane Medeiros prestado depoimentos vagos. Referem os depoimentos das testemunhas Maria Zemira Bernardes, alegando desconhecer ataques por parte de Tarcísio a funcionários da empresa, e de Alexandre Oliveira, alegando desconhecer prática de assédio sexual por Tarcísio às empregadas. Sustentam não consistir a atuação de Tarcísio, de beijar, agarrar e abraçar as funcionárias como assédio sexual, por não verificada a imposição da vontade de uma parte sobre a outra e tampouco a remanescência de seqüelas dolorosas, tampouco se enquadrando no art. 216-A do Código Penal, inserido pela Lei 10.224 de 15.05.2001. Asseveram inexistir prejuízo, razão de não ser devida qualquer indenização.

Sucessivamente, alegam excessiva a indenização fixada, em R\$ 5.000,00, por desprovida de qualquer fundamento. Ponderam ter a reclamante trabalhado por quarto anos e três meses, recebendo, como última remuneração, R\$ 435,06, consistindo referida indenização em 12 meses de salário da autora, verba de proporções supostamente absurdas. Quanto às horas extras, alegam restar extra petita a decisão, porquanto a autora veiculou pretensão específica, referente ao número inferior de horas laboradas, não se coadunando com o intervalo alegadamente não fruído. Requerem seja ajustada a condenação, de molde a se considerar os 35 minutos do intervalo fruído, acrescido de 30min da jornada compensatória para elidir a condenação em horas extras. Acenam com o disposto na prova oral, depoimento da testemunha Nara, no sentido de poder anotar todas as horas trabalhadas no livro. Sustentam ser equivocada a decisão quanto à devolução de descontos, porquanto referente aos vales fornecidos em janeiro, quando a autora ainda trabalhava para a primeira reclamada. Quanto à integração do prêmio performance, alegam ser descabida a integração nas parcelas deferidas pelo Juízo de origem, porquanto a parcela detém natureza aleatória, constituindo-se numa parcela de valor variável, adequando-se ao disposto no Enunciado 253 do E. TST, requerendo seja reformada a sentença para excluir os reflexos deferidos na origem. Aos depósitos de FGTS, asseveram ter restado a sentença totalmente divorciada do laudo contábil, porquanto o contador afirmou estarem corretos os depósitos, requerendo seja excluída da condenação a parcela, já saldada. Quanto à multa indenizatória de 40% sobre os depósitos do FGTS, aduzem ter concluído o contador serem devidos R\$ 8,18, nos termos do quesito 1.4. da autora e do quesito 12 dos reclamados, requerendo a limitação da condenação nos termos do laudo contábil.

A reclamante interpõe recurso adesivo, destrancado por agravo de instrumento em apenso. Requer a majoração do valor da indenização por danos morais, em razão da proporção do dano sofrido e também por conta do caráter pedagógico da medida. Postula, ainda, sejam declarados inválidos os controles de horário, sendo considerada confessa a primeira reclamada quanto a esse aspecto e acolhida a jornada declinada na inicial, em razão da existência de controle paralelo, situação demonstrada mediante prova oral. Pede seja considerada como extraordinário o labor excedente à oitava hora diária, porquanto a norma coletiva apenas prevê a possibilidade de adoção de jornada compensatória, sem a impor. Reporta-se à defesa da primeira reclamada, alegando não ser adotado regime compensatório. Pede a condenação dos reclamados ao pagamento de honorários advocatícios, alegando não ser monopólio dos sindicatos profissionais a assistência judiciária. Requer seja deferido aviso prévio proporcional, na forma do Precedente 13 deste Tribunal. Postula não sejam autorizados os descontos previdenciários e fiscais, porque serão efetuados a maior em razão de não terem os reclamados pago as parcelas devidas nas épocas próprias.

Ambos os litigantes apresentam contra-razões.

Prazos e preparo aos moldes legais.

Sobem os autos a este Tribunal.

É o relatório.

Isto Posto:

PRELIMINARMENTE.

1. Contra-Razões. Protocolo. Conhecimento.

A petição de interposição das contra-razões de recurso, apresentadas pela reclamante, não traz protocolo lançado. Foi juntada ao presente feito, sem passar por juízo prévio de admissibilidade no primeiro grau. A certidão da fl. 541 consigna: "Certifico que, por ocasião da juntada do recurso ordinário da autora, fls. 470/480, petição protocolada em 30.11.01, foram encontradas, na contracapa, contra-razões da autora, ao RO da reclamada, petição esta sem protocolo. Certifico, ainda, que nesta data está sendo procedida a juntada da mencionada petição.". Conforme certidão de carga dos autos, fl. 529, estes saíram com o procurador Roberto Olszewski em 22.11.2001 e retornaram em 30.11.2001. A petição de interposição do recurso adesivo traz protocolo lançado em 30.11.2001, e aquela apresentando contra-razões de recurso, embora sem protocolo, consigna a mesma data da primeira, referente ao recurso adesivo, 27.11.2001. Ante os termos das certidões exaradas pela secretaria da 13ª Vara de Porto Alegre, e sabendo que o protocolo é centralizado nesse Foro, merecem conhecimento as contra-razões recursais, porquanto tudo indica terem sido atempadamente apresentadas, muito embora não consignem número de ordem de protocolo.

2. Nulidade. Negativa De Prestação Jurisdicional.

Os reclamados argüem a nulidade parcial do decisum por negativa de prestação jurisdicional. Alegam ser imperativa a discriminação da natureza jurídica das parcelas, sendo imperativo ao Juízo originário assim proceder, especialmente ante os termos da Lei 10.035/2000, conferindo nova redação ao § 3º do art. 832 da CLT. Aduzem a oposição de embargos de declaração sem, contudo, lograr o efetivo pronunciamento do Juízo. Requerem o retorno dos autos à origem para tal fim.

Sem razão.

A natureza jurídica das parcelas lhe é inerente. Não há necessidade de fixação expressa, uma a uma, de sua natureza. No caso, é evidente deterem natureza salarial as parcelas referentes às horas extras, depósitos de FGTS e integração do prêmio-performance, e indenizatória as demais, indenização por dano moral e aquelas referentes às devoluções, de descontos efetuados na rescisão, de passagens de ônibus. Ademais, as parcelas indenizatórias, que não são a regra na relação empregatícia, estão especificadas como tal, salvo o desconto do tíquete restaurante, efetuado na rescisão. Todavia, por se tratar de devolução de desconto, é evidente sua natureza indenizatória, por resultar em restituição, enquadrando-se como pagamento por perdas e danos.

Rejeita-se.

NO MÉRITO.

1. Dano Moral. Valor. (matéria comum a ambos os apelos)

Os reclamados asseveram ser contraditória a prova produzida no presente feito, reportando-se aos depoimentos das testemunhas. Aduzem não ter a testemunha Luciana Fernandes identificado quem Tarcísio teria atacado, alegando terem as testemunhas Nara de Fátima Lima Fortuna e Cristiane Medeiros prestado depoimentos vagos. Referem os depoimentos das testemunhas Maria Zemira Bernardes, alegando desconhecer ataques por parte de Tarcísio a funcionários da empresa, e de Alexandre Oliveira, alegando desconhecer prática de assédio sexual por Tarcísio às empregadas. Sustentam não consistir a atuação de Tarcísio, de beijar, agarrar e abraçar as funcionárias como assédio sexual, por não verificada a imposição da vontade de uma parte sobre a outra e tampouco a remanescência de seqüelas dolorosas, tampouco se enquadrando no art. 216-A do Código Penal, inserido pela Lei 10.224 de 15.05.2001. Asseveram inexistir prejuízo, razão de não ser devida qualquer indenização. Sucessivamente, alegam excessiva a indenização fixada, em R\$ 5.000,00, por desprovida de qualquer fundamento. Ponderam ter a reclamante trabalhado por quatro anos e três meses, recebendo, como última remuneração, R\$ 435,06, consistindo referida indenização em 12 meses de salário da autora, verba alegadamente de proporções absurdas.

A reclamante requer a majoração do valor da indenização por danos morais, em razão da proporção do dano sofrido e também por conta do caráter pedagógico da medida.

Tarcísio Bandeira, de beliscar, agarrar e beijar os subordinados do sexo feminino, fundamentando ter restado evidenciado o abuso da condição de subordinada da reclamante. Fixou a indenização devida em R\$ 5.000,00.

a. Dano. Assédio moral

Em suma, sustentam os reclamados não ter restado comprovado o dano moral, quer pela inocorrência de atos tendentes a tanto, quer pela ausência de dano.

Sem razão.

A prova oral produzida no âmbito do feito permite concluir pela caracterização inequívoca de dano moral, na modalidade de assédio moral. A autora narra, na petição inicial, situação de pressão, desconforto e abuso, em razão da conduta de funcionário designado para ocupar o posto de gerente, sendo seu superior imediato, atuando de forma a constrangê-la, tanto fisicamente, forçando contatos indesejados, quanto socialmente, requerendo de forma pouco respeitosa a regularização de pendências junto à Sociedade de Proteção ao Crédito, SPC. Suas alegações restaram amplamente respaldadas na prova oral. Disse a testemunha Luciana Fernandes, fls. 479/480: "... quando a depoente tinha que comparecer à sala de Tarcísio, este vinha lhe beijar e agarrar, embora a depoente se sentisse mal com tal situação; que a depoente comentava esta situação com sua encarregada de setor, que lhe orientava a não comentar tal situação, pois não ia adiantar uma vez que era freqüente; ..." (grifamos). A seguir, perguntas do procurador da autora à testemunha, com a respectiva resposta: "se chegou a ver Tarcísio abraçar ou beijar alguma empregada ou a própria autora?" R: Sim, inclusive a autora. "se existia pressão da reclamada para que os empregados regularizassem suas situações?" "de que forma era feita a pressão?" R: na frente de todos os empregados e aos gritos; quem fazia a manifestação era Tarcísio. Perguntas do procurador dos reclamados à testemunha, com a respectiva resposta: "se havia outros empregados atrás do armário no qual se localizava Tarcísio" R: geralmente quando Tarcísio atacava não havia outros empregados por perto, pois ele não era bobo. "se assistiu Tarcísio atacando alguém" R: sim. (grifamos). É corroborada por Nara de Fátima Lima Fortuna, fls. 480-481. Respondendo perguntas do procurador da autora: "Se houve alguma situação embaraçosa entre a depoente e Tarcísio?" R: sim, ele era um velho muito tarado e vivia beijando e assediando as pessoas e dando empurrões principalmente nas mulheres que não tinham esposo. Que Tarcísio deu vários empurrões na depoente. "Se presenciou alguma vez beliscando as nádegas de alguma empregada ou tendo alguma atitude indesejada com a autora?" R: sim, isto era comum. "Se as empregadas reclamavam para a chefe do setor as atitudes de Tarcísio?" R: sim, mas como ele era gerente geral, a maioria das pessoas tinha medo e se sujeitava, tendo em vista a dificuldade de arrumar emprego. "Se em alguma situação Tarcísio tentou fazer algo á força com a depoente" R: sim, estava sempre tentando. (grifamos). Não é diverso o depoimento de Cristiane Neves, fls. 481/482: "Se tem conhecimento de Tarcísio ter faltado com o respeito com alguma empregada ou ter assediado?" R: sim. "Se a depoente chegou a presenciar tais fatos?" R: sim, várias vezes. "Inclusive com a autora?" R: sim. "Se a empresa possuía uma lista dos empregados que estavam no SPC e se esta lista era mostrada par os demais empregados?" R: sim e era mostrada para todos. "Se havia pressão para que os empregados saíssem do SPC?" R: sim "Quem fazia pressão?" R: o gerente da empresa. "Se o gerente da empresa era Tarcísio Bandeira?" R: sim. (grifamos).

Outrossim, também respaldam a tese da reclamante os termos do depoimento da coordenadora, a quem se subordinava o gerente, Maria Zemira Bernardes, testemunha convidada pelos reclamados, fls. 482/483: "que conheceu Tarcísio; que não sabe de incidente que envolvesse Tarcísio e os demais empregados; que após a saída de Tarcísio os empregados da reclamada começaram a comentar que ele assediava e beijava as empregadas, normalmente os comentários eram oriundos dos empregados que saíam da empresa; se tivesse ouvido tais comentários durante o período em que Tarcísio trabalhava na empresa, não acreditaria; se a depoente visse os fatos imputados a Tarcísio, apenas acreditaria, mas não tomaria qualquer atitude, pois acredita que a atitude compete à pessoa assediada; se uma das empregadas assediadas viesse pedir ajuda à depoente, esta não sabe o que faria, não havendo qualquer orientação da empresa nesse sentido; se a depoente tivesse ciência de que as pessoas assediadas não estavam "dando entrada" a Tarcísio, a depoente comunicaria à diretoria;" (grifamos) Perguntas do procurador da reclamante: "Se viu Tarcísio beijar as empregadas?" R: sim, ele as beijava na cabeça, carinhosamente. "Se a depoente possui relação de amizade com Tarcísio?" R: não. "Se almoçavam juntos?" R: de vez em quando sim, juntamente com mais pessoas." (grifamos).

Como visto, a superiora imediata de Tarcísio Bandeira não tomaria qualquer atitude, mesmo na hipótese de ser procurada por suas subordinadas queixosas, porquanto, como afirmou, essa atitude cabe à assediada. Paradoxalmente, a testemunha Luciana Fernandes, primeiro depoimento retro transcrito, conta ter sido desencorajada de tomar qualquer atitude pela sua encarregada de setor, muito provavelmente também subordinada à Maria Zemira Bernardes. Logo, se a empregada assediada deve

tomar atitudes por si só, e não deve contar com respaldo algum da empresa, essa atitude somente pode se configurar como demissão. A perversidade é a tônica das relações contaminadas pelo assédio moral, e a presente situação se evidencia como tal. Há total aviltamento, no caso, na relação de trabalho, valendo-se o superior hierárquico dessa sua condição na empresa para suplantar, de forma perversa, a personalidade do outro e os direitos que lhe são inerentes. Nesse aspecto, os termos da brilhante exposição da MM^a Juíza do Trabalho da 5^a Região, Bahia, Marcia Novaes Guedes, in *Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho*, Revista LTr, Vol. 67, nº 02, Editora LTr, São Paulo, SP, 2003, pp. 162/165:

"Mobbing, assédio moral ou terror psicológico no trabalho são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente no ambiente de trabalho. O termo mobbing foi empregado pela primeira vez pelo etilogista Heinz Lorenz, ao definir o comportamento de certos animais que, circundando ameaçadoramente outro membro do grupo, provocam sua fuga por medo de um ataque.

(...)

No mundo do trabalho, o assédio moral ou mobbing pode ser de natureza vertical - a violência parte do chefe ou superior hierárquico; horizontal - a violência é praticada por um ou vários colegas de mesmo nível hierárquico; ou ascendente - a violência é praticada pelo grupo de empregados ou funcionários contra um chefe, gerente ou supervisor hierárquico.

O terror psicológico no trabalho tem origens psicológicas e sociais que ainda hoje não foram suficientemente estudadas. Sabe-se, todavia, que, na raiz dessa violência no trabalho, existe um conflito mal resolvido ou a incapacidade da direção da empresa de administrar o conflito e gerir adequadamente o poder disciplinar. Por isso mesmo não se pode mitigar a responsabilidade dos dirigentes das organizações no exercício do poder diretivo. Tanto a administração rigidamente hierarquizada, dominada pelo medo e pelo silêncio, quanto a administração frouxa, onde reina a total insensibilidade para com os valores éticos, permitem o desenvolvimento de comportamentos psicologicamente doentes, que dão azo à emulação e à criação de bodes expiatórios.

(...)

A violência psicológica segue uma dinâmica identificada na qual o sujeito perverso emprega várias modalidades de agressões contra a pessoa.

(...)

Como sabiamente já deduziu o leitor, a vítima do assédio moral ou terror psicológico é violentada no conjunto de direitos que compõem a personalidade. São os direitos fundamentais, apreciados sob o ângulo das relações entre os particulares, aviltados, achinchalhados, desrespeitados no nível mais profundo. O mais terrível é que essa violência se desenrola sorrateiramente, silenciosamente - a vítima é uma caixa de ressonância das piores agressões e, por não acreditar que tudo aquilo é contra ela, por não saber como reagir diante de tamanha violência, por não encontrar apoio junto aos colegas nem na direção da empresa, por medo de perder o emprego e, finalmente, porque se considera culpada de toda a situação, dificilmente consegue escapar das garras do perverso com equilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação e se defender do terrorismo ao qual foi condenada. O dano pessoal, conforme a redefinição do dano moral - tese brilhantemente construída por Paulo Eduardo Vieira de Oliveira - é a consequência jurídica imediata que deflui da análise do fenômeno sob o ponto de vista da defesa dos direitos e interesses da pessoa humana.

(...)

O assédio moral é uma violência multilateral, tanto pode ser vertical, horizontal ou ascendente (a violência que parte dos subordinados contra um chefe), é continuada e visa excluir a vítima do mundo do trabalho, seja forçando-a a demitir-se, a aposentar-se precocemente, como também a licenciar-se para tratamento de saúde. O efeito dessa espécie de violência na vítima é devastador.

(...)

No mobbing, o agressor pode utilizar-se de gestos obscenos, palavras de baixo calão para agredir a vítima, detratando sua auto-estima e identidade sexual; mas diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é dominar sexualmente a vítima, o assédio moral é uma ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho. A violência é sutil, recheada de artimanhas voltadas para confundir a vítima. Conforme dissemos, os métodos empregados pelo perverso assemelham-se largamente com aqueles utilizados pelos fascistas para submeter as

vítimas e conduzi-las ao cadafalso sem um protesto. Heinz Leymann definiu o mobbing como a pior espécie de estresse social e designou-o de psicoterror.

(...)

Mobbing não é uma ação singular, também não é um conflito generalizado. O terror psicológico é uma estratégia, uma ação sistemática, estruturada, repetida e duradoura.

Em 1993, Heinz Leymann - considerado hoje o pai do mobbing - definiu o fenômeno como um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável; essa ação pode ser analisada em três grupos de comportamentos: um grupo de ações se desenvolve sobre a comunicação com a pessoa atacada, tendendo a levar a pessoa ao absurdo ou à interrupção da comunicação. Com ele ou ela se grita, se reprova, se critica continuamente o trabalho a sua vida privada, se faz terrorismo no telefone, não lhe é dirigida mais a palavra, se rejeita o contato, se faz de conta que a pessoa não existe, se murmura em sua presença, etc.

Outro grupo e comportamento se assenta sobre a reputação da pessoa. As táticas utilizadas vão das piadinhas mentiras, ofensas, ridicularização de um defeito físico, derrisão pública, por exemplo, de suas opiniões ou idéias, humilhação geral.

Enfim, as ações do terceiro grupo tendem a manipular a dignidade profissional da pessoa, por exemplo, como que para puni-la, não lhe é dado trabalho ou lhe dão trabalho sem sentido, ou humilhante, ou muito perigoso, ou, ainda, são estabelecidas metas de alcance duvidoso, levando a vítima a culpar-se e acreditar-se incapaz para o trabalho." (grifamos)

Refere-se, ainda, o depoimento da testemunha Alexandre Peres de Oliveira, também convidada pelos reclamados, fl. 483, cujos termos demonstram tanto a gravidade e perversidade da situação quanto a insensibilidade daqueles já por demais expostos a ela: "que trabalhou junto com Tarcísio; que não viu Tarcísio agarrando as empregadas; que ouviu comentários que Tarcísio beijava a testa das meninas; os comentários não incluíam manifestação acerca do desejo ou não das empregadas serem beijadas; que Tarcísio nunca beijou a testa do depoente; acredita que nunca foi beijado por não ser mulher;...." .

Dessume-se do depoimento da testemunha Alexandre de Oliveira, convidada pelos reclamados que, para trabalhar para a empresa Losango a pessoa deve se submeter a muito mais do que a subordinação tratada no art. 3º da CLT. Tal situação não é normal e não é admissível e tampouco se coaduna com as exigências passíveis de serem feitas de empregador a empregado no âmbito do contrato de trabalho.

Nesses termos, não merece provimento o recurso dos reclamados.

b. Quantificação

Sucessivamente, os reclamados requerem a mitigação do valor da condenação.

A autora, a seu turno, requer seja majorada a condenação imposta, por não ter atingido patamar suficiente para atingir o caráter punitivo e pedagógico que se espera da medida.

O Juízo de origem fixou a indenização em R\$ 5.000,00. Tendo em vista a remuneração outrora auferida pela autora, pode até se afigurar valor passível de apreciação.

Todavia, restaram totalmente esvaziados o caráter punitivo e o caráter pedagógico. A empresa Losango, integrante de grupo econômico capitaneado pelo Lloyds TSB Bank PLC, cujo capital social remonta ao banco em mais de 80%, efetivamente detém ativo realizável para fazer frente a indenizações muito mais vultosas sem comprometer em nada sua estrutura, seu patrimônio ou até mesmo a gestão de seus negócios. Assim, impende fixar a indenização num critério de razoabilidade e proporcionalidade, atendendo tanto o caráter punitivo e pedagógico como a satisfação da reclamante em ver indenizada, por não ser possível de resolver de outra forma, a angústia e sofrimento experimentados na relação empregatícia então mantida. Não que a dor seja quantificável - discussão antiga em se tratando de dano moral -, porém, tendo em vista a impossibilidade do retorno ao status quo ante, somente o pagamento de indenização é capaz de estender à parte lesada uma espécie de pequena compensação.

Tomamos como critério os parâmetros de valor jurisprudencialmente consagrados na seara das lesões aos direitos de personalidade. Nesse sentido, o seguinte aresto, oriundo do E. STJ, pretório que não apenas examina com mais frequência a matéria, mas também é a última instância para discussão de valores de indenizações a tal título e, justamente por isso, norteia os valores a serem pagos em matéria de dano moral:

"De qualquer forma, se o caso é de reexaminar a fixação do valor, estou em manter a proposta do eminente Ministro Relator. Trata-se de um engenheiro, que dirigia a obra, objeto da contratação, impedido de exercer ato da sua profissão no cumprimento do contrato. Não se tratava de um simples técnico, mas de um administrador. Em razão disso, penso eu, deve ser especialmente ponderada a condição pessoal de quem sofreu o dano e, também, a causa que determinou a proibição, isto é, indevida e abusiva represália contra quem ousou deduzir em juízo a reclamatória trabalhista. Diante disso, e das condições pessoais do lesado, não vejo nenhum absurdo em que se atribua R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de indenização por ter sido o autor impedido não só de exercer a sua profissão, mas também de cumprir o contrato de terceirização." (REsp N° 309.725 - MA (2001/0029313-1), Excerto do voto do Exmo. Ministro Ruy Rosado de Aguiar, 4ª Turma, STJ, DJU 19.12.2002)

"No mais, é da jurisprudência deste Tribunal que o arbitramento do valor indenizatório por dano moral pode ser analisado em sede de recurso especial, desde que o quantum se mostre manifestamente exagerado, ou irrisório, distanciando-se das finalidades da lei.

A indenização por dano moral, como tenho assinalado por diversas oportunidades, deve ser fixada em termos razoáveis, não se justificando que a reparação venha a constituir-se em enriquecimento indevido, com manifestos abusos e exageros, devendo o arbitramento operar-se com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa, ao porte financeiro das partes e, ainda, às suas atividades profissionais. Há de orientar-se o órgão julgador pelos critérios sugeridos pela doutrina e pela jurisprudência, valendo-se de sua experiência e bom senso, atento à realidade da vida, notadamente à situação econômica atual e às peculiaridades de cada caso.

A par destas considerações, e também em face dos pontos colocados em sentença (o ato praticado não teve reflexo direto de natureza econômica ou financeira, o fato ofensivo não teve ampla repercussão, além de que o autor foi demitido amigavelmente por sua empregadora), tenho que a quantia fixada pelo acórdão impugnado se mostra exagerada, notadamente em face dos precedentes deste Tribunal em casos mais graves. Assim, cuidando-se apenas de dano moral, tenho que fica bem para a espécie o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a ser corrigido a partir deste julgamento."(REsp N° 309.725 - MA (2001/0029313-1), Excerto do voto do Exmo. Ministro Relator, Sálvio de Figueiredo Teixeira, 4ª Turma, STJ, DJU 19.12.2002)

Examinam-se, portanto, as peculiaridades do caso. A reclamante era subordinada ao gerente, e este lhe fazia carinhos não solicitados e tampouco bem vindos, tanto que ajuizou a presente ação. Além do constrangimento de ter seu corpo manipulado por terceiro, no ambiente comum de trabalho e sem seu consentimento, era submetida a cobranças relativas à suas finanças pessoais, fato também reservado à sua esfera íntima. A atitude do gerente para com a reclamante, na condição de sua subordinada direta e empregada da empresa Losango, era de evidente assédio moral, concorrendo ainda a agravante de que a reclamante necessita do emprego para sua subsistência. De outra banda, a empresa Losango, com mais de 80% de seu capital social atribuído ao segundo reclamado é, a bem dizer, uma longa manus do Lloyds Bank, atuando na área de empréstimos pessoais e afins. Conta, portanto, com patrimônio mais do que razoável para fazer frente ao patamar de indenização fixado pelo E. STJ, em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Cabe referir o caráter punitivo e o caráter pedagógico da indenização arbitrada, razoável ao se considerar tratar-se de empresa da área financeira, integrante de grupo econômico liderado por banco como o segundo reclamado.

Dá-se provimento ao recurso da reclamante, no tópico, para elevar o valor da indenização por danos morais a R\$ 50.000,00.

Nega-se provimento ao recurso dos reclamados.

(...)

1. Competência da Justiça do Trabalho.

Os reclamados renovam preliminar de incompetência deste Juízo para processar e julgar reclamatória onde a reclamante postula indenização por dano moral, pois não versa sobre relação de emprego. Requerem a extinção do feito sem julgamento do mérito, na forma do art. 267, IV, do Código de Processo Civil.

Sem razão.

A Constituição da República estendeu, na forma do art. 114, a competência desta Justiça Especializada para a solução de outras controvérsias, não importando a norma legal a ser aplicada, mas sim derivante da relação de emprego. Desta sorte, cabe a este órgão judicial a apreciação do dano moral alegado pela demandante na inicial, pois a mesma notícia como sendo responsáveis os reclamados, na condição de empregador e de responsável subsidiário, pela prática do ato ilícito declinado na exordial. A discussão, à vista disso, contida nos autos decorre do liame empregatício entre os litigantes. Ademais, não existe qualquer óbice afastando das "outras controvérsias", mencionadas na referida norma constitucional, a questão do ressarcimento pretendido pela reclamante. Outrossim, o art. 652, IV, da CLT, concede à primeira instância poder para processar e julgar os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho, entre os quais se enquadra a reparação dos direitos de personalidade do obreiro ante a prática de ato ilícito cometido pelo empregador.

Mantém-se a rejeição.

2. Responsabilidade Subsidiária.

Sustentam os reclamados ser indevida a condenação subsidiária do segundo reclamado. Alegam não ter restado demonstrado o fato de estar uma das empresas sujeita a controle ou direção da outra, restando inatendido um dos requisitos postos no § 2º do art. 2º da CLT, e tampouco o fato de não ter a primeira reclamada, Losango, idoneidade financeira suficiente para fazer frente a eventual condenação. Acenam com o fato de ter sido a primeira reclamada quem contratou a autora, assalariando-a e promovendo a rescisão contratual, restando totalmente injustificada a condenação, neste particular.

O Juízo de origem concluiu pela existência de grupo econômico, nos moldes do § 2º do art. 2º da CLT, fundamentando pertencer a empresa Losango a grupo encabeçado por Lloyds TSB Bank PLC, especialmente tendo em vista a documentação juntada aos autos às fls. 24/30.

Correta a sentença.

Às fls. 24/30, consta a 51ª alteração de contrato social da empresa Losango. Consta na cláusula terceira, fl. 26, deter o Banco Lloyds TSB S/A 140.449 cotas-parte, de um total de 167.635, totalizando aproximadamente 83,78% do capital social da empresa Losango. É, portanto, o acionista majoritário, detendo poderes de mando quanto aos rumos da primeira reclamada e consistindo o gestor do grupo econômico. Nota-se, ainda, ter sido informado o cadastramento na RAIS do PIS da autora mediante documentação encaminhada toda pelo segundo reclamado, Lloyds Bank, e não pela primeira reclamada, Losango, como dá conta a petição da fl. 428.

Inócuo o fato de ter sido contratada, assalariada e despedida a reclamante pela primeira reclamada, porquanto não se está a cogitar de fraude à legislação trabalhista ou de vinculação empregatícia direta ao banco, e sim de mera responsabilidade subsidiária, cujos efeitos são puramente econômicos.

Mantém-se.

(...)

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, preliminarmente, por unanimidade de votos, rejeitar a arguição de negativa de prestação jurisdicional. No mérito, por unanimidade de votos, dar provimento parcial ao recurso dos reclamados, para limitar a condenação ao pagamento de diferença de multa de 40% sobre os depósitos do FGTS aos valores apurados pelo contador, à fl. 447, item 1.4; para absolvê-la da condenação ao pagamento de devolução de descontos relativos aos tíquetes. Por unanimidade de votos, dar provimento parcial ao recurso da reclamante, para elevar o valor da indenização por danos morais a R\$ 50.000,00; para condenar os reclamados ao pagamento de horas extras excedentes à oitava diária, a contar de 1º de novembro de 1995, acrescidas do adicional e dos reflexos deferidos no primeiro grau, sem prejuízo das condenações já impostas a este título. Valor arbitrado à condenação, em R\$ 5.000,00 ora majorado para R\$ 50.000,00. Custas provisórias ora aumentadas para R\$ 1.000,00.

Intimem-se.

Porto Alegre, quarta-feira, 21 de maio de 2003.

Beatriz Zoratto Sanvicente - Juíza-Relatora no exercício da Presidência

Atualizado em julho de 2004

O uso deste material é livre, contanto que seja respeitado o texto original e citada a fonte: www.assediomoral.org

PROCESSO Nº. 00228 - 2003 - 022 - 04- 00-6

PORTO ALEGRE, RS

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Número do processo: 00228-2003-022-04-00-6 (RO)

Juiz: CARLOS ALBERTO ROBINSON

Data de Publicação: 27/10/2004

Localizar a primeira palavra destacada Ver este acórdão sem o destaque das palavras (recomendado para fazer a cópia e colagem deste acórdão em outro documento)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO PELO NÃO-CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO ASSUMIDA JUNTO AO CADE. Termo do compromisso firmado entre a AMBEV e o CADE, pelo qual a primeira se comprometeu a manter os níveis de emprego e a patrocinar programas de retreinamento e recolocação. Normas de natureza administrativa, de cunho programático, não gerando, por si só, direitos aos empregados. Indenização indevida. Recurso provido. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL . Espécie em que devidamente demonstrados os constrangimentos e humilhações morais impostos ao reclamante no curso do contrato de trabalho. Dano moral configurado. Valor arbitrado compatível com o grau da culpa e o porte econômico das partes. Recurso não provido.

VISTOS e relatados estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, interposto de sentença proferida pelo MM. Juízo da 22ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, sendo recorrente COMPANHIA BRASILEIRA DE BEBIDAS e recorrido CLEYTON DE MATOS LEAL.

Recorre ordinariamente a reclamada, inconformada com a decisão "a quo" que, julgando procedente em parte a reclamatória trabalhista ajuizada, a condenou ao pagamento de uma indenização em valor equivalente a 10 vezes o salário do reclamante pelo não cumprimento de obrigação assumida junto ao CADE, bem como indenização por dano moral equivalente a 150 salários mínimos. Caso assim não se entender, requer a redução da indenização por dano moral. Por fim, requer a redução dos honorários da assistência judiciária.

Há contra-razões do reclamante.

É o relatório.

ISTO POSTO:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

INDENIZAÇÃO PELO NÃO-CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO ASSUMIDA JUNTO AO CADE

A sentença condenou a reclamada a pagar uma indenização equivalente a 10 vezes o salário do reclamante, pelo descumprimento de obrigação assumida pela Companhia de Bebidas das Américas - AMBEV, com o Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE. Entendeu, o Originário, que a reclamada, pelo Termo de Compromisso de Desempenho (fls. 58/71) comprometeu-se, no caso de

eventuais dispensas, a promover os programas de retreinamento e recolocação para todos os empregados dispensados, o que não foi observado no caso do reclamante, despedido sem justa causa.

A recorrente, renovando a versão de defesa, sustenta que as cláusulas 2.4 e 4.2.1 do Termo de Compromisso de Desempenho se aplicam às unidades fabris de cerveja, o que não inclui o Centro de Distribuição Direta - CDD, onde o autor estava lotado. De outro lado, sustenta que o referido termo de compromisso não tem qualquer previsão de penalidade pelo seu descumprimento. Cita jurisprudência sobre o tema.

Com razão a recorrente.

Dispõe o referido termo de compromisso:

Cláusula "2.4. A COMPROMISSÁRIA deverá manter o nível de emprego, sendo que as eventuais dispensas associadas à reestruturação empresarial serão obrigatoriamente acompanhadas de programas de retreinamento e recolocação, nos termos das Subcláusulas abaixo:

2.4.1. A COPROMISSÁRIA deverá promover os programas de retreinamento e recolocação para todos os empregados cuja dispensa esteja diretamente associada a sua constituição ou venda de seus ativos ou ainda à desativação de suas linhas de produção de cerveja".

2.4.2. A COMPROMISSÁRIA deverá submeter ao Plenário do CADE, no prazo de 20 (vinte) dias(...) os programas referidos na Subcláusula 2.4, os quais serão avaliados com base em parecer técnico da Secretaria de Políticas Públicas de emprego - SPPE, do Ministério do Trabalho e do Emprego, nos termos do Conveio celebrado com o CADE".

Pelo que infere dos termos do compromisso firmado entre a AMBEV e o CADE, especialmente a cláusula 2.4.2, tratam-se de normas de natureza administrativa, de cunho programático, não gerando, por si só, direitos aos empregados. A despedida do empregado constitui direito potestativo do empregador. Outrossim, tal como alegado pela ré, a cláusula 2.4.1 é expressa no sentido de que os programas de retreinamento e recolocação dirigem-se aos empregados cuja dispensa esteja diretamente associada à constituição ou venda de ativos ou à desativação de linhas de produção de cerveja. Não há nos autos comprovação de que o reclamante tenha sido despedido por um destes fatores.

Neste sentido tem-se firmado a jurisprudência deste Tribunal, inclusive esta mesma Turma, em outra composição, consoante ementas e seguir colacionadas:

"EMENTA. TERMO DE COMPROMISSO FIRMADO ENTRE A AMBEV E CADE. ESTABILIDADE NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO DOS SALÁRIOS E DEMAIS VANTAGENS DESDE O AFASTAMENTO ATÉ 19-12-02. DIFERENÇAS ENTRE O SALÁRIO RECEBIDO NA RECLAMADA E O AUFERIDO NO NOVO EMPREGO, ATÉ 19-04-05. O Termo de Compromisso firmado entre o CADE e a Companhia de Bebidas das Américas -AMBEV tem cunho administrativo, visando obstar a ocorrência de eventuais infrações à ordem econômica. Faz previsão quanto à manutenção do nível de emprego na região mas não faz previsão quanto à estabilidade no emprego dos trabalhadores da reclamada" (Proc. n. 00716-2002-261-04-0 RO, publ. 16/06/04, 8ª T., Rel. Juíza Cleusa Regina Haulfen).

"EMENTA. REINTEGRAÇÃO. GARANTIA NO EMPREGO. TERMO DE COMPROMISSO FIRMADO ENTRE A AMBEV E O CADE. O Termo de Compromisso firmado entre a AMBEV E O CADE tem cunho administrativo e visou obstar a ocorrência de eventuais infrações à ordem econômica, como, entre outras, a formação de monopólio, ou seja, a proibição da desativação de fábricas nos quatro anos seguintes ao ajuste sem antes promover sua oferta pública, não conferindo qualquer garantia de emprego aos trabalhadores. Recurso da reclamada provido". (Proc. n. 00304-2002-261-04-0 RO, publ. 19/12/2003, 3ª T, Rel. Juiz Hugo Carlos Scheuermann)

"EMENTA: GARANTIA DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. Não cabe Indenização pelo descumprimento de cláusula de termo de compromisso de desempenho prevendo a manutenção de nível de emprego, face à inexistência de previsão de garantia de emprego ou de impossibilidade de despedida. Rescisão contratual operada que se encontra entre os direitos potestativos do empregador, respaldado nas possibilidades legais. Recurso provido." (Proc. n. 00566-2002-261-04-0 RO, publ. 10/12/2003, 2ª T., Rel. Juíza Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo".

"Não há que se falar em garantia de emprego ou em indenização pelo descumprimento de cláusula prevista no Termo de Compromisso firmado perante o CADE porquanto a reclamada comprometeu-se, tão-somente, a manter os níveis de emprego e a patrocinar programas de retreinamento e recolocação de empregados. De outro lado, não há nos autos prova de que a dispensa do reclamante esteja diretamente associada à constituição de nova empresa, ou à venda dos ativos, ou, ainda, à desativação de fábricas ou linhas de produção, como determinam as cláusulas do Termo de Compromisso.

Portanto, o ato de despedida encontra-se dentre os direitos potestativos do empregador, respaldado nas possibilidades legais, não se vislumbrando qualquer ofensa ao art. 468 da CLT, inexistindo direito à reintegração ou indenização adicional correspondente" (Proc. n. 00418.2002-261-04-0 - Publicado em 23/04/2004, 5a Turma, Rel. Juíza Berenice Messias Côrrea).

Embora, no caso dos autos, o pedido não seja de indenização decorrente de garantia de emprego, como no caso dos julgados retromencionados, mas sim pelo fato de não ter, a reclamada, promovido o retreinamento e recolocação do empregado, é idêntico o fundamento para o indeferimento do direito vindicado.

Dou provimento ao recurso para absolver a reclamada da condenação em tela.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

A recorrente buscar ser absolvida da condenação ao pagamento de 150 salários mínimos decorrente de indenização por dano moral.

Alega a inexistência de prova do dano moral em si. Afirma, de outro lado, que o autor atingia as metas de vendas, não havendo razões para ter passado pelos alegados constrangimentos. Caso assim não se entenda, pretende reduzir a condenação, por entender que o valor fixado extrapola os limites do razoável.

Diz o reclamante, na inicial, que quando os vendedores não atingissem as metas diariamente eram obrigados a passar por um "corredor polonês", além de serem obrigados a pagar "apoios e/ou plantar bananeiras". Alude que eram ofendidos com palavras de baixo calão, além de expressões como "você são um bando de vagabundos", "tem mais é que se ralar", etc. Sustenta que, havendo contrariedade por parte do empregado, este era obrigado a vestir uma saia e desfilar em cima de uma mesa, enquanto os colegas gritavam "veado".

A reclamada não nega na defesa que era prática normal na empresa os vendedores, que não atingissem as metas de vendas, serem compelidos a passarem por um "corredor polonês", ocasião em que eram ofendidos com palavras de baixo calão ou expressões chulas.

A testemunha do reclamante, Fábio, declarou que "quem não atingisse suas metas passava por várias situações constrangedoras, tal como corredor polonês, onde era constrangido com os próprios colegas passando a mão em partes privadas de seu corpo; que eram também obrigados a fazer exercícios de apoio ou plantar bananeira; que o gerente geral Michel chamava os vendedores de 'você são uns merdas, vão tomar no c(...)'; que uma vez um colega foi obrigado a se despir em público, quando passou constrangimento ainda porque sua cueca estava furada; que o reclamante passou pelo corredor polonês e outras situações, com certeza" (fl. 623).

Testemunha Gilmar: "quem não atingisse a meta, era insultado, que era dito ao vendedor que 'tu é um merda, e vai te f(...)'; que embora não tenha visto o reclamante ser submetido a vexames, era impossível atender a meta todos os dias, pelo que ele e outros certamente foram submetidos a constrangimentos" (fls. 624/625). A testemunha da ré, a seu turno, nada referiu a respeito.

Esta mesma Turma, em recente decisão, em acórdão lavrado por este Relator, já se pronunciou a respeito deste mesmo fato.

Dos termos da inicial, entendo que a situação dos autos configura-se tipicamente como assédio moral

O assédio moral, embora não se constitua em fato novo, uma vez que é tão antigo quanto o próprio trabalho, somente recentemente vem sendo estudado. É também conhecido como hostilização no trabalho, ou assédio psicológico no trabalho ou também, ainda, como "psicoterror, mobbing ou bullying".

Considera-se assédio moral no trabalho a exposição de empregados a situações humilhantes e constrangedoras ao longo da jornada laboral. Humilha-se o empregado fazendo-o sentir-se ofendido, menosprezado, rebaixado, magoado, envergonhado, etc. O empregado passa a sentir-se um ninguém, um inútil, sem qualquer valor.

Normalmente, o assédio, que tem início nas atitudes e palavras proferidas por superiores hierárquicos contra determinado empregado, acaba sendo praticado pelos colegas de trabalho, os quais, com medo de retaliações ou punições afastam-se do humilhado, ofendendo-o também. A humilhação repetitiva interfere na vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, podendo evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou até mesmo à morte. Portanto, o assédio moral é um risco invisível, mas concreto nas relações de trabalho.

O assédio moral é praticado de forma diferenciada, dependendo do sexo da vítima: em geral, as mulheres sofrem interdição em sua fisiologia, quando, por exemplo, é controlado o tempo de permanência nos banheiros, etc; já os homens são atingidos em sua virilidade.

Assim como a prática do assédio moral em homens e mulheres ocorre, de um modo geral, de forma diferenciada, os prejuízos sofridos, igualmente, aparecem de forma diversa. As mulheres costumam expressar suas indignações com choro, tristeza, ressentimentos, mágoas, enquanto que os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e com vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

Segundo a Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, para o reconhecimento do nexo causal entre os problemas de saúde e as atividades do trabalhador, necessário que o médico, além do exame clínico, considere algumas questões, como o estudo do local de trabalho, o depoimento e a experiência dos trabalhadores, etc.

Atualmente é bastante variada a bibliografia a respeito do assunto. Além disto, as decisões judiciais já reconhecem a figura do assédio moral como fato gerador de indenização por dano moral.

Também contamos com uma séria de legislações com força municipal em vários estados do país, e vários projetos de lei contra o assédio moral, inclusive em nosso Estado, os quais embora voltados a servidores públicos, evidenciam a gravidade da situação e a urgência com que o assédio moral deva ser dizimado das relações de trabalho.

Em decisão proferida pela Juíza-Relatora Beatriz Zoratto Sanvicente, publicada em 09-06-03, no processo n. 00967.013/00-3, foi citada a brilhante exposição da MMª Juíza do Trabalho da 5ª Região,

Bahia, Marcia Novaes Guedes, in *Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho*, Revista LTr, Vol. 67, nº 02, Editora LTr, São Paulo, SP, 2003, pp. 162/165, a qual transcrevo a título de ilustração:

"Mobbing, assédio moral ou terror psicológico no trabalho são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente no ambiente de trabalho. O termo mobbing foi empregado pela primeira vez pelo etologista Heinz Lorenz, ao definir o comportamento de certos animais que, circundando ameaçadoramente outro membro do grupo, provocam sua fuga por medo de um ataque.

(...)

No mundo do trabalho, o assédio moral ou mobbing pode ser de natureza vertical - a violência parte do chefe ou superior hierárquico; horizontal - a violência é praticada por um ou vários colegas de mesmo nível hierárquico; ou ascendente - a violência é praticada pelo grupo de empregados ou funcionários contra um chefe, gerente ou supervisor hierárquico.

O terror psicológico no trabalho tem origens psicológicas e sociais que ainda hoje não foram suficientemente estudadas. Sabe-se, todavia, que, na raiz dessa violência no trabalho, existe um conflito mal resolvido ou a incapacidade da direção da empresa de administrar o conflito e gerir adequadamente o poder disciplinar. Por isso mesmo não se pode mitigar a responsabilidade dos dirigentes das organizações no exercício do poder diretivo. Tanto a administração rigidamente hierarquizada, dominada pelo medo e pelo silêncio, quanto a administração frouxa, onde reina a total insensibilidade para com os valores éticos, permitem o desenvolvimento de comportamentos psicologicamente doentes, que dão azo à emulação e à criação de bodes expiatórios.

(...)

A violência psicológica segue uma dinâmica identificada na qual o sujeito perverso emprega várias modalidades de agressões contra a pessoa.

(...)

Como sabiamente já deduziu o leitor, a vítima do assédio moral ou terror psicológico é violentada no conjunto de direitos que compõem a personalidade. São os direitos fundamentais, apreciados sob o ângulo das relações entre os particulares, aviltados, achincalhados, desrespeitados no nível mais profundo. O mais terrível é que essa violência se desenrola sorrateiramente, silenciosamente - a vítima é uma caixa de ressonância das piores agressões e, por não acreditar que tudo aquilo é contra ela, por não saber como reagir diante de tamanha violência, por não encontrar apoio junto aos colegas nem na direção da empresa, por medo de perder o emprego e, finalmente, porque se considera culpada de toda a situação, dificilmente consegue escapar das garras do perverso com equilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação e se defender do terrorismo ao qual foi condenada. O dano pessoal, conforme a redefinição do dano moral - tese brilhantemente construída por Paulo Eduardo Vieira de Oliveira - é a consequência jurídica imediata que deflui da análise do fenômeno sob o ponto de vista da defesa dos direitos e interesses da pessoa humana.

(...)

O assédio moral é uma violência multilateral, tanto pode ser vertical, horizontal ou ascendente (a violência que parte dos subordinados contra um chefe), é continuada e visa excluir a vítima do mundo do trabalho, seja forçando-a a demitir-se, a aposentar-se precocemente, como também a licenciar-se para tratamento de saúde. O efeito dessa espécie de violência na vítima é devastador.

(...)

No mobbing, o agressor pode utilizar-se de gestos obscenos, palavras de baixo calão para agredir a vítima, detratando sua auto-estima e identidade sexual; mas diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é dominar sexualmente a vítima, o assédio moral é uma ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho. A violência é sutil, recheada de artimanhas voltadas para confundir a vítima. Conforme dissemos, os métodos empregados pelo perverso assemelham-se largamente com aqueles utilizados pelos fascistas para submeter as vítimas e conduzi-las ao cadafalso sem um protesto. Heinz Leymann definiu o mobbing como a pior espécie de estresse social e designou-o de psicoterror.

(...)

Mobbing não é uma ação singular, também não é um conflito generalizado. O terror psicológico é uma estratégia, uma ação sistemática, estruturada, repetida e duradoura.

Em 1993, Heinz Leymann - considerado hoje o pai do mobbing - definiu o fenômeno como um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável; essa ação pode ser analisada em três grupos de comportamentos: um grupo de ações se desenvolve sobre a comunicação com a pessoa atacada, tendendo a levar a pessoa ao absurdo ou à interrupção da comunicação. Com ele ou ela se grita, se reprova, se critica continuamente o trabalho a sua vida privada, se faz terrorismo no telefone, não lhe é dirigida mais a palavra, se rejeita o contato, se faz de conta que a pessoa não existe, se murmura em sua presença, etc.

Outro grupo e comportamento se assenta sobre a reputação da pessoa. As táticas utilizadas vão das piadinhas mentiras, ofensas, ridicularização de um defeito físico, derrisão pública, por exemplo, de suas opiniões ou idéias, humilhação geral.

Enfim, as ações do terceiro grupo tendem a manipular a dignidade profissional da pessoa, por exemplo, como que para puni-la, não lhe é dado trabalho ou lhe dão trabalho sem sentido, ou humilhante, ou muito perigoso, ou, ainda, são estabelecidas metas de alcance duvidoso, levando a vítima a culpar-se e acreditar-se incapaz para o trabalho." (grifamos).

A prova oral corrobora as alegações da inicial, porquanto restou comprovado que a reclamada, através de seus representantes, no caso, seus supervisores de vendas, expõe seus empregados a situações humilhantes e degradantes, em verdadeiro assédio moral, o qual enseja indenização por moral.

Ressalto que o fato das punições serem aplicadas a todos, não afasta a natureza de assédio moral, porquanto como já explanado, a própria competição entre os empregados, para alcance de metas, é uma forma de constrangimento e humilhação que acaba na degradação do ser humano.

Anote-se, ainda, que o fato do reclamante admitir na inicial que sofreu humilhações por não atingir metas não isenta a reclamada do ônus relativo aos efeitos causados ao autor em decorrência do assédio moral.

A jurisprudência tem assentado que não se faz necessário à prova da lesão, porquanto o dano moral atinge bens incorpóreos, que afetam os direitos essenciais da pessoa, sendo de difícil demonstração.

Portanto, devida a condenação ao pagamento de indenização por dano moral, decorrente de assédio moral, uma vez que demonstrada, nos autos, a prática de atos atentatórios à dignidade do reclamante.

No que respeita ao valor da indenização, o julgador deve atentar ao grau da culpa e ao porte econômico das partes. Os elementos evidenciam o desiderato do empregador de ofender a integridade moral do trabalhador. O reclamante trabalhou por mais de quatro anos e recebia, à época da demissão, em torno de R\$ 1.400,00 de salário fixo e outras parcelas. O porte econômico da reclamada dispensa comentários. Entendo razoável a importância estipulada pelo Originário, correspondente a 150 salários mínimos. Nego provimento ao recurso.

HONORÁRIOS DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

A sentença deferiu, com base na Lei n. 1.060/50, honorários da assistência judiciária, fixados em 20% sobre o valor da condenação.

A recorrente não pretende ser absolvida da condenação, buscando apenas a redução dos honorários. Nos termos do art. 11, § 1º, da Lei n. 1.060/50, impõe-se dar provimento ao recurso, reduzindo-se os honorários da assistência judiciária ao patamar de 15% sobre o valor da condenação.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso ordinário da reclamada para absolvê-la da condenação ao pagamento de indenização decorrente do não cumprimento do termo de compromisso junto ao CADE; bem como para reduzir os honorários da assistência judiciária para 15% do valor da condenação. Valor da condenação arbitrada em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), que se reduz para R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), para os fins legais.

Intimem-se.

Porto Alegre, 14 de outubro de 2004 (quinta-feira).

Carlos Alberto Robinson - Juiz presidente e Relator
\\ALK-
TRT14

DECISÃO

PROCESSO Nº. 1461 - 2002 - 000 - 03- 00

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 1 RMA

ACÓRDÃO

Integra do acórdão do Tribunal Superior do Trabalho referente ao Sr. Wagner Pereira Prado da Silva e Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região após recurso da denunciada em 23 de outubro de 2003.

<http://www.tst.gov.br>

Seção administrativa

Tipo: RMA - Número: 1461 - Ano: 2002

PROC. Nº TST-RMA - 1461/2002-000-03-00.3

C:

Acórdão seção administrativa

JOD/lhp/lm

Recurso. Matéria Administrativa. Servidor. Pena. Advertência. Cassação. Reexame. Impossibilidade.

1. O recurso em matéria administrativa para o Tribunal Superior do Trabalho, de conformidade com a Súmula nº 321, cabe estritamente para o controle de legalidade, não para o reexame da virtual injustiça da decisão, que supõe revolvimento de fatos e provas.

2. Incabível recurso em matéria administrativa para o Tribunal Superior do Trabalho objetivando restabelecer a imposição de penalidade de advertência imposta pelo Presidente do Tribunal Regional, mas cassada pelo Órgão Especial do Tribunal Regional a quo, bem assim o reconhecimento das justificativas da acenada conduta desidiosa do Servidor-denunciado.

3. Para se acatar semelhante postulação, imperioso proceder a detido exame dos motivos ensejadores do ato disciplinar e dos fatos apurados mediante processo disciplinar, o que refoge ao estrito controle de legalidade exercido pelo Tribunal Superior do Trabalho em matéria administrativa.

4. Recurso em matéria administrativa não conhecido, por incabível.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso em Matéria Administrativa nº TST-RMA-1461/2002-000-03-00.3, em que é Recorrente MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 3ª região e são recorridos Wagner Pereira Prado Da Silva e TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 3ª região.

O presente procedimento administrativo inicia-se com a comunicação que fez o Exmo. Juiz do Trabalho da Vara de Pouso Alegre/MG, apontando comportamento desidioso do Servidor Wagner Pereira Prado da Silva, exercente da função de Oficial de Justiça ad hoc, ao não observar as normas de cumprimento de mandados judiciais (fls. 02/03).

Determinada a instauração de Processo Administrativo Disciplinar, por decisão publicada em 10/04/2002 (fl. 61).

O Exmo. Juiz Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, acolhendo, na íntegra, a conclusão constante dos autos do Processo Disciplinar, aplicou a pena administrativa de advertência ao Servidor-denunciado, em face da inobservância do disposto no art. 116, incisos I, III e IV, da Lei nº 8112/90.

Inconformado, interpôs o Servidor recurso para o Órgão Especial do TRT a quo. Em suas razões, sustentou que as acusações formuladas pelo Diretor de Secretaria da Vara do Trabalho de Pouso Alegre/MG não se justificariam, porquanto em anterior processo correicional, em que se alegava negligência no cumprimento dos mandados judiciais que lhe foram distribuídos, concluiu o Juiz-corregedor favoravelmente ao Denunciado, nos seguintes termos:

Diante disso, não há providência alguma a ser tomada contra o Denunciado, tendo em vista que seu desempenho funcional no momento recebe os encômios do próprio Denunciante. (fl. 372).

O Órgão Especial do Tribunal a quo conheceu do recurso e, no mérito, deu-lhe parcial provimento para, à exceção da perda da função comissionada de Oficial de Justiça ad hoc, cassar as demais penas e atos que atingiram o Recorrente (fls. 435/445).

Inconformado, o Ministério Público do Trabalho da 3ª Região interpõe recurso ordinário em matéria administrativa, sustentando que a Administração Pública tem o dever de promover a apuração de irregularidades imputadas a servidor. Argumenta o Recorrente que a prova dos autos evidencia o comportamento desidioso do Servidor, ora Recorrido, diante dos fatos comunicados pelo Exmo. Juiz Presidente da Vara do Trabalho de Pouso Alegre/MG ao então Juiz Presidente do TRT da 3ª Região, mediante os ofícios 494/02, 493/02, 502/02, 503/02, 653/02 e 682/02 (fls. 454/467).

Contra-razões às fls. 473/490.

Os autos não foram remetidos à d. Procuradoria-Geral do Trabalho.

É o relatório.

1. Conhecimento do recurso

1.1. Reexame do mérito da cassação da pena de advertência

O Servidor Wagner Pereira Prado da Silva, ora Recorrido, em contra-razões, suscita preliminar de não conhecimento do recurso, por não demonstrada a ilegalidade do ato.

Reputo fundada a preliminar, porquanto incabível o presente recurso em matéria administrativa no que tange ao reexame da conveniência e da oportunidade da aplicação da pena de advertência ao Servidor.

Como visto, o Recorrido foi advertido nos termos da seguinte decisão administrativa, de lavra do Exmo. Juiz Presidente do Eg. 3º Regional:

"Tendo em vista o que consta dos autos do Processo Administrativo Disciplinar em epígrafe, ACATO, na íntegra, o relatório apresentado pela comissão, para ADVERTIR o servidor Wagner Pereira Prado

da Silva, Analista Judiciário, Matrícula 30833404, em face da inobservância do disposto no art. 116, inciso I, III e IV da Lei nº 8112/90.

Encaminhem-se cópias do Relatório e da presente decisão à Diretoria da Secretaria de Coordenação Administrativa, para a adoção das providências pertinentes à sua área de atuação, fazendo-se comunicar à Diretoria da Secretaria de Pessoal para fins de registro nos assentamentos funcionais, observado o disposto no art. 131 da Lei nº 8112/90.

Oficiem-se ao denunciado, à MM. Juíza Titular da Vara do Trabalho de Pouso Alegre e ao Diretor de Secretaria, dando-lhes ciência do Relatório da Comissão de Disciplina e da presente decisão.

Ultimadas essas providências, retorne-se o processo à Diretoria-Geral, para o arquivamento provisório. (fl. 414).

Inconformado, interpôs o Servidor-denunciado recurso para o Órgão Especial do TRT a quo. Em suas razões, sustentou que as acusações formuladas pelo Diretor de Secretaria da Vara do Trabalho de Pouso Alegre/MG não se justificariam, porquanto em anterior processo correicional, em que se alegava negligência no cumprimento dos mandados judiciais que lhe foram distribuídos, concluiu o Juiz-corregedor favoravelmente ao Denunciado."

O Órgão Especial do Tribunal a quo conheceu do recurso e, no mérito, deu-lhe parcial provimento para, à exceção da perda da função comissionada de oficial de justiça ad hoc, cassar as demais penas e atos que atingiram o Recorrente (fls. 435/445).

As razões de decidir do v. acórdão encontram-se vazadas nos seguintes termos:

"Desde que a prova dos autos, globalmente considerada, faz concluir que a mesma acaba de beneficiar o denunciado, voltando-se contra o próprio denunciante, em face das gravíssimas contradições, através delas evidenciadas, relativamente aos atos praticados pelo segundo, no estrito cumprimento de seu delicado munus de chefe de secretaria judicial induzindo em erro, primeiramente, o Juiz Corregedor; em seguida, o Juiz Presidente do Tribunal e, por fim, a própria Comissão de Inquérito -, impõe-se-nos o dever de ofício de tanto dar ciência oficial aos dois primeiros, para os fins expressamente previstos em lei e absolvendo, por sua vez, o indiciado, das penas que lhe foram impostas, à exceção da perda da função comissionada de oficial de justiça ad hoc, enquanto esta comporta a destituição, inclusive, ad nutum.

Esta, para nós, a conclusão a que inexoravelmente se chega, através da verdade processual estampada nas páginas destes autos.

Por tais motivos, conheço do recurso e dou-lhe provimento parcial para, à exceção da perda da função comissionada de oficial de justiça ad hoc, cassar as demais penas e atos que atingiram o recorrente, nominados na fundamentação deste voto." (fl. 445).

Inconformado, o Ministério Público do Trabalho da 3ª Região interpõe recurso ordinário em matéria administrativa, pretendendo a reanálise do conjunto fático-probatório, de modo a rediscutir os motivos justificadores das apontadas irregularidades imputadas ao servidor. Argumenta o Recorrente que a prova dos autos evidencia o comportamento desidioso do Servidor, ora Recorrido, diante dos fatos comunicados pelo Exmo. Juiz Presidente da Vara do Trabalho de Pouso Alegre/MG ao então Juiz Presidente do TRT da 3ª Região mediante os ofícios 494/02, 493/02, 502/02, 503/02, 653/02 e 682/02 (fls. 454/467).

A Súmula nº 321 do Eg. TST sedimentou o seguinte entendimento:

"Nº 321. Decisão administrativa. Recurso. Revisão do Enunciado nº 302. Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, em processo administrativo, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho tão-somente para exame da legalidade do ato. (Res. 13/1993, DJ 29-11-1993)".

Vale lembrar a propósito a lição do Ministro CARLOS MÁRIO DA SILVA VELLOSO:

"Denuncia-se a ilegalidade pela inexistência de motivo e por resultado atentatório à norma legal.

A legitimidade do ato disciplinar como espécie do gênero ato administrativo, define-se em função de seus cinco elementos constituintes: a competência do sujeito ativo em face do sujeito passivo; o motivo; o objeto; a finalidade e a forma. A Lei 4.717, de 1965, ao regulamentar a disposição constitucional sobre os atos administrativos patrimoniais, conceituou as nulidades em razão de cada elemento que pela sua generalidade, aplica-se a toda atividade administrativa, inclusive a disciplinar. De acordo com o art. 2º, parágrafo único:

a) a incompetência fica caracterizada quando o ato não se incluir nas atribuições legais do agente que o praticou;

- b) o vício de forma consiste na omissão ou na observância incompleta ou irregular de formalidades indispensáveis à existência ou seriedade do ato;
- c) a ilegalidade do objeto ocorre quando o resultado do ato importa em violação de lei, regulamento ou outro ato normativo;
- d) a inexistência dos motivos se verifica quando a matéria de fato ou de direito em que se fundamenta o ato, é materialmente inexistente ou juridicamente inadequada ao resultado obtido;
- e) o desvio de finalidade se verifica quando o agente pratica o ato visando o fim diverso daquele previsto, explícita ou implicitamente, na regra de competência.'

Basta, pois, a falta ou defeito indissociável em um dos cinco elementos para contaminar todo ato administrativo." (Mandado de Segurança; RDP/55-56, pág. 343).

Na espécie, partindo desses pressupostos, verifica-se que a intenção do Recorrente não é propriamente controle da legalidade.

Pretende o Recorrente o reconhecimento das irregularidades apontadas no tocante à acenada conduta desidiosa do Servidor-denunciado e, conseqüentemente, restabelecer a punição a ele aplicada por força da decisão proferida pelo Exmo. Juiz Presidente do Tribunal Regional (fl. 414). Inegável que o Recorrente busca, mediante o presente recurso ordinário em matéria administrativa, novo exame dos fatos motivadores do ato disciplinar, com o cotejo da prova, inclusive, pugnando pela justiça da pena de advertência aplicada anteriormente pelo Exmo. Juiz Presidente do TRT.

Sucedo que, para se acatar semelhante postulação, imperioso proceder a detido exame dos motivos ensejadores do ato disciplinar e dos fatos apurados mediante processo disciplinar, o que refoge ao estrito controle de legalidade exercido pelo Tribunal Superior do Trabalho em matéria administrativa.

À vista do exposto, acolho a preliminar de não conhecimento do recurso em matéria administrativa, por incabível, ante o óbice da Súmula nº 321 do Eg. TST.

Isto posto

ACORDAM os Ministros da Seção Administrativa do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, prosseguindo no julgamento, acolher a preliminar argüida pelo Servidor-recorrido, em contra-razões, e não conhecer do Recurso, por incabível, em face do Enunciado 321 do TST.

Brasília, 23 de outubro de 2003.

João Oreste Dalazen
Ministro Relator

Atualizado em julho de 2004

O uso deste material é livre, contanto que seja respeitado o texto original e citada a fonte: www.assediomoral.or

Nota à imprensa

Foi com grata satisfação que pude testemunhar, de perto, nos dias 25 de setembro e 23 de outubro de 2003, as sessões de meu julgamento perante a Egrégia Corte Administrativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, Distrito Federal.

A decisão transitou em julgado no último dia 11 de fevereiro.

No dia 23 de outubro de 2003, aquele Superior Sodalício, sem divergências, ou seja, à unanimidade de votos dos Ex.mos. Srs. Ministros daquela Corte, decidiu por não conhecer do recurso interposto pelo Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho de Minas Gerais, por incabível, acolhendo o voto condutor do Ex.mo. Sr. Ministro João Oreste DALAZEN.

Deste último julgamento participaram os Ex.mos. Srs. Ministros Vantuil ABDALA, Vice-Presidente, no exercício da Presidência, Ministros RIDER Nogueira de Brito, José Luciano de CASTILHO PEREIRA, Milton de MOURA FRANÇA, João Oreste DALAZEN, Relator e a Ex.ma. Procuradora-Geral do Trabalho, Sandra Lia SIMÓN.

Tanto quanto ou mais que eu, saí vitorioso no Colendo Tribunal Superior do Trabalho o próprio Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, entendido, neste particular, os Ex.mos. Juízes componentes do Órgão Especial daquele Sodalício, sem contar a irradiação desta decisão quanto à abordagem do tema central: ASSÉDIO MORAL MEDIANTE ABUSO DE AUTORIDADE.

As medidas judiciais em busca de penalização dos agentes públicos culpados serão encetadas de imediato.

Agradeço ao meu Sindicato - SITRAEMG -, nas pessoas da Diretoria Executiva, e, em especial, a S.S.a a Presidente, Sônia PÉRES, a Diretora Heloisa LOMÔNACO e a minha querida irmã, Elizabeth PRADO, pelo firme - inquebrantável mesmo - apoio. Estes agradecimentos são também extensivos a todos os colegas e aos amigos, os quais, ainda que discretamente, torceram pela finalização desta quadra difícil em minha vida pessoal, profissional e social. Não poderiam faltar os agradecimentos ao meu pai, Benedito e aos demais irmãos, Virgínia Maria, Ruy e Miriam e a todos os familiares. Faço Menções Honrosas os profissionais da Medicina: Drs. Sebastião JUPIAÇARA, Mauro SAPONARA, Sheila CAPISTRANO, Maria de Fátima ABDALLA, José Antonio TAKARA e José Maria FANUCHI, profissionais que ajudam-me sobremaneira nesta travessia. Dedico esta vitória a todos que ostensivamente torceram pelo resultado alcançado e àquelas outras tantas pessoas, as quais, mesmo que discretamente também o fizeram. Faço, porém, dedicações especialíssimas ao meu ilustre, culto e honrado Advogado, Laerti SIMÕES de Oliveira, da vetusta cidade de Muzambinho e ao PEDRO Vieira Prado da Silva, querido e amado filho, o qual, desta vez, com sete anos, também torceu pela minha vitória, emocionando-me muito ao contar-me que por ocasião de meu julgamento, agendado para as 13 horas, ele interrompera suas atividades escolares no Colégio São José para uma oração em favor do pai.

A alegria pelo desfecho do caso é intensa, desta feita como da anterior, por decisões unânimes, agora da mais alta Corte da Justiça do Trabalho, porque, se de um lado é definitiva - irrecorrível mesmo, em face de expressa disposição constitucional e de entendimento jurisprudencial do Excelso Supremo Tribunal Federal, de outro não foi objeto de novo recurso incabível por parte do Ministério Público do Trabalho.

De qualquer modo, é deveras sintomático que no meu caso o Recorrente, Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais, defensor da Lei, tenha interposto recurso, mesmo ciente de expressa previsão legal proibitiva e inserida na CLT: artigo 678, inciso I, alínea "d", item 1 e do entendimento jurisprudencial prevalente (Enunciado da Súmula n. 321, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho), que vedam este tipo de artimanha processual.

De outra face, é importante destacar que num momento em que o Ministério Público do Trabalho da Bahia empreende ações contra a prática de atos de desrespeito aos Direitos Humanos, combatendo o Assédio Moral, é de pasmar que o de Minas Gerais aja na contra-mão da História, de um novo horizonte nas relações de trabalho, como ocorreu no meu caso.

O Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais, a partir de agora - e eu mesmo passarei a verificar se tal Instituição estará participando, na cognição, desde a instauração, dos Inquéritos Administrativos abertos no âmbito do Judiciário Federal Trabalhista com jurisdição em Minas Gerais - precisa atentar que em matéria processual não é possível ir "à la recherche du temps perdu", literariamente sugerido por Proust, isto é, ou se pratica o ato no momento certo ou não se pratica mais, sendo vedadas vias indiretas para se atingir objetivos inacessíveis ante a barreira intransponível da preclusão. Ademais, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, na respeitável decisão, não vislumbrou qualquer ilegalidade na veneranda decisão Regional, que ensejasse o conhecimento do apelo ministerial.

Vê-se, pois, que a legislação processual, dentro ou mesmo fora do contexto da Reforma do Poder Judiciário, deve ser alterada com a brevidade de tempo possível, eliminando recursos incabíveis e desnecessários e que visam apenas prostrar a execução dos julgados.

Ressalto, ainda, a minha excelente impressão quanto aos trabalhos dos Ex.mos. Srs. Ministros do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, nas duas sessões onde o processo esteve em pauta, momentos em que pude testemunhar de perto partes de julgamentos anteriores e posteriores à sessão de meu próprio julgamento.

Vi e senti que S. Ex.as., nos debates orais travados sobre os casos concretos, em pauta de julgamento, demonstraram, todos eles, um amplo conhecimento das questões atinentes aos processos, inclusive de detalhes, demonstrando com isto que não delegam atribuições constitucionais suas a Servidores da Casa. Então, diferentemente de alguns Juizes, S. Exas., os Srs. Ministros, realmente trabalham e dão exemplo a algumas Instâncias inferiores do Judiciário Trabalhista.

A minha esperança é a de que o caso esteja esgotado, sem outras protelações e com a execução do venerando Acórdão Regional, mantido que foi na íntegra, tudo isto para que, parafraseando e na feliz acepção de meu ex-professor, o nobre, honrado, digno e exemplo de Juiz, Luiz Otávio Linhares

RENAULT: "...diante de um capitalismo cada dia mais avassalador, o Direito do Trabalho não seja encarado como o direito das essências, mas sim das existências...".

Wagner Pereira Prado da Silva - março de 2004

Número Único: 01461-2002-000-03-00-3

Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região

Processo: Ra - 17/02

Data De Publicação: 17/01/2003

Órgão Julgador: Órgão Especial

Juiz Relator: Exmo. Juiz Manuel Candido Rodrigues

Recorrente: Wagner Pereira Prado da Silva

Recorrido: Exmo. Juiz Presidente Do Trt - 3a. Região

Ementa: Verdade Metafísica - Verdade Física - Verdade Processual - Conquanto se torne paradoxal a existência dessas três espécies de verdade, o certo é que a própria filosofia e o direito como tais as admitem sendo certo, embora, que tanto a física, quanto a processual, são sempre medianeiras da metafísica (a única que, a rigor, por ser indestrutível, como tal pode ser considerada). No campo dos julgamentos, a verdade processual, ainda quando porventura não manifeste a metafísica, a esta se equipara, apenas, para efeito de segurança, na prática dos atos processuais. De qualquer forma, "a verdade é uma força nascida em qualquer parte e que, atravessando corações e espíritos, se projeta nos documentos e livros; é uma força que agita os tribunais e parlamentos, constrói e reconstrói estados, derruba e varre poderes; é uma força que penetra, invisível, nos templos, alcança os campanários, ganha espaços inatingíveis, e, em pleno zenit, domina os páramos indevassáveis"

(Gilberto Vidigal).

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que figuram, como Recorrente, Wagner Pereira Prado da Silva e, como Recorrido, o Exmo. Juiz Presidente do TRT da 3a. Região.

I - Relatório

Wagner Pereira Prado da Silva, qualificado no processo em epígrafe, apresenta Recurso Administrativo contra a pena de advertência que lhe foi imposta, à fl. 415, aduzindo, para tanto, que "está respondendo, como indiciado, em verdade, por tentar reagir a um assédio moral" pois que, na verdade, tal pena já lhe foi aplicada, de forma cumulativa, com a de censura, pelo próprio Diretor de Secretaria, com a concordância e apoio formal e direto da juíza da própria Vara na qual se encontra lotado; sustenta esta alegação no teor da "promoção" feita pelo diretor de secretaria, no Proc. 2676/01, "in litteris": "verifica-se que houve desobediência pelo referido servidor às normas legais, provimentais e ao plano de trabalho/2002 traçado aos Oficiais de Justiça desta Unidade"; no caso, houve uma evidente indução em erro para aplicação da pena aqui recorrida; a Comissão designada para proceder ao exame e conclusão dos fatos imputados ao recorrente não procedeu, adequadamente, para emitir o "Parecer", em que se funda a pena aplicada ao recorrente; este "juntou ao feito certidão comprovando que até o dia anterior ao da vigência do Provimento 05, de 24/09/2001, o Sr. Diretor de Secretaria da Vara de Pouso Alegre certificava estar ele absolutamente em dia com todas as suas obrigações"; "se o Diretor de Secretaria de Pouso Alegre decide de forma diferente daquela contida no Provimento do juiz Corregedor, é evidente que devem ser eles harmonizados no sentido de se aplicar este nos aspectos de conflito com aquele"; o recorrente agiu de acordo com o Provimento da Corregedoria, em vigor sendo que o mais deve ser debitado a "abuso de autoridade" do Diretor de Secretaria da Vara de Pouso Alegre, numa inexplicável atitude de "execração pública do recorrente, fazendo constar de reclamações entre partes, que discutem temas outros que não os "interna corporis", antes mesmo do exercício do direito de defesa do servidor, reprimendas e advertências contra quem, futuramente, é processado apenas para ter tal pena já aplicada meramente homologada, como se processo servisse para este fim e não para aqueles que todos que oficiam no Judiciário bem o sabem".

Requer o cancelamento e revogações de todas as medidas paralelas de penalizações, em face do "império da antipatia documentada no Ofício 889/A-02, em desfavor do recorrente, por parte da juíza titular Camila Guimarães e do diretor de secretaria José Henrique da Paixão Lisboa, praticando todos os atos possíveis no sentido de afastar o recorrente do convívio com o seu filho, o que não conseguiu fazer a sua ex-esposa, Marília, lotada naquela mesma Vara na companhia de seu irmão, também lá

lotado a exercer funções de assessoria da julgadora quando no exercício do cargo para oficial de justiça estava designado".

Pede, sobretudo, que, através de um exame isento dos fatos, se dê provimento ao presente recurso.

Este, em síntese, é o relatório.

II - Voto

1 - Do conhecimento do recurso

Conheço do presente recurso, enquanto que se encontra em conformidade com as exigências legais.

2 - Do "meritum causae"

§ A - Considerações preliminares

Superados, embora, os graves equívocos e atropelos verificados, neste processo e que vão desde o tratamento de réu (impropriamente dispensado, originalmente, a um simples denunciado e, por fim, a um mero indiciado), passando pela inexplicável nomeação de um defensor dativo (fls. 387 vol. III), em favor de quem, administrativamente processado, já constava com advogado regularmente constituído (ata de fl. 142 vol. I), culminando com a inexplicável oitiva do próprio denunciante, como testemunha (fls. 130 e 139/142 vol I) -, o certo é que a delicadeza daquele consiste menos em tais aspectos da ordem formal e mais nas polêmicas e enigmáticas razões que tentam justificá-lo (e, por conseqüência, através dele, instrumentalizar quanto nele abertamente sobressai: de imediato, destituir o indiciado de seu cargo de Oficial de Justiça "ad hoc" e, por fim, afastá-lo, definitiva e terminantemente, da Vara do Trabalho de Pouso Alegre, onde se encontrava lotado (ofício de fls. 72, conjuntamente assinado pela Juíza titular da própria Vara e pelo seu diretor de secretaria o último, conforme evidenciado, em todas as páginas dos autos, autor deste processo e do que, precedentemente, pelo mesmo foi aberto, junto da Corregedoria Regional, também contra o recorrente).

A esta altura, cumpre destacar que, conquanto a questão aqui controvertida ainda se encontre "sub judice", conclui-se pelo histórico do processo que, na prática, aquele objetivo já foi alcançado restando-nos saber, então, até que ponto essa precipitação de fatos, aqui atacados, pelo recorrente, afinal, devem ou não ser ratificados por este sodalício.

Por isso mesmo é que, diante da decisão que embasa as penas aplicadas ao recorrente (de fls. 405 a 413 vol. III), da autoria de uma Comissão de funcionários, para tanto designada, agora que o recorrente retoma sua defesa, perante este Colegiado (segundo o mesmo, não só para que sejam anuladas as penas sofridas, mas, também, para que na condição de funcionário, com mais de vinte anos de carreira, "o Diretor de Secretaria seja compelido a se retratar de todas as promoções feitas em desfavor do Indiciado, de forma expressa e pública" e, "além disso, que lhe seja prontamente restabelecida a função comissionada FC 05 (defesa de fls. 403/404) reforçando, neste recurso, ainda, "in litteris", que "requer, ainda, que sejam canceladas e revogadas todas as medidas paralelas de penalização do recorrente, tais como remoção ou lotações em locais outros que não em Pouso Alegre, já que isto ocorre na espécie e há, sim, império da antipatia Documentada no Ofício 889/A 02, em desfavor do recorrente, por parte da Juíza titular Camila Guimarães e do Diretor de Secretaria José Henrique da Paixão Lisboa, praticando todos os atos possíveis no sentido de se afastar o recorrente do convívio com o seu filho, o que não conseguiu fazer a sua ex-esposa, Marília, lotada naquela mesma Vara na companhia de seu irmão, também lá lotado e a exercer as funções de assessoria da julgadora quando no exercício do cargo para Oficial de Justiça estava designado" - (fl. 421), resta-nos concluir, afinal, a verdade processualmente estampada neste processo.

§ B - Quanto ao mérito, propriamente dito

Abstendo-nos, desde logo, de tecer quaisquer considerações sobre o aspecto impressivo do processo desde que, embora formalmente representado por três volumes, aparenta tratar-se de abundante material de sua instrução -, o certo é que, feito o seu cuidadoso manuseio, facilmente se conclui que tanto resulta mais da inexplicável multiplicação de repetidas cópias documentais, sem outro mérito senão o de concorrer para a suprema dificuldade em distinguir o que representa contribuição de prova, daquilo que a obscurece.

De qualquer forma, partindo-se da natureza da denúncia, originalmente feita, contra o indiciado de que o mesmo, como oficial de justiça "ad hoc", foi negligente, no cumprimento dos mandados judiciais que lhe foram distribuídos -, desde que no exercício de uma função precária e comissionada, indaga-se, até que ponto, em nome e benefício da própria economia processual, não teria sido bem mais fácil proceder-se à destituição "ad nutum" daquele (evitando-se, assim, o profundo desgaste sempre causado por processos desta natureza).

Por outro lado e, ainda, no plano indagativo -, deparamo-nos com a seguinte e delicada questão, no plano da lealdade processual: uma vez que este processo foi instaurado, em 08/04/02 (conforme reza a promoção da fl. 60 Vol. I), tendo contado, anteriormente, com outro processo correicional, com igual finalidade, aberto pelo mesmo denunciante (no caso, o diretor de Secretaria da Vara de Pouso Alegre), e no qual consta, atestado pelo mesmo, junto da Corregedoria Regional, que o denunciado "deixou de cumprir diversos mandados sem causa justificada, inclusive não se dirigindo às cidades de Bom Repouso e Itapeva, localidades onde devia diligenciar" (teor da denúncia da fl. 165 vol. II), tanto suscita, no caso, os seguintes questionamentos:

a) Que razões teriam levado o denunciante a não atender o pedido de expedição de certidão, prontamente requerida pelo denunciado, sobre o seu desempenho funcional, para fins de produção de sua defesa, junto da Corregedoria enquanto que, a toda a evidência, as expressas na Certidão da fl. 287 (Vol. II), datada de 17/09/2001, deveras se tornam incompreensíveis (sobremodo, porque, na condição de denunciante, certamente dispunha de todos os dados estatísticos a respeito até porque arrolados, como objeto da própria denúncia que assina, à fl. 166, como principal autor)?

b) Por outro lado, "contrario sensu", como poder compreender-se que, desde que provocado pelo juiz Corregedor, em 11/12/2001 (fl. 365 vol. II), para "informar sobre o atual desempenho funcional do servidor" (denunciado), acusando o recebimento da ordem, em 17/12/01, logo no dia seguinte (18/12/01), tenha satisfeito o que, com igual dever, deixou de cumprir, para com o denunciado, desde 17/09/2001?

Pior que o atraso no cumprimento de um dever imposto por lei, porém, mais difícil ainda se torna compreender o conteúdo do ofício/resposta pelo denunciante enviado ao Juiz Corregedor, aqui literalmente transcrito:

"Em resposta ao ofício no. 1524/2001, recebido em 17/12/01, venho informar a V. Exa. que o servidor, Wagner Pereira da Silva, vem cumprindo regularmente os mandados judiciais com dedicação, zelo, presteza e estrita observância aos prazos legais, nada havendo, no momento, que desabone sua conduta" (fl. 370 Vol. III).

Neste caso, partindo-se do pressuposto certo de que o denunciante, como servidor público ainda por cima, revestido do poder/dever inerente a um diretor de secretaria judicial, de sempre certificar a verdade -, jamais poderá prestar falsas informações a quem quer que as requeira (sobremodo, ao Juiz Corregedor, seu superior hierárquico), entre as duas versões contraditoriamente a este último dirigidas, conforme evidenciado no processo correicional, resta-nos saber qual delas, afinal, deve ser tida na conta de verdadeira a esta altura, ainda afastando a hipótese de que nenhuma delas como tal possa ser tomada.

Não bastasse a representação de tão dantesco quadro processual e outro, com motivos porventura ainda mais grotescos, se nos depara, neste processo: o denunciante, depois de ter prestado informações tão contraditórias ao próprio Juiz Corregedor, voltou à carga, contra o indiciado, com iguais acusações de descumprimento por aquele de prazos processuais só que, desta vez, com duas novidades dignas de nota: as denúncias passaram a ser dirigidas, diretamente, ao Exmo. Juiz Presidente do Tribunal, tendo como base de sustentação um "Plano de Trabalho dos Oficiais de Justiça", de sua própria autoria, e pelo mesmo "promulgado", em 07/02/2002, respeitante ao "período avaliativo de 31/10/2001 a 30/10/2002 (encontrado, inicialmente, às fls. 06/07 do processo e no qual consta um "de acordo" da Juíza titular da Vara).

Pelo visto, através deste "ato provisional", o denunciante acabou pautando o "critério" de Avaliação dos Oficiais de Justiça neste processo, especificamente, transformado em ponto de apoio de todas as acusações promovidas contra o indiciado (e do que, por sua vez, inicialmente, decorreu a perda da função comissionada deste último, e a abertura deste processo disciplinar (fl. 60 vol. I).

Consumada, assim, a primeira pena decorrente da denúncia até aqui ainda controvertida.

Ao lado disto, nota-se, à fl. 73 (e, sobretudo, 80 Vol I) que o denunciante é autor de "Recomendações" dirigidas aos Oficiais de Justiça sendo que, na segunda, exclusivamente dirigida ao indiciado, em 21/11/2001 (contracenando, por sua vez, com o ofício dirigido ao Juiz Corregedor, em 18/12/01 fls. 370; Vol. III), naquelas "recomendando" ao denunciado que, "no recinto desta Secretaria, deverá se abster da prática de atos desta natureza e manter um comportamento urbano, sem tecer comentários dúbios e irônicos, evitando desta forma tumultuar o bom andamento dos trabalhos desta Unidade, sob pena de quebra da disciplina e da hierarquia".

Pior: o teor do ofício dirigido ao Juiz Corregedor, encontrado à já citada fl. 370 (vol. III) atenta, frontalmente, contra o minucioso relatório produzido pelo próprio denunciante, em 22/08/2001, como peça de base de prova no processo correicional por ele movido contra o denunciado (fls.167/179 Vol III) que, diga-se de passagem (porém, sempre, em homenagem à verdade), acabou por contar com a parcial retificação do denunciante, através da fala produzida às fls. 361/364 (vol. III), datada de 05/11/2001, diante da defesa e documentos apresentados pelo denunciante, junto da própria Corregedoria!

A gravidade da situação estampada no processo, porém, não fica por aqui: sobressai, sobretudo, contra a Avaliação Funcional do denunciado, feita pelo denunciante e suas duas assistentes, (datada de 19/11/01, e autuada de fls. 76 a 78 - (Vol. I), com a seguinte agravante: no item 04 (da fl. 78 Vol. I), invoca-se, como "Justificativa de Avaliação", a "conduta no período de 16/07/01 a 14/08/01 que ensejou a instauração do Processo Disciplinar TRT/SCR/169/01 junto à Corregedoria de Justiça (Pedido de Providências)".

Precisamente, diante de tantas e tão graves contradições do denunciante (no caso, um diretor de secretaria de Vara, autor de denúncia, perante o seu próprio Juiz Corregedor posteriormente, contrariada, taxativamente, através do ofício da fl. 370), limitou-se este último a concluir, a respeito da Medida Correicional intentada, devidamente instruída - porém, ainda assim, sem desistência ou retratação do denunciante:

"Diante disso, não há providência alguma a ser tomada contra o Denunciado, tendo em vista que seu desempenho funcional no momento recebe os encômios do próprio denunciante" (fls. 372).

Isto, em 21/12/2001, relativamente a uma Medida Correicional protocolada, em 27/08/2001 (fls. 165) cujo curso, portanto, se processou, praticamente, por quatro meses.

Superado, aparentemente, este gravíssimo episódio, com a própria decisão correicional; gravíssimo inclusive, porque chegou a comprometer, indevidamente, a intervenção dos bons ofícios do próprio Juiz Corregedor -, surpreendentemente, voltou-se à carga, com iguais denúncias, contra o indiciado (desta vez, porém, conforme anteriormente ressaltado, tomando-se por encosto um "ato provisional" (? !), da autoria do próprio denunciante, baixado pouco mais de dois meses após a decisão correicional, - eis que, conforme já referido, é datado de 07/02/2002).

Precisamente, um mês após essa "instrução" do denunciante, de caráter tipicamente "regimental", retomou-se uma seqüência de mais denúncias de descumprimento de prazos processuais, nas diligências de mandados judiciais só que, desta vez, não dirigidas ao Juiz Corregedor, porém, diretamente, ao Juiz Presidente do Tribunal (e, por outro lado, a maioria delas, assinadas por Juiz em exercício e, algumas, pela própria Juíza titular da Vara de Pouso Alegre todas elas, porém, movidas por promoções feitas em processos, da autoria do denunciante e de sua assistente Nilcéia esta, precisamente, a mesma que, com este último, também fez parte da Comissão de Avaliação do denunciado, encontrada à fl. 77 (Vol. I) do processo.

Enquanto que as mesmas acusações (de negligência funcional do denunciado, pelo descumprimento dos prazos judiciais), na Corregedoria, deram azo a um processo que perdurou de 27/08/2001 a 21/12/2001 (quatro meses, portanto), desta vez, porém, nota-se que o primeiro ofício/denúncia é datado de 08/03/2002 (fls. 02 Vol. I); e, mesmo sem qualquer consulta à Corregedoria, logo em 22/03/2002 (menos de quinze dias depois, por consequência), pelo Diretor-Geral do Tribunal foi proposta ao Juiz Presidente do Tribunal "a exclusão do servidor da função comissionada que ocupa e a instauração do competente Processo Administrativo Disciplinar, com o objetivo de promover a apuração da responsabilidade de Wagner Pereira Prado da Silva nos fatos narrados nos processos em epígrafe".

Impressionado com esta última invocação (de "processos em epígrafe"), este relator, com certa dificuldade, acabou por concluir que, onde se lê "processos" deve ler-se ofícios (no caso, encontrados às fls. 02, 08, 15, 23 e 29 (do Vol. I), o primeiro dos quais, precisamente, datado de 08/03/02 - todos os cinco, portanto, longe de ser processos (não passando, por isso, de puras acusações meramente formais).

Certo mesmo, até aqui pelo que consta do processo -, é que o denunciado, sem o espaço legal do direito de defesa, e apenas em função dos cinco citados ofícios, perdeu sua função comissionada de Oficial de Justiça "ad hoc".

Logo em seguida (em 11/04/02), em razão doutro ofício mais uma vez, também dirigido ao Juiz Presidente do Tribunal, conjuntamente, pela Juíza titular da Vara de Pouso Alegre e denunciante (fl.

72 Vol. I), ao argumento de "não ser do nosso interesse a continuidade da prestação de seus serviços (no caso, do indiciado) nesta Unidade e com o escopo de manter a boa ordem dos trabalhos da secretaria e a harmonia da equipe", e que a "conduta de não observância das normas legais, provimentais e internas, sem justificativa formalizada, constitui, na verdade, um mau exemplo para os demais servidores, devendo, pois, ser repelida, sob pena de quebra de disciplina, da hierarquia e desagregações na equipe" (destacando, também, "ser impossível a sua permanência no serviço externo da secretaria", e "inviável e inconveniente o mesmo exercer funções no âmbito interno da secretaria"; e salientando, por fim, que "sua ex-esposa e seu ex-cunhado trabalham também nesta secretaria internamente, cabendo frisar que a separação do casal foi litigiosa e que ainda persiste a discussão judicial sobre a partilha de bens"), tanto acabou resultando, logo a partir de 16/04/2001, no afastamento do cargo do denunciado, de acordo com os termos expressos na decisão da fl. 71 (vol I).

Pelo mesmo motivo da denúncia, foi imposta, assim, a segunda pena ao denunciado, de afastamento do exercício do cargo, por sessenta dias (Fl. 61 vol. I).

Instruído o processo, através de prova documental e testemunhal inclusive, com a inexplicável participação do denunciante, como testemunha, depois do compromisso deste "conforme a lei a dizer apenas a verdade", e "que não é inimigo do réu", nem "amigo da servidora Marília Vieira, ex-esposa do réu" (ata de fl. 139 vol. I), foi declarado que "confirma todas as promoções constantes nos autos assinadas por ele"; "que independentemente de pauta dupla, os mandados deveriam ser cumpridos no prazo legal (8 dias)", e que "o sistema de pauta dupla está implantado naquela secretaria desde Fevereiro 2000, data em que o depoente assumiu a diretoria e em vigor até esta data" (fl. 140 Vol. I).

Na citada assentada, porém, acabou por referir aspectos deveras interessantes, para o esclarecimento deste intrincado caso: "que o réu recebeu a primeira recomendação pelo juiz presidente, feita em 20/02/2002" treze dias após, portanto, a "instrução" pelo próprio baixada e endereçada aos oficiais de justiça; "que todos os oficiais pedem dilação de prazo"; "que não pode afirmar com precisão se anteriormente ao plano de trabalho todos os oficiais cumpriam os prazos" o que, pelo menos no último caso, no mínimo, dá margem às seguintes indagações: se não sabe informar, quanto aos outros oficiais de justiça, sobre o cumprimento de mandados judiciais, como conseguiu sabê-lo, quanto ao por ele denunciado?

Por outro lado, se todos os oficiais pedem dilação de prazo, por que só o denunciado tinha que cumprir o prazo imposto pelo denunciante ainda que contra a faculdade do art. 8o., do Provimento no. 05, da Corregedoria Regional?

Mais: se, conforme assentado na ata de instrução deste processo (fl. 139 vol. I), juramentado, o denunciante ratificou "todas as promoções constantes nos autos assinados por ele", contra o indiciado (isto em 05/07/2002), como explicar-se o teor do ofício da fl. 123 (vol. I), em resposta ao presidente da Comissão de Inquérito, em 12/06/2002, sobre recomendações feitas aos oficiais de justiça, constantes de atas correicionais, pelo mesmo assinado, e com a declaração de "que não houve qualquer recomendação por parte da Corregedoria, constante em ata correicional, relativa aos trabalhos desenvolvidos por todos os Oficiais de Justiça desta Secretaria, inclusive do Servidor Wagner Pereira Prado da Silva" (destacou-se)?

Afinal, se denúncias tinha a fazer, por dever de ofício, contra o denunciado, como compreender-se tamanha omissão, junto do Corregedor, nas próprias visitas correicionais, preferindo apresentá-las, diretamente, ao Juiz Presidente do Tribunal constituindo-se, assim, pela segunda vez, também, perante o último, em agente de graves e inexplicáveis contradições?

Para o indiciado, através da defesa que lhe foi propiciada pelo defensor dativo, à fl. 392 (Vol. III), "o que se pretende dizer é que, ou as acusações ... estão equivocadas ou decorrem de perseguição".

A propósito, deve salientar-se que, precisamente, através da defesa dativa de fls. 391/404 (Vol. III), numa específica e detalhada demonstração de dados fundamentais, de tal modo ficou demonstrado desta vez, junto da Comissão de Inquérito que eram inconsistentes as acusações agora feitas pelo denunciante, perante o Juiz Presidente do Tribunal que, no Relatório de Julgamento, textualmente, se reconhece: "Ao contrário do que afirma o defensor dativo (autos, f. 395/396) o indiciado excedeu o prazo legal/regulamentar para cumprimento do mandado 209/02. No que se refere aos demais processos, o procurador logrou êxito em comprovar que o indiciado cumpriu o seu munus" (fl. 411, in fine, Vol. III).

Resta-nos saber, neste caso, se tanto foi alcançado pelos outros quatro oficiais de justiça pois que, quanto a estes, nem o denunciante apresenta relatórios de confronto, no processo, muito menos a

atribuição de avaliação de seu desempenho (o que, lamentável e inexplicavelmente, também não foi requisitado pela Comissão de Inquérito).

A dar-se crédito ao depoimento do Oficial de Justiça José Adelino Dantas, em seu depoimento de fl. 141, "não tem notícia sobre o descumprimento do plano de trabalho dos Oficiais por parte de nenhum deles" fazendo supor que, nesta declaração, também está incluído o indiciado. Disse mais: "que não recebeu do réu nenhum pedido de ajuda para cumprimento de mandados" (ata de fl. 141 Vol. III).

Mesmo assim, ainda que estampado no processo, à fl. 169 (Vol. II), que enquanto o denunciado cobria uma distância de 606 Km contra, apenas, 369, 349 e 465 dos demais; e reconhecido, pelo Oficial José Adelino Dantas, no depoimento prestado, perante a Comissão de Inquérito, "que todos os Oficiais cumprem mandados com carro próprio, que todas as áreas possuem trechos ruins de difícil acesso e que não se pode utilizar qualquer tipo de veículo dada a multiplicidade de tipos de caminhos, encontrados na região; que cumpria mandados na região de Monte Verde; que com a chegada do réu passou tal atribuição para o mesmo; que as estradas apresentam alto grau de dificuldade tal como para todo o restante da região; que ocorrência de períodos chuvosos aumenta ainda mais as dificuldades enfrentadas pelos Oficiais de Justiça" o certo é que nada disto foi levado em consideração, no julgamento daquele.

Diante, pois, do amontoado de contradições apresentadas pelo autor das denúncias (tanto junto do Juiz Corregedor, quanto do Juiz Presidente do Tribunal e da própria Comissão de Inquérito), incorreu esta em contradição, evidenciada na conclusão da fl. 412, de proposta de advertência do denunciado sobretudo, porque jamais a tal conclusão se poderia ter chegado, diante das considerações ali tecidas, tomando por base a existência de elogios na ficha funcional daquele e a constatação de descumprimento de prazo, de um único mandado judicial.

De qualquer forma, acabou por se consumir a pena de advertência do denunciado, conforme consta à fl. 414 (Vol. III), precedida da perda da função comissionada e de afastamento do próprio exercício de seu cargo o que, por sua vez, fez com que aquele, no recurso apresentado, chegue a afirmar que "a pena imposta na decisão de advertência, já foi aplicada, de forma cumulativa com a de censura, tudo aliado a uma espécie de execução pública, tudo sob o império do exposto no item "a" - o assédio moral - o que permitiu ao Diretor de Secretaria praticar tais atos sob a concordância e apoio formal e Direto da Exma. Juíza daquela Vara, Dra. Camila" (fls. 419), e o que o leva a requerer, à fl. 421, inclusive, que "sejam canceladas e revogadas todas as medidas paralelas de penalização do recorrente, tais como remoções ou lotações em locais outros que não em Pouso Alegre, já que isto ocorre na espécie e há, sim, império da antipatia Documentada no Ofício 889/A 02 em desfavor do recorrente, por parte da Juíza Titular Camila Guimarães e do Diretor de Secretaria José Henrique da Paixão Lisboa, praticando todos os atos possíveis no sentido de afastar o recorrente do convívio com o seu filho, o que não conseguiu fazer a sua ex-esposa, Marília, lotada naquela mesma Vara na companhia de seu irmão, também lá lotado e a exercer funções de assessoria da julgadora quando no exercício de Cargo para Oficial de Justiça, estava designado".

Por sua vez, em face da consulta pelo denunciado dirigida ao presidente da Comissão de Inquérito sobre seu destino, ao final do prazo de afastamento (fl.) e de vez que, por um lado, não pretende abandonar a carreira e, por outro, está impedido de voltar à Vara de Pouso Alegre -, notado que tal esclarecimento não se encontra nos autos, por este relator foi determinado a fl 431, que a tanto se procedem, acabou sendo informado, através da Certidão da fl 433, que aquele, atualmente, se encontra lotado na Diretoria do Serviço Administrativo (o que para nós acaba por significar que, além de ter perdido a lotação, em Pouso Alegre, ainda por cima dali foi removido).

Cinco punições, portanto, para a mesma falta imputada o que, portanto, além de atentar contra o sagrado princípio jurídico do "non bis in idem", aqui atinge o extremo de atentar contra o mais grave do "non multidem".

Só por isto, portanto, já razões sobriariam para anulação das penas injustamente aplicadas ao denunciado à exceção, evidentemente, daquela da perda de função comissionada de oficial de justiça "ad hoc" eis que, quanto a esta, em razão de sua própria natureza, até mesmo comporta a destituição, "ad nutum", pelo Juiz Presidente do Tribunal.

Diante de tudo isto, o denunciante pede para que sejam anuladas estas e as demais penas por ele sofridas inclusive, a inexplicável "avaliação funcional" de fls. 76/78, feita pelo próprio denunciante, bem assim como todos os atos e moções que encontram no primeiro a autoria ou a cumplicidade.

Tal pedido decorre, necessariamente, da comprovada falta de isenção e de lealdade (funcional e processual) do denunciante, contra o indiciado, tanto nos julgamentos emitidos, quanto nas denúncias feitas e atos processualmente praticados, pelo primeiro, quer junto da Corregedoria Regional, quer perante o Presidente do Tribunal, quer mesmo diante da Comissão de Inquérito.

É que, em direito, tudo deve ser pautado pelo princípio da lealdade, ou mesmo da autoridade de que o agente eventualmente se reveste sempre no sentido de se evitar, quer o abuso de direito, quer o de autoridade (este último, segundo nos parece, ainda mais grave do que o primeiro).

Com efeito, conquanto de natureza analógica, em termos de gravidade, porém, o segundo acaba por sobrepor-se ao primeiro pois que se este se tipifica, simplesmente, pelo fato do titular do direito exceder-se, no seu uso, quanto aos limites que a este são impostos, tanto pelo seu fim econômico ou social, quanto pela boa-fé e pelos bons costumes (art. 187 do Novo Código Civil), certo se torna que, de outra parte, de qualquer forma, o agente considera-se revestido de uma legitimidade própria, a ponto de mais facilmente poder desculpá-lo no seu "modus agendi".

Já o "abuso de autoridade", por sua vez, além de partilhar dos mesmos e gravíssimos pecados, inerentes ao abuso de direito, deste se distingue, precisamente, enquanto que seu agente, não dispendo de uma legitimidade própria, mas delegada, no campo de sua atuação, ainda por cima indevidamente se serve da investidura num cargo ou função pública, que jamais poderá comportar desvios de conduta em regra, destinados a instrumentalizar objetivos pessoais daqueles que a tanto se arrogam (isto porque mais do que ao agente que de tanto usa, sobremodo, atinge a instituição em nome da qual se pratica).

Desde que a prova dos autos, globalmente considerada, faz concluir que a mesma acaba por beneficiar o denunciado, voltando-se contra o próprio denunciante, em face das gravíssimas contradições, através delas evidenciadas, relativamente aos atos praticados pelo segundo, no estrito cumprimento de seu delicado munus de chefe de secretaria judicial, - induzindo em erro, primeiramente, o Juiz Corregedor; em seguida, o Juiz Presidente do Tribunal e, por fim, a própria Comissão de Inquérito -, impõe-se-nos o dever de ofício de tanto dar ciência oficial aos dois primeiros, para os fins expressamente previstos em lei e absolvendo, por sua vez, o indiciado, das penas que lhe foram impostas, à exceção da perda da função comissionada de oficial de justiça "ad hoc", enquanto esta comporta a destituição, inclusive, "ad nutum".

Esta, para nós, a conclusão a que inexoravelmente se chega, através da verdade processual estampada nas páginas destes autos.

Por tais motivos,

Conheço do recurso e dou-lhe provimento parcial para, à exceção da perda da função comissionada de oficial de justiça "ad hoc", cassar as demais penas e atos que atingiram o recorrente, nominadas na fundamentação deste voto.

Oficie-se aos Exmos. Juízes Presidente do Tribunal e Corregedor, quanto às atitudes processuais do denunciante contra o denunciado, para os fins previstos em lei.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária do Órgão Especial, à unanimidade de votos, em conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, dar-lhe provimento parcial para, à exceção da perda da função comissionada de oficial de justiça "ad hoc", cassar as demais penas e atos que atingiram o recorrente, nominados na fundamentação do voto, determinando sejam oficiados os Exmos. Juízes Presidente do Tribunal e Corregedor, quanto às atitudes processuais do denunciante contra o denunciado, para os fins previstos em lei.

Belo Horizonte, 06 de dezembro de 2002.

Márcio Ribeiro Do Valle

Presidente

Manuel Cândido Rodrigues

Relator

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00394 - 2003 - 027 - 04- 00-4

PORTO ALEGRE, RS

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Número do processo: 00394-2003-027-04-00-4 (RO)

Juiz: HUGO CARLOS SCHEUERMANN

Data de Publicação: 14/10/2004

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A exposição do autor a escárnio pela chefia imediata, bem como sua sujeição a castigos físicos, palavras de baixo calão e ofensas pessoais e morais em reuniões de trabalho, torna evidentes o constrangimento e o abalo moral sofridos pelo reclamante na vigência do pacto laboral, configurando o dano moral de que tratam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e autorizando a condenação da reclamada ao pagamento da indenização respectiva. Recurso o reclamante a que se dá provimento.

VISTOS e relatados estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, interposto de sentença proferida pelo MM. Juízo da 27ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, sendo recorrente JOSMAR LOPES CORREA GOMES e recorrida COMPANHIA BRASILEIRA DE BEBIDAS.

Inconformado com a sentença proferida nas fls. 179-87 o reclamante interpõe recurso ordinário nas fls. 191-9, pretendendo a reforma daquela decisão no que tange ao reconhecimento de dano moral.

É o relatório.

ISTO POSTO:

DO DANO MORAL

Externou o Juízo de origem entendimento no sentido de que "A situação narrada pelas testemunhas evidencia que todos os empregados do setor, inclusive o reclamante, eram coniventes com o comportamento do Sr. Michel, sendo os procedimentos adotados nas reuniões incorporados na tradição daquele ambiente de trabalho e encarados como uma "brincadeira de mau gosto" que era promovida não só pelo Sr. Michel, mas também pelo próprio autor e demais gerentes de vendas, os quais costumavam coordenar as referidas reuniões." Sinala ainda o julgador a ausência de qualquer iniciativa do reclamante no sentido de se opor à prática de tais atos, bem como a imposição do mesmo procedimento a seus subordinados, concluindo não verificada a ocorrência de atos geradores de dano moral (sentença, fls. 182-5).

Não se conforma o reclamante com a decisão. Transcreve parte de seu depoimento para demonstrar o sofrimento a que foi submetido, além da pressão que o levou a um processo de estresse, culminando com seu desligamento da empresa. Afirma que a representante da empregadora confessou a situação fática vivenciada, confirmada pelas testemunhas, segundo as quais era obrigado a passar por um corredor polonês e ao pagamento de "prendas", além de ser ofendido por palavras de baixo calão. Sinala que o Gerente Michel "matava os empregados aos poucos com o terror psicológico", que jamais teve conhecimento da existência da possibilidade de prorrogação do convênio de saúde e busca a reforma da decisão.

À análise.

Notícia a inicial que o reclamante exerceu na reclamada a função de GVO (Gerente de Vendas e Operações) e posteriormente Coordenador da Pesquisa Thomas, num contrato de trabalho que perdurou por aproximadamente oito anos e sete meses. Afirma que no caso de não atingirem as metas propostas pela reclamada os empregados ficavam sujeitos a vários constrangimentos, "passando por situações vexatórias diante de seus colegas, ofendidos com palavras de baixo calão, além de serem obrigados a ouvir expressões chulas e frases do tipo 'vocês são um bando de vagabundos', 'tem mais é que se ralar', entre outras." (fl. 3). Aduz que, ao retornar ao trabalho após o benefício previdenciário, "não mais possuía mesa, cadeira ou microcomputador para trabalhar, pois havia sido substituído por outro colega" (fl. 4), com o que sentiu-se extremamente rejeitado, sendo alvo de comentários irônicos por parte do Gerente. Finalmente, por ocasião de seu desligamento, em 21/05/01, obteve da reclamada a garantia de que sua assistência médica seria prorrogada até o final do tratamento, o que no entanto ocorreu apenas por mais um mês, entendendo que a reclamada "agiu mal", gerando-lhe falsas expectativas quanto ao plano médico.

A reclamada, na defesa, nega tenha cometido qualquer ato ilícito, arbitrário, ilegal ou constrangedor. Argumenta que, uma vez rompido o contrato de trabalho, rompe-se também o plano de saúde, esclarecendo que se o reclamante estivesse em benefício médico no mês de maio, poderia ter encaminhado requerimento, conforme padrão, para prorrogar a vigência do plano, o que não fez (fls. 63-6).

A primeira testemunha, Marcelo, que trabalhou na reclamada de junho de 1997 a março de 2003 como Supervisor de Vendas, esclarece que o chefe imediato do reclamante era Michel, cuja forma de se comunicar "era habitualmente grosseira e agressiva", utilizando-se de palavrões e expressões de baixo calão. Diz que nas reuniões matinais, das quais o reclamante normalmente participava, se houvesse algum questionamento do qual o empregado não soubesse a resposta, "era motivo de chacota por parte do restante dos participantes da reuniões, inclusive pelo reclamante, bem como 'pagar apoio'; que 'pagar apoio' consistia em exercitar-se na frente dos colegas, exercício este realizado com as mãos no chão e levantando o tronco; no momento do 'apoio' o pessoal fazia 'chuva de papel'; estes procedimentos eram tradicionais na reclamada; (...); além do apoio tinha 'corredor Polonês', e pagamento de 'prendas'; (...); o reclamante também determinava o pagamento de 'apoio' e realizava questionamentos aos vendedores e supervisores" (fls. 174-5). A segunda testemunha, Tadeu, que trabalhou para a reclamada de 1976 a 2001, por sua vez, confirmou, no depoimento das fls. 176-7, que haviam reuniões matinais na área de venda, normalmente coordenadas pelo Gerente de Vendas, cargo do reclamante, e afirma que "Michel 'ofendia as pessoas com facilidade'; que nas reuniões na qual não participava o Michel as cobranças realizadas pelos gerentes de venda também existiam, mas não de forma agressiva, embora também houvesse pressão para atingir metas; Michel utilizava-se de palavras de baixo calão, com ofensas a moral da pessoa; (...); somente o Michel procedia dessa forma, embora houvesse também outras pessoas que se comunicavam na reclamada com a utilização de palavrões, em tom de brincadeira; o depoente não recorda do reclamante dizer aos colegas palavrões, salientando que 'isso até é possível'; o Michel tinha como apelido 'predador'; (...); que nas reuniões da área de venda (...) acontecia de ocorrer, quando o vendedor ou o gerente não atingissem a meta, situações de passar este vendedor ou gerente num 'corredor Polonês', levar tapas e pés na 'bunda' de todos os participantes do corredor; do corredor participavam os vendedores, supervisores e gerentes; (...); quando do retorno do reclamante do afastamento por saúde, este permaneceu na área de vendas, mas não na 'ativa'; que o pessoal comentava que o reclamante não tinha 'mais mesa'; os colegas do reclamante, quando de seu retorno da licença, comentavam sobre ele com a seguinte expressão: 'o' louquinho'; que o depoente nunca viu Michel referir-se ao reclamante com essa expressão; que a reclamada estendia o plano de saúde dos empregados desligados por mais seis meses da data da dispensa; que normalmente todos recebiam tal vantagem; que para alguns casos era concedido um tempo maior, mediante negociação com a demandada."

Em relação ao alegado "agir mal" da reclamada ao não prorrogar a assistência médica ao reclamante quando de seu desligamento da empresa, apesar de promessa neste sentido, uma das causas de pedir da

indenização por dano moral (alínea "b" da fl. 9), a segunda testemunha, como visto, esclarece que normalmente a reclamada estendia o plano de saúde por seis meses após a dispensa, ou até por tempo maior, dependendo de negociação com a empresa. O regulamento deste plano, aliás, juntado nas fls. 120-47, prevê expressamente tal possibilidade (fls. 126-7), consoante a tese adotada pela reclamada na defesa (fl. 65), documentos esses que se presume do conhecimento das partes interessadas. Neste contexto, cabia ao reclamante comprovar a alegada promessa verbal da reclamada à continuação da assistência médica pela empresa conveniada, o que não fez, tampouco encaminhou requerimento à empresa neste sentido, como poderia, não havendo pois como imputar qualquer procedimento irregular à reclamada neste sentido. Também o fato de o reclamante, ao retornar do trabalho, permanecer na área de vendas "mas não na ativa", como informa a segunda testemunha, não caracteriza, por si só, qualquer ato culposo da reclamada, situando-se tal circunstância no jus variandi do empregador. Quanto aos comentários de que o reclamante no retorno não tinha mais mesa, e mesmo a expressão "louquinho", partiram não de seu superior, mas sim de colegas, não servindo portanto para amparar a pretensão à percepção de indenização (depoimento da fl. 177).

De outro lado, porém, a prova testemunhal deixou bem claro a atitude grosseira e até humilhante adotada pelo superior do reclamante em relação não só a este, mas a todos seus subordinados, utilizando-se dos termos e expressões citados pelas testemunhas, ofensivos à dignidade de qualquer pessoa. Também demonstrou a prova oral ser praxe na reclamada procedimentos agressivos como expor os empregados a situações vexatórias como "pagar apoio" e "chuva de papel" na frente dos colegas nos casos de não responder a algum questionamento ou de não atingir as metas de venda, bem como passar pelo denominado "corredor polonês", situação na qual o empregado era submetido inclusive a agressões físicas por parte dos colegas e de seus superiores, mediante tapas e pés na "bunda".

Estreme de dúvidas, assim, que o procedimento da reclamada, representada pelo superior hierárquico do reclamante, extrapolou todos os limites do poder de direção do empregador, materializado no seu direito de direcionar, orientar e fiscalizar os trabalhos e incentivar os empregados à busca de melhores resultados, chegando às raias da humilhação e agressão, inclusive física, restando cristalino o dano causado ao reclamante.

De ressaltar que o dano que se pretende ver reparado é aquele definido doutrinariamente como dano moral direto, que na conceituação de Maria Helena Diniz (Responsabilidade Civil, SP, Saraiva, 1988, p. 73), citada por Glaci de Oliveira Pinto Vargas (in *Reparação do Dano Moral - Controvérsias e Perspectivas*, Porto Alegre, Ed. Síntese, p.17), "Consiste na lesão a um interesse que visa à satisfação ou ao gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (o nome, a capacidade, o estado de família)", não havendo dúvida de que os fatos relatados afetaram de modo inequívoco o gozo dos bens jurídicos acima referidos inerentes aos direitos da personalidade ou aos atributos de sua pessoa, notadamente quanto aos aspectos da liberdade, da honra e da própria imagem. Vale destacar, ainda, que para a configuração do dano moral é suficiente o abalo da honra subjetiva do sujeito, prescindindo qualquer repercussão social desse abalo, pois se efeitos houvesse falar-se-ia em dano material e não moral, ou seja, é necessário apenas que seja afetada a dignidade e honra do trabalhador.

Via de conseqüência, configurada a hipótese de dano moral ante o disposto no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, e art. 186 do Novo Código Civil (art. 159 do CC/1916), deve ser ele reparado. Cumpre ressaltar que o fato de o reclamante adotar com os seus subordinados semelhantes atitudes, o que se admite ante o depoimento das testemunhas, embora igualmente reprovável, não tem o condão de isentar a reclamada ou de tornar aceitável a forma de tratamento dispensada ao ora recorrente, mormente quando o autor agia assim na qualidade de preposto da ré, cobrando metas e objetivos por ela impostos.

Nesta mesma linha, em caso análogo, já decidiu este Tribunal, como se vê por exemplo do acórdão prolatado pelo Exmo. Juiz Carlos Alberto Robinson no proc. nº 00887-2003-015-04-00-4 RO, de

01/07/04, que retrata situação semelhante contra a mesma ré, no qual ressalta que "a reclamada, através de seus representantes, no caso, seus supervisores de vendas, expõe seus empregados a situações humilhantes e degradantes, em verdadeiro assédio moral, o que enseja indenização por dano moral." No mesmo sentido a Exma. Juíza-Relatora Dionéia Amaral Silveira, em 18/08/04, nos autos do proc. nº 01023-2001-011-04-00-2 RO, também contra a mesma reclamada e situação análoga, cuja ementa se transcreve: "INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Devida indenização por dano moral ao autor, diante da prova colhida, que comprovou que o mesmo foi submetido a humilhações perante os colegas de trabalho, perpetradas pelos seus superiores hierárquicos."

Estabelecida tal premissa, sobre a medida da reparação, tem-se por oportuna a lição de Caio Mário da Silva Pereira a respeito da matéria, também citado por Glaci de Oliveira Pinto Vargas na obra acima referida: "O fulcro do conceito ressarcitório acha-se deslocado para a convergência de duas forças: caráter punitivo para que o causador do dano, pelo fato da condenação, veja-se castigado pela ofensa praticada e o caráter compensatório para a vítima que receberá uma soma que lhe proporcione prazer como contrapartida ao mal sofrido". Na mesma obra, é transcrita a seguinte ementa, bastante elucidativa quanto ao critério de estabelecimento do "quantum" da indenização: "DANO MORAL - INDENIZAÇÃO - CRITÉRIO DE QUANTIFICAÇÃO - O critério de fixação do valor indenizatório levará em conta, tanto a qualidade do atingido, como a capacidade financeira do ofensor, de molde a inibi-lo a futuras reincidências, ensejando-lhe expressivo, mas suportável, gravame patrimonial (TJRS - EI 595032442 - 3º GCC - Rel. Des. Luiz Gonzaga Pilla Hofmeister - J. 31.09.95)".

Na esteira de tal entendimento e considerando todos os fundamentos expendidos, analisados os critérios de razoabilidade, proporcionalidade, condição pessoal do ofendido, capacidade econômica do ofensor e a extensão do dano causado, tem-se por justa a indenização em valor equivalente a uma remuneração mensal do reclamante para cada ano trabalhado ou fração igual ou superior a seis meses, ou seja, oito anos multiplicado por R\$ 4.781,00 (documento da fl. 13), o que totaliza R\$ 38.248,00.

Nessa medida, dá-se parcial provimento ao recurso do reclamante para deferir-lhe indenização por dano moral no valor de R\$ 38.248,00 (trinta e oito mil e duzentos e quarenta e oito reais), que deverá ser atualizado monetariamente a partir da data da rescisão contratual, segundo critério da Sumula nº 21 deste Tribunal e acrescido de juros nos termos da lei.

Por fim, considerando os fatos acima relatados, impõe-se seja dado ciência ao Ministério Público do Trabalho do teor da presente decisão, para os devidos fins.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso ordinário do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 38.248,00 (trinta e oito mil e duzentos e quarenta e oito reais), nos termos da fundamentação. Custas de R\$ 765,00, revertidas à reclamada, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$ 38.248,00. Oficie-se ao Ministério Público do Trabalho dando ciência presente decisão.

Intimem-se.

Porto Alegre, 29 de setembro de 2004 (quarta-feira).

HUGO CARLOS SCHEUERMANN - Juiz-Relator

Fonte: www.trt4.gov.br

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00335 - 2003 - 058 - 02- 00

SÃO PAULO, SP

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO**DECISÃO**

por unanimidade de votos, negar provimento ao apelo das réis; por maioria de votos, vencida parcialmente a Juíza Vilma Mazzei Capatto, dar provimento parcial ao recurso da autora para acrescentar à condenação as horas extras e reflexos com base nos horários declinados na inicial, relativamente aos períodos cujos controles de horário deixaram de ser anexados aos autos, com os adicionais e reflexos já deferidos na sentença de origem, bem como incrementar a condenação em uma hora extra diária, por ausência de intervalo legal, com os reflexos já reconhecidos na r. decisão de origem, e não somente os 15 minutos que deixou de usufruir, diferenças de depósitos fundiários, com base nos extratos da conta vinculada da autora juntados às fls. 42/43, indenização por danos morais no importe de R\$ 7.000,00, retificação da data de dispensa da autora em CTPS para a data de 02.05.02, por inclusão da projeção do aviso prévio, deverá ser observada a incidência dos descontos fiscais e previdenciários na forma supra determinada, tudo na forma da fundamentação do voto, que integra e complementa seu dispositivo.

PROCESSO Nº. 00436 - 2003 - 001 - 14- 00-0

PORTO VELHO, RO

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE PROVA SEGURA. Para a configuração do dano moral é imprescindível que exista nos autos prova segura, não servindo apenas indícios de ofensa à imagem ou à honra da pessoa.

RELATÓRIO

Inconformado com a sentença de fls. 66/69, que julgou improcedentes os pedidos relativos a rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por dano moral, o reclamante interpôs o presente recurso ordinário, juntado às fls. 71/79, pugnando pela reforma da sentença para que sejam deferidos os pedidos referentes à rescisão indireta e à indenização por dano moral. Contra-razões juntadas à fl. 84.

RESCISÃO INDIRETA

Alega o recorrente que restou comprovada a culpa da empresa quanto à impossibilidade de continuidade do vínculo laboral, que é o fundamento do pedido de rescisão indireta, asseverando que a recorrida, apesar de alegar abandono de emprego, não produziu qualquer prova neste sentido. É incontroverso nos autos que o reclamante sofreu acidente de trabalho, conforme narrado na inicial e na CAT juntada à fl. 24. O reclamante, no depoimento pessoal, confirma que sofreu perseguições, retaliações e que foi submetido a esforço físico na prestação de serviços, contrariando ordens médicas, de modo que restou inviável a manutenção do liame empregatício. O preposto confirmou a tese da

empregadora no sentido de que o reclamante estava se esquivando do labor. Resta então, para o deslinde da controvérsia, apenas a análise das provas produzidas nos autos, sendo que apenas a testemunha Ronildo Cristiano da Silva foi ouvida, tendo declarado que: (...)trabalhou para a reclamada de junho/02 a janeiro/03; que trabalhou junto com o reclamante por aproximadamente uma semana, no escritório, e o autor retornou para operador de painel de britadeira por determinação do Sr. Lucídio; que não presenciou nenhuma vez o reclamante, para exercer a função referida, ter que fazer qualquer esforço físico, que é inerente a essa função; que presenciou por uma vez, o encarregado determinar que o autor subisse ao departamento do qual trabalhava, e que lhe fosse feita uma advertência, pelo motivo de que estava fora do seu local de trabalho, quando não era verdade, e outra vez, quando o dono da empresa mandou o obreiro procurar os seus direitos; que na função do almoxarifado, o reclamante tinha que fazer esforço físico para carregar caixas e pneus; que o interrogado não presenciou qualquer proposta de acordo feita ao reclamante; que o interrogado pode afirmar que a advertência era injusta, vez que conversou com o encarregado, e este lhe disse que o reclamante estava no local de trabalho; que o reclamante tinha que erguer pneus de caminhão a uma altura de aproximadamente de 50 centímetros; que o reclamante carregava caixas de diversos tamanhos e pesos. Nada mais. (grifado) Vê-se pelo depoimento desta testemunha que efetivamente a recorrida perseguiu o recorrente no exercício de suas funções, impondo-lhe punições descabidas por não amparadas em faltas funcionais; exigindo-lhe trabalho que prescinde de esforço físico, contrariando recomendação médica, evidenciando que estas ações tinham como objetivo forçar o recorrente a se demitir do emprego. Assim sendo, tem-se que o recorrente desincumbiu-se satisfatoriamente do ônus da prova que lhe cabia quanto à alegada "perseguição" por parte da recorrida, daí advindo a inviabilidade da continuidade do pacto laboral, à luz do disposto no art. 818, da CLT, c/c o art. 333, inc. I, do CPC, merecendo reforma a decisão de primeira instância, mormente, porque a recorrida sequer arrolou testemunhas, enquanto o recorrente produziu prova de suas alegações. Neste prisma, razão assiste ao recorrente ao pretender o pagamento das verbas oriundas da rescisão indireta do contrato de trabalho e a indenização do período estável. Assim, merece reforma o julgado de primeiro grau para fins de se reconhecer a prática de falta grave, pela recorrida, na forma do artigo 483, a, da CLT, justificando o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho com suas conseqüências pecuniárias, conforme postulado.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Alega o recorrente que ficou caracterizado o dano moral causado pela recorrida por ocasião do seu humilhante despedimento, tendo sofrido perseguições e em seguida, foi indevidamente demitido por abandono de emprego. Necessário se faz registrar que a matéria versada nos autos, referente ao instituto do dano moral, é relativamente recente nos meandros desta Justiça especializada, sendo elevada ao patamar Constitucional pela Constituição Federal de 1988 (art. 5.º, incisos V e X), devendo merecer dos operadores do direito muita cautela e senso de razoabilidade, para que não se extreme, ao ponto de se transformar referido instituto em um verdadeiro "salvador da pátria" para cura de todos os males dos empregados, daí a afirmação de que o prestígio concedido ao dano moral pelo legislador constituinte deve ser mantido em sede de razoabilidade. A inviolabilidade da integridade, da honra e da imagem da pessoa está assegurada no inciso X do art 5.º da Constituição Federal de 1988, bem como a respectiva indenização. A dignidade da pessoa humana é fundamento da República e que está contido no artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988, sendo cabível a indenização compensatória, através da conversão do dano moral em pecúnia, pelo sofrimento causado ao ofendido e ao mesmo tempo a punição privada do ofensor, como forma de intimidá-lo a prática dessa natureza. O nexo de causalidade representa a relação causa e efeito entre a conduta do empregador e o dano suportado pelo ofendido, sendo imprescindível a demonstração indubitável de que o dano não teria ocorrido sem a conduta geradora do fato causador da ofensa. E mais: necessário se faz para a configuração do dano moral que a conduta tenha causado prejuízos consumados, o que deve restar robustamente comprovado nos autos, cuja prova incumbe à parte autora, à inteligência do previsto no art. 818 da CLT, c/c o art. 333, I do CPC, por se tratar de fato constitutivo do seu direito. Dessarte, no presente caso, o recorrente não logrou provar robustamente que foi submetido a ato que tivesse atingido a sua honra ou sua imagem, não havendo que se falar em ato de perseguição ou constrangimento capaz de gerar dano moral, como pretende o recorrente. Com efeito, embora tenha ficado comprovado nos autos que a recorrida, ou seus representantes, tivessem perseguido o recorrente, compelindo-o a romper a relação empregatícia, este fato, provado pela testemunha, ensejou a rescisão indireta do contrato de

trabalho, por tratar-se de descumprimento puro e simples do contrato de trabalho. Desse fato, porém, não se vislumbra a existência de ofensa à honra do empregado. Outrossim, a atitude faltosa da recorrida já está sendo suficientemente punida com o reconhecimento da rescisão indireta. Ressalte-se que não há impedimento para a aplicação também da indenização do dano moral onde, além do descumprimento do pacto laboral, a honra do empregado tenha sido atingida, o que, definitivamente não é o caso dos autos. Ademais, registre-se que o acidente que reduziu a capacidade de trabalho do recorrente, que inegavelmente produziu reflexos psicológicos, pois com apenas 34 (trinta e quatro)anos foi duramente atingido, tendo sua vida invadida por sentimentos conflitantes e com reflexos no seu ambiente de trabalho, de alguma forma, resultando de ação ou omissão da recorrida, existe a via apropriada para o ressarcimento, que é a indenização por acidente do trabalho, cuja competência não é da Justiça do Trabalho. Dessa forma, não há que se reformar a r. sentença que indeferiu o pleito de indenização por danos morais, por não ter o recorrente se desincumbido satisfatoriamente do ônus "probandi" que lhe cabia, à luz do disposto no art. 818 da CLT c/c o art. 333, I, do CPC, estando a decisão em plena consonância com a legislação pertinente, e com o que dos autos consta.

DECISÃO Acordam os Juízes do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, à unanimidade, conhecer do recurso ordinário. No mérito, dar-lhe parcial provimento, para efeito de declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho havido entre as partes em 11/02/2003 e, em consequência, condenar a recorrida a pagar ao recorrente o aviso prévio, os salários do período de garantia de emprego, com reflexos em 13º salário, FGTS (depósitos e multa de 40%), férias e gratificação de férias. Funcionou na sessão de julgamento o Exmº. Sr. Procurador do Trabalho, Dr. Gilson Luiz Laydner de Azevedo. Sala das Sessões do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Porto Velho, 09 de outubro de 2003. LAFITE MARIANO JUIZ RELATOR Publicado no DOJT14 nº 134, de 03-11-2003.

Observa-se neste acórdão que caberia claramente classificar o caso como assédio moral, no entanto o legislador preferiu caracterizar os reflexos psicológicos como acidente de trabalho. O dano moral não teve provimento porque o autor não o provou.

DECISÃO

PROCESSO Nº. 01301 - 2003 - 662 - 04- 00-5

PORTO ALEGRE, RS

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Número do processo: 01301-2003-662-04-00-5 (RO)

Juiz: MARIA INÊS CUNHA DORNELLES

Data de Publicação: 22/10/2004

EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. ASSÉDIO MORAL . Prova dos autos que confirma o assédio sexual de que a reclamante acusa ter sido vítima. Testemunhas que não deixam dúvidas quanto aos constrangimentos a que eram submetidas as funcionárias (entre elas a autora) pelo gerente de produção da reclamada em razão de sua conduta, tal como a de passar a mão em seus ombros e rostos, fazer brincadeiras com conotações sexuais, referir-se à beleza das mesmas e dirigir-se a elas com expressões do tipo "vovó enxuta". Ainda que assim não se entendesse, seria o caso de assédio moral . Condenação ao pagamento de indenização por dano moral que se mantém.

VISTOS e relatados estes autos de RECURSOS ORDINÁRIOS, interpostos de sentença proferida pelo MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo, sendo recorrentes RENATA CERATO(autora) E PERDIGÃO AGROINDUSTRIAL S/A(ré) e recorridos OS MESMOS.

Inconformadas, as partes interpõem recursos ordinários à sentença das fls. 115/119.

O recurso da reclamante, fls. 123/130, versa sobre a prova do assédio sexual, a valoração do dano moral (montante da indenização fixada), e o dano material e à imagem, cujas indenizações objetiva crescer.

A reclamada, pelas razões das fls. 132/138, busca absolvição da condenação que lhe foi imposta, de indenização por danos morais e honorários advocatícios.

Com as contra-razões da ré das fls. 145/149, sobem os autos a este Tribunal.

É o relatório.

ISTO POSTO:

PRELIMINARMENTE.

DO NÃO-CONHECIMENTO PARCIAL DO RECURSO DA RECLAMANTE. PROVA DO ASSÉDIO SEXUAL.

Não se conhece do recurso da autora quanto ao item da prova do assédio sexual. Diz a recorrente que, ao contrário do quanto exposto na sentença, os fatos não foram apenas demonstrados parcialmente, tendo em vista que a prova testemunhal foi robusta o bastante para que o juízo a quo reconhecesse a ocorrência do assédio alegado.

A sentença condenou a reclamada ao pagamento de indenização à autora por dano moral, dado o assédio sexual de que foi vítima. A reclamante insurge-se contra um fundamento da decisão, qual seja, a afirmação do Juízo de que restaram parcialmente demonstrados os fatos alegados, fazendo jus a demandante à indenização por dano moral (vide fl. 118). Aliás, quando o Juízo lança tal motivação, é para dizer, a seguir, que a reclamante não tem direito à indenização por dano material (lucros cessantes), visto que não restou comprovada a situação narrada.

Por isso, tratando-se de recurso contra um fundamento da sentença, e relativamente a item/preensão em que houve condenação da reclamada, não se conhece do apelo, no tópico, por incabível (ausência de interesse).

MÉRITO.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.

1. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL.

Relata a autora na inicial que laborou longos anos (desde 87) no setor de embutimento da reclamada, onde teve afetada a sua saúde em razão da umidade e do frio existentes no local, com progressão do quadro clínico que ocasionou inclusive o surgimento de crise asmática aguda (asma brônquica) com necessidade de internamento hospitalar. Informa que depois de ter concluído seus estudos, bem como cursos de informática para que fossem atendidos seus pedidos de mudança de setor, finalmente, em 28.4.03, passou a trabalhar no setor administrativo, em tarefas como controle de cartões-ponto, atendimento ao cliente, etc., sob comando e direção do gerente da unidade, Sr. Juarez de Mattos, que passou a assediá-la sexualmente, conduta que culminou com um escândalo provocado por sua esposa, que o surpreendeu em atitude de insinuação para consigo, incidente esse que repercutiu em toda a

fábrica e na pequena cidade de Marau. Diz que, por isso, viu-se envolvida em fofocas e intrigas, sendo alvo de ofensas, risos e chacotas em todos os lugares dessa cidade. Diz ter sido dispensada aproximadamente dez dias após tal incidente, e, em razão do ocorrido, não teve mais acesso ao mercado de trabalho, sequer sendo-lhe oportunizada a participação em eventuais seleções. Expõe, ainda, que Juarez de Mattos foi dispensado dez dias após a sua saída, em razão dos fatos apurados pelo diretor da empresa (o que contou inclusive com suas declarações), tendo sido feita averiguação desses fatos por psicóloga vinda da matriz, localizada em Videira/SC. Assim é que alega dano moral, por assédio sexual, objetivando a indenização respectiva.

A reclamada, na contestação, nega os fatos relatados pela demandante. Afirma que na área administrativa esteve vinculada diretamente a pessoas outras que não o gerente de produção e que apenas procedeu ao seu remanejamento temporário de função, dada a sua insistência nesse sentido. Acresce, ainda, que o contato com o gerente de produção era esporádico e restrito, tendo em vista que as novas funções que a reclamante passou a exercer integram a área de relações humanas da unidade, e não aquela atinente ao gerente de produção.

Decide-se.

Embora não digam respeito diretamente à pretensão deduzida, de indenização por dano moral decorrente de assédio sexual, os documentos das fls. 18 a 21, 25 e 26, demonstram a veracidade do quanto afirmado na petição de ingresso, de que a autora é portadora de asma brônquica (pelo menos desde maio/2000 - fl. 20), e que esteve hospitalizada em razão dessa doença. Segundo revela o documento da fl. 20, esse internamento hospitalar ocorreu em 16.04.03 (em 28.4.03 foi efetivada a alteração na função e no local de trabalho da reclamante, como restou incontroverso nos autos). E o documento da fl. 25 indica que o médico da reclamante solicitou à reclamada o seu afastamento de áreas frias e úmidas.

Os documentos das fls. 22 a 24, por sua vez, atestam que a demandante participou de curso de introdução à informática, Windows 98, Word 2000, etc., realizado no período de 18 de janeiro a 16 de junho de 2003, bem como concluiu o primeiro e segundo graus (99 e 2000, respectivamente). Indicam, desse modo, o quanto dito pela autora na inicial, à fl. 04, de que voltou aos estudos para postular e obter uma melhor colocação dentro da empresa, especialmente diante de seus problemas de saúde, agravados pelo seu ambiente de trabalho, extremamente frio.

Dito isso, cabe sinalar, e em atenção aos argumentos da reclamada trazidos em seu recurso, que o depoimento da reclamante em nada afeta a pretensão deduzida. A circunstância de ela não relatar precisamente os fatos alardeados na preambular não importa em conclusão de não-confirmação desses fatos. Embora seu depoimento, transcrito à fl. 99, não seja completo - no sentido de não traduzir todos os fatos citados, pois narra apenas alguns dos ocorridos, isso não prejudica nem afasta, desde logo, o pedido de indenização por dano moral.

A autora fez ouvir três testemunhas, únicas trazidas em Juízo. A terceira, Célio Volpato, que trabalhou como subordinado de Juarez de Mattos, o suposto assediador, nada declara em desfavor da conduta do mesmo.

Mas as duas primeiras, Daniela Bergmann e Carmen Colett, não deixam dúvidas quanto à conduta inadequada de Juarez, gerente de produção da unidade da reclamada em Marau.

A primeira testemunha, Daniela, fl. 100, afirma: Que a depoente trabalhou diretamente subordinada a Joarez por um ano; que Joarez costumava assediar suas subordinadas de forma verbal e com tentativa de contato físico; que a depoente tem conhecimento disto foi sofreu os assédios referidos; que a depoente não comentava muito o assunto, somente com colegas próximas; que a depoente não sabe se outras colegas se queixavam do mesmo tipo de assédio ou não; que a depoente não presenciou os fatos, mas ouviu os boatos espalhados pela fábrica, sobre situação envolvendo a esposa de Joarez; que os comentários eram de que a reclamante estava passando serviço realizado para o Sr. Joarez na sala

dele, quando a esposa do mesmo chegou e saiu de lá brava, tendo ligado da portaria para o esposo e referido "que ele não sabia com quem estava lidando"; que fisicamente Joarez tocou na depoente, com intenções sexuais; que a reclamante repelia as investidas de Joarez e por várias vezes comparecia na sala do mesmo para dizer que não se sentia bem trabalhando no setor, face as atitudes; que na entrevista sobre o clima no ambiente de trabalho a depoente registrou o fato num campo próprio para comentários; ...; que os assédios verbais ocorriam durante o horário de expediente e dentro da sala de Joarez; que os assédios físicos ocorriam após o horário de expediente, quando a depoente permanecia trabalhando para terminar alguma tarefa; ...; que nas conversas com Joarez este nunca ameaçou a depoente com despedida e prometia que iria mudar de atitude, o que acontecia por uns 2 meses, mas depois ele retornava a praticar o assédio; que em uma oportunidade a depoente antes de sair de férias conversou com Joarez sobre troca de setor e ao retornar este acenou com a possibilidade, mas depois voltou atrás, e referiu que a única possibilidade de transferência da depoente era para a produção; que a referência para a produção tem a característica de ameaça para a depoente, pois significa trabalho num local mais penoso, com frio e umidade; ...; que a depoente tomou conhecimento do fato envolvendo a esposa de Joarez no mesmo dia do fato; que o fato foi de conhecimento de toda a fábrica; que a depoente trabalha no almoxarifado, e ouviu os comentários no refeitório; que os comentários não envolviam qualquer relacionamento em envolvimento sexual ou emocional, entre a reclamante e o gerente Joarez; que a depoente foi chamada para entrevista com psicóloga da rda., sobre os fatos; que a depoente relatou a situação de assédio sofridas e antes referidas; que foram chamadas para entrevista Andreia Gatto e Carmem Colet; que Andreia e Carmem comentavam que Joarez passava a mão em seus ombros, e puxava alça de sutiã; ...; que de duas a três vezes por semana esposa de Joarez costumava visitar seu esposo no serviço; que as vezes o pessoal da guarita ligava avisando que a esposa de Joarez estava entrando e outras vezes não; que a depoente nunca ouviu comentário desabonatório da conduta da reclamante na empresa; que foi Andreia Gatto quem fez os comentários sobre o ocorrido com a esposa de Joarez, ..."

A segunda testemunha, Carmem Colett, diz: "... que Joares era uma pessoa muito espontânea com os funcionárias e funcionários; que desde que entrou Joarez fez brincadeiras em geral, inclusive com conotação sexual, com todos; que a depoente não presenciou nenhuma situação de assédio sexual de forma verbal ou física por parte de Joarez; que a reclamante comentou com a depoente que em uma oportunidade estava conversando com Joarez sobre um trabalho, na sala do mesmo, quando chegou sua esposa; que a esposa agrediu verbalmente Juarez, e saiu da sala com raiva; que alguns dias depois a reclamante foi despedida; que após a despedida da reclamante as funcionárias do setor foram submetida a entrevista com psicóloga; que a psicóloga referiu que se tratava de um trabalho rotineiro que estava sendo feito em toda a regional, ...; que as colegas Daniela, Andreia Gatto e Marta, comentaram com a depoente que não gostavam da maneira com Joarez brincava, em especial da forma como fazia elogios para elas com relação a beleza; ...; que a proximidade de toques de Joarez nas funcionárias referidas era no ombro e no braço e passar a mão no rosto; ...; que a depoente se encomendava com brincadeiras feitas por Joarez, como no sentido de dizer que era "uma vovó enxuta"; .. que também foram chamadas para a entrevista para psicóloga Daniel, Andreia e Marta " (sic).

Confirmam tais testemunhas, portanto, o que disse a autora em seu depoimento, e também na inicial (fls. 07/8), de ter havido uma investigação dos fatos, após a sua dispensa, por uma psicóloga vinda do município de Videira/SC, que entrevistou colegas suas, sendo Juarez dispensado na semana seguinte. Os documentos das fls. 88 a 91 retratam a dispensa de Juarez, ainda em junho/2003 (a dispensa da autora ocorreu em 06.06.03 - fls. 17, 59 e 60).

As testemunhas mencionadas não presenciaram os fatos que envolveram a reclamante (e não seria ordinário que o tivessem, pois o assédio sexual tem como componente essa particularidade, ou seja, as investidas do assediador ocorrem longe das vistas dos demais, o que traz extrema dificuldade para a vítima em comprovar suas assertivas).

Mas elas não deixam dúvidas de que constrangimento foi imposto à autora, pela conduta do superior hierárquico Juarez, gerente de produção, que tinha uma sala no setor administrativo (quanto ao local,

vide contestação, à fl. 39, as fotos das fls. 79 e seguintes e também a prova oral). De referir, desse modo, a certeza de que a autora mantinha contato com Juarez, ainda que a ele não estivesse diretamente subordinada, em razão de seus deveres funcionais e por ele trabalhar em uma sala no setor administrativo, para o qual a autora foi deslocada.

Mencionam as testemunhas o episódio que envolveu a esposa de Juarez, que repercutiu em toda a fábrica (fato esse que, derradeiramente, teria sido o ensejador da dispensa da autora, segundo sua versão). Da mesma forma, trazem elementos que indicam o constrangimento a que eram submetidas por Juarez, em razão de contato físico que lhes impunha (passar a mão nos ombros, no rosto, puxar a alça do sutiã) e de referências a seus dotes físicos. A testemunha Carmem refere que Juarez fazia "brincadeiras em geral, inclusive com conotação sexual, com todos" e que ela se sentia incomodada com essas brincadeiras, como, por exemplo, quando dizia que era "uma vovó enxuta".

Estando Juarez em situação de superioridade hierárquica - gerente de produção, a sua conduta de passar a mão nos ombros e rosto das funcionárias, fazer brincadeiras com conotações sexuais, referir-se à beleza das mesmas e dirigir-se a elas com expressões do tipo "vovó enxuta", demonstra-se inaceitável e inadequada, especialmente pelo cargo que ocupava.

Revelam tais atitudes, por conseguinte, assédio sexual, como definido no art. 216-A do Código Penal: "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

Ainda que assim não fosse, seria o caso de concluir-se por assédio moral, pois a conduta do gerente de produção, repita-se, impôs constrangimento às funcionárias, entre elas a reclamante. O preposto da ré adotou comportamento inaceitável e abusou do poder que lhe foi concedido. Manifestou-se no ambiente de trabalho, e especificamente em relação a determinadas funcionárias, entre elas a autora, com palavras e gestos que lhes impuseram sofrimento, desconforto, incomodação (como refere a testemunha Carmem), com dano à dignidade e pondo em perigo seus empregos.

Outro indicativo da conduta inadequada do gerente de produção no local de trabalho é o fato já antes relatado, de que após a dispensa da autora houve investigação procedida por psicóloga da reclamada vinda da matriz, que entrevistou colegas da reclamante, sendo que, após tais entrevistas, o Sr. Juarez também foi dispensado, segundo indicam os documentos das fls. 88 a 91. O da fl. 87, por outro lado, não altera nossa conclusão nesse sentido. Trata-se de procedimento administrativo oriundo da empresa, unilateral, cujo teor não foi judicializado e confronta com os demais elementos contidos na prova testemunhal. A demandada não fez ouvir nenhuma testemunha.

Restou evidenciada nos autos, por conseguinte, ter sido a reclamante vítima de assédio, praticado por preposto da unidade de Marau da reclamada, o gerente de produção.

Com tais fundamentos, mantém-se a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. A questão relativa à indenização fixada será objeto de apreciação conjunta com o recurso da reclamante, que também versa sobre essa matéria.

Provimento negado.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE E DA RECLAMADA. VALORAÇÃO DO DANO MORAL. INDENIZAÇÃO FIXADA.

Objetiva a autora a majoração do valor arbitrado a título de indenização por dano moral. A reclamada, a seu turno, pretende a sua redução.

A indenização por dano moral foi fixado na origem em R\$ 9.703,00. O Juízo levou em conta o número de anos trabalhados pela autora junto à reclamada - quinze anos e seis meses, e o salário por ela percebido, R\$ 626,00, fixando a indenização, assim, em um salário para cada ano de trabalho.

A fixação da indenização por dano moral deve levar em conta a situação econômico-financeira da empresa, o salário percebido pelo trabalhador e/ou a sua posição na estrutura organizacional da empresa e a gravidade do fato. Tem-se, desse modo, que é tímida a indenização fixada, de R\$ 9.703,00.

A reclamante laborou mais de quinze anos na reclamada (houve descontinuidade na prestação laboral, por duas vezes, de no máximo dois meses e alguns dias; o último contrato iniciou em 05.89, fl. 17). Em 28.4.03 foi deslocada do setor de embutimento para o administrativo e logo depois, em 06.6.03, foi despedida (fl. 17). O constrangimento a que foi submetida e a perda de seu emprego em virtude dele, sem dúvida, causou-lhe sofrimento atroz (ver, nesse aspecto, também o atestado médico da fl. 104). A situação econômico-financeira da reclamada, por sua vez, é de conhecimento público, dispensando maiores comentários.

Por isso, majora-se a indenização para R\$ 20.000,00.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, preliminarmente, por unanimidade de votos, não conhecer do recurso ordinário da reclamante quanto ao item "da prova do assédio sexual", por incabível.

No mérito, por unanimidade de votos, negar provimento ao recurso ordinário da reclamada. Por unanimidade de votos, dar parcial provimento ao recurso ordinário da autora, no remanescente, para majorar a indenização por dano moral para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Valor da condenação que se acresce em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Intimem-se.

Porto Alegre, 14 de outubro de 2004.

Maria Inês Cunha Dornelles - JUÍZA-RELATORA

Fonte: www.trt4.gov.br

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00064 - 2003 - 015 - 04- 00-6

PORTO ALEGRE, RS

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Número do processo: 00064-2003-015-04-00-9 (RO)

Juiz: CARLOS ALBERTO ROBINSON

Data de Publicação: 20/10/2004 8ª Turma
RECORRENTES:1..RONALDO ZACCANI ROLIM(autor)
2..COMPANHIA BRASILEIRA DE BEBIDAS (ré)
RECORRIDO:OS MESMOS

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL . Espécie em que devidamente demonstrados os constrangimentos e humilhações morais impostos ao reclamante no curso do contrato de trabalho. Dano moral configurado. Recurso não provido.

VISTOS e relatados estes autos de RECURSO ORDINÁRIO interposto de sentença proferida pelo MM. Juízo da 15ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, sendo recorrentes RONALDO ZACCANI ROLIM E COMPANHIA BRASILEIRA DE BEBIDAS e recorridos OS MESMOS.

Recorrem ordinariamente as partes, insatisfeitas com a decisão "a quo" que julgou procedente em parte a reclamatória trabalhista ajuizada. A reclamada insurge-se contra a condenação ao pagamento de diferenças de comissões, acréscimo salarial em decorrência das cobranças, indenização por dano moral e indenização relativa ao imposto de renda. O reclamante, por sua vez, não se conforma com o indeferimento do pagamento de horas extras e dos valores relativos ao plano de excelência de vendedores. Requer seja o valor da indenização por dano moral arbitrado em cento e cinquenta salários mínimos.

Há contra-razões pelo reclamante.

É o relatório.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Insurge-se a reclamada contra a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Alega que a análise da ocorrência ou não de dano moral não pode ser feita com base em critérios meramente objetivos. Aduz que a análise deve ser feita com base na subjetividade do indivíduo. Alude ser necessária a prova do ato gerador do dano e também da repercussão deste. Sustenta que os alegados constrangimentos sofridos pelo autor foram por ele mesmo admitidos como decorrentes do não atingimento das metas da empresa. Por fim, alega que, ainda que admitidos os fatos, a questão relativa à prova do dano elege a presunção baseada no sentimento do assim chamado "homem médio", como forma de aferição, o que não ocorre na presente, posto que as pessoas contratadas para as tarefas desenvolvidas pelo reclamante são pessoas com capacidade para enfrentamento de situações difíceis de cunho superior.

Sem razão.

Diz o reclamante, na inicial, que os vendedores, quando não atingissem as metas, eram obrigados a pagar prendas, como por exemplo, fazer apoio em cima da mesa, na frente dos colegas. Sustenta que os empregados submetem-se a ouvirem palavras pejorativas e desabonadoras de seus superiores hierárquicos.

Em defesa, a reclamada limita-se a aludir que não constrangeu, humilhou ou ofendeu o reclamante, não o submetendo a qualquer situação que provocasse dano moral e psicológico. Diz, ainda, que o reclamante deve comprovar o alegado dano.

Dos termos da inicial, entendo que a situação dos autos configura-se tipicamente como assédio moral

O assédio moral, embora não se constitua em fato novo, uma vez que é tão antigo quanto o próprio trabalho, somente recentemente vem sendo estudado. É também conhecido como hostilização no trabalho, ou assédio psicológico no trabalho ou também, ainda, como "psicoterror, mobbing ou bullying".

Considera-se assédio moral no trabalho a exposição de empregados a situações humilhantes e constrangedoras ao longo da jornada laboral. Humilha-se o empregado fazendo-o sentir-se ofendido, menosprezado, rebaixado, magoado, envergonhado, etc. O empregado passa a sentir-se um ninguém, um inútil, sem qualquer valor.

Normalmente, o assédio, que tem início nas atitudes e palavras proferidas por superiores hierárquicos contra determinado empregado, acaba sendo praticado pelos colegas de trabalho, os quais, com medo de retaliações ou punições afastam-se do humilhado, ofendendo-o também. A humilhação repetitiva interfere na vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, podendo evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou até mesmo à morte. Portanto, o assédio moral é um risco invisível, mas concreto nas relações de trabalho.

O assédio moral é praticado de forma diferenciada, dependendo do sexo da vítima: em geral, as mulheres sofrem interdição em sua fisiologia, quando, por exemplo, é controlado o tempo de permanência nos banheiros, etc; já os homens são atingidos em sua virilidade.

Assim como a prática do assédio moral em homens e mulheres ocorre, de um modo geral, de forma diferenciada, os prejuízos sofridos, igualmente, aparecem de forma diversa. As mulheres costumam expressar suas indignações com choro, tristeza, ressentimentos, mágoas, enquanto que os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e com vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

Segundo a Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, para o reconhecimento do nexo causal entre os problemas de saúde e as atividades do trabalhador, necessário que o médico, além do exame clínico, considere algumas questões, como o estudo do local de trabalho, o depoimento e a experiência dos trabalhadores, etc.

Atualmente é bastante variada a bibliografia a respeito do assunto. Além disto, as decisões judiciais já reconhecem a figura do assédio moral como fato gerador de indenização por dano moral.

Também contamos com uma séria de legislações com força municipal em vários estados do país, e vários projetos de lei contra o assédio moral, inclusive em nosso Estado, os quais embora voltados a servidores públicos, evidenciam a gravidade da situação e a urgência com que o assédio moral deva ser dizimado das relações de trabalho.

Em decisão proferida pela Juíza-Relatora Beatriz Zoratto Sanvicente, publicada em 09-06-03, no processo n. 00967.013/00-3, foi citada a brilhante exposição da MM^a Juíza do Trabalho da 5^a Região, Bahia, Marcia Novaes Guedes, in Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho, Revista LTr, Vol. 67, nº 02, Editora LTr, São Paulo, SP, 2003, pp. 162/165, a qual transcrevo a título de ilustração:

"Mobbing, assédio moral ou terror psicológico no trabalho são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, mora e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente no ambiente de trabalho. O termo mobbing foi empregado pela primeira vez pelo etologista Heinz Lorenz, ao definir o comportamento de certos animais que, circundando ameaçadoramente outro membro do grupo, provocam sua fuga por medo de um ataque.

(...)

No mundo do trabalho, o assédio moral ou mobbing pode ser de natureza vertical - a violência parte do chefe ou superior hierárquico; horizontal - a violência é praticada por um ou vários colegas de mesmo nível hierárquico; ou ascendente - a violência é praticada pelo grupo de empregados ou funcionários contra um chefe, gerente ou supervisor hierárquico.

O terror psicológico no trabalho tem origens psicológicas e sociais que ainda hoje não foram suficientemente estudadas. Sabe-se, todavia, que, na raiz dessa violência no trabalho, existe um conflito mal resolvido ou a incapacidade da direção da empresa de administrar o conflito e gerir adequadamente o poder disciplinar. Por isso mesmo não se pode mitigar a responsabilidade dos dirigentes das organizações no exercício do poder diretivo. Tanto a administração rigidamente hierarquizada, dominada pelo medo e pelo silêncio, quanto a administração frouxa, onde reina a total insensibilidade para com os valores éticos, permitem o desenvolvimento de comportamentos psicologicamente doentes, que dão azo à emulação e à criação de bodes expiatórios.

(...)

A violência psicológica segue uma dinâmica identificada na qual o sujeito perverso emprega várias modalidades de agressões contra a pessoa.

(...)

Como sabiamente já deduziu o leitor, a vítima do assédio moral ou terror psicológico é violentada no conjunto de direitos que compõem a personalidade. São os direitos fundamentais, apreciados sob o ângulo das relações entre os particulares, aviltados, achincalhados, desrespeitados no nível mais profundo. O mais terrível é que essa violência se desenrola sorrateiramente, silenciosamente - a vítima é uma caixa de ressonância das piores agressões e, por não acreditar que tudo aquilo é contra ela, por não saber como reagir diante de tamanha violência, por não encontrar apoio junto aos colegas nem na direção da empresa, por medo de perder o emprego e, finalmente, porque se considera culpada de toda a situação, dificilmente consegue escapar das garras do perverso com equilíbrio emocional e psíquico para enfrentar a situação e se defender do terrorismo ao qual foi condenada. O dano pessoal, conforme a redefinição do dano moral - tese brilhantemente construída por Paulo Eduardo Vieira de Oliveira - é a consequência jurídica imediata que deflui da análise do fenômeno sob o ponto de vista da defesa dos direitos e interesses da pessoa humana.

(...)

O assédio moral é uma violência multilateral, tanto pode ser vertical, horizontal ou ascendente (a violência que parte dos subordinados contra um chefe), é continuada e visa excluir a vítima do mundo do trabalho, seja forçando-a a demitir-se, a aposentar-se precocemente, como também a licenciar-se para tratamento de saúde. O efeito dessa espécie de violência na vítima é devastador.

(...)

No mobbing, o agressor pode utilizar-se de gestos obscenos, palavras de baixo calão para agredir a vítima, detratando sua auto-estima e identidade sexual; mas diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é dominar sexualmente a vítima, o assédio moral é uma ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho. A violência é sutil, recheada de artimanhas voltadas para confundir a vítima. Conforme dissemos, os métodos empregados pelo perverso assemelham-se largamente com aqueles utilizados pelos fascistas para submeter as vítimas e conduzi-las ao cadafalso sem um protesto. Heinz Leymann definiu o mobbing como a pior espécie de estresse social e designou-o de psicoterror.

(...)

Mobbing não é uma ação singular, também não é um conflito generalizado. O terror psicológico é uma estratégia, uma ação sistemática, estruturada, repetida e duradoura.

Em 1993, Heinz Leymann - considerado hoje o pai do mobbing - definiu o fenômeno como um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável; essa ação pode ser analisada em três grupos de comportamentos: um grupo de ações se desenvolve sobre a comunicação com a pessoa atacada, tendendo a levar a pessoa ao absurdo ou à interrupção da comunicação. Com ele ou ela se grita, se reprova, se critica continuamente o trabalho a sua vida privada, se faz terrorismo no telefone, não lhe é dirigida mais a palavra, se rejeita o contato, se faz de conta que a pessoa não existe, se murmura em sua presença, etc.

Outro grupo e comportamento se assenta sobre a reputação da pessoa. As táticas utilizadas vão das piadinhas mentiras, ofensas, ridicularização de um defeito físico, derrisão pública, por exemplo, de suas opiniões ou idéias, humilhação geral.

Enfim, as ações do terceiro grupo tendem a manipular a dignidade profissional da pessoa, por exemplo, como que para puni-la, não lhe é dado trabalho ou lhe dão trabalho sem sentido, ou humilhante, ou muito perigoso, ou, ainda, são estabelecidas metas de alcance duvidoso, levando a vítima a culpar-se e acreditar-se incapaz para o trabalho." (grifamos).

A situação dos autos já é conhecida por este Tribunal, sendo que em todos os processos, as informações prestadas pelas testemunhas são as mesmas: que aos empregados que não atingissem as metas, chegavam atrasados, esqueciam o uniforme e não sabiam do programa de excelência da reclamada eram aplicadas punições, como prática de apoio, além de serem chamados de palavras de baixo calão.

No caso sub judice, informou a primeira testemunha, fl. 508, que as prendas foram pagas pelo autor e pelo depoente como o fato de fazer apoios em cima da mesa; que essa prática causava constrangimentos; que os demais vendedores riam e faziam brincadeiras; que não se lembra de alguém ter se negado a pagar a prenda. Da mesma forma, a testemunha ouvida à fl. 419 a carmim, informou que várias vezes presenciou o reclamante pagando prendas (recitando versos e fazendo apoios).

A prova oral corrobora as alegações da inicial, porquanto restou comprovado que a reclamada, através de seus representantes, no caso, seus supervisores de vendas, expõe seus empregados a situações humilhantes e degradantes, em verdadeiro assédio moral, o qual enseja indenização por dano moral.

Ressalto que o fato das punições serem aplicadas a todos, não afasta a natureza de assédio moral, porquanto como já explanado, a própria competição entre os empregados, para alcance de metas, é uma forma de constrangimento e humilhação que acaba na degradação do ser humano.

Anote-se, ainda, que as humilhações decorriam, na grande maioria das vezes, do atraso às reuniões, e não somente pelo não atingimento de metas, o que não isenta a reclamada do ônus relativo aos efeitos causados ao autor em decorrência do assédio moral.

Por fim, irrelevante dizer ser desnecessária a prova do ato gerador do dano e da repercussão deste, porque já restou esclarecido que o assédio moral é um risco invisível, porém moral. Portanto, devida a condenação ao pagamento de indenização por dano moral, decorrente de assédio moral, uma vez que demonstrada, nos autos, a prática de atos atentatórios à dignidade do reclamante.

Nego provimento.

INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. VALOR ARBITRADO

Busca o reclamante seja arbitrado o valor da indenização em cento e cinquenta salários mínimos.

Com razão.

No que respeita ao valor da indenização, o julgador deve atentar ao grau da culpa e ao porte econômico das partes. Os elementos evidenciam o desiderato do empregador de ofender a integridade moral do trabalhador. O reclamante trabalhou por mais de dois anos e recebia, à época da demissão, em torno de R\$ 1.000,00. O porte econômico da reclamada dispensa comentários. Entendo razoável a importância pretendida na inicial, correspondente a 150 salários mínimos.

Dou provimento ao apelo para fixar o valor da indenização por dano moral em cento e cinquenta salários mínimos.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por maioria, vencida parcialmente a Exma. Juíza Ana Luiza Heineck Kruse, dar provimento parcial ao recurso ordinário da reclamada para absolvê-la da condenação ao pagamento de diferenças decorrentes das reduções de comissões e reflexos e da indenização correspondente ao imposto de renda. Por unanimidade, dar provimento ao recurso ordinário do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de pagar horas extras, assim consideradas as excedentes à oitava diária de segunda a sexta-feira e à quarta hora aos sábados com reflexos em repousos remunerados, férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário e FGTS, acrescido de 40%, aviso prévio, férias proporcionais, acrescidas de um terço e décimo terceiro salário proporcional, calculada sobre a remuneração; dos valores relativos ao plano de excelência vendedores referente ao ano de 2001 de forma proporcional aos meses trabalhados pelo reclamante e para fixar o valor da indenização por dano moral em cento e cinquenta salários mínimos. Custas de R\$ 40,00 (quarenta reais) sobre o valor ora acrescido à condenação de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), pela reclamada.

Intimem-se.

Porto Alegre, 07 de outubro de 2004 (quinta-feira).

Carlos Alberto Robinson - Juiz presidente e Relator

\RP

Fonte: www.trt4.gov.br

DECISÃO

PROCESSO Nº. 01301 - 2003 - 011 - 3- 00-0

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

TRIBUNAL:3ª Região

Tipo: RO Número: RO - 01301-2003-011-03-00

Recorrentes: 1) BANCO BRADESCO S/A 2) CAROLINA ÂNGELA COELHO

Recorridos: OS MESMOS

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - ABUSO DE DIREITO POR PARTE DO EMPREGADOR. Segundo a autora Marie-France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas - ferindo o decoro profissional.

V O T O

DO ASSÉDIO MORAL

A Recorrente afirma que sofria pressões diárias para a realização de vendas de produtos do grupo econômico Bradesco, que eram tão excessivas que acabaram por afetar o seu estado psicológico e emocional, em face da possibilidade iminente da perda do emprego, vivendo constantemente à base de remédios. Afirma que "sempre foi alvo de 'assédio moral', quando das sistemáticas campanhas de objetivos do Recorrido, acarretando danos à sua moral, honra, dignidade e imagem" (fl. 589). Aduz que a r. decisão impugnada reconheceu a ocorrência de pressão, por parte do Recorrido, entendendo tratar-se de competitividade lícita, não gerando indenização por danos morais, afirmando que a violência moral gera estresse e várias doenças ligadas ao trabalho em decorrência da prática perpetrada pelo Banco. Traz à colação ensinamento doutrinário, buscando a reforma da r. decisão baseada na prova oral colhida. Assiste-lhe razão. O assédio moral pode ser conhecido por diversas outras denominações tais como manipulação perversa, terror psicológico, hostilização no trabalho, assédio psicológico no trabalho, psicoterror, bullying e mobbing. "Para a estudiosa francesa MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, uma das maiores autoridades no assunto, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Por sua vez, um dos pioneiros no assunto, HEINZ LEYMANN, conceitua o assédio moral como a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura" (MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. In Revista JUSTIÇA DO TRABALHO, Ano 21, nº 242 - Fevereiro de 2004, p. 9). O assédio moral consiste, portanto, em submeter alguém a ataques repetidos, de forma insistente, atentando contra a dignidade, a saúde e o equilíbrio psíquico e emocional da vítima. "O assédio comumente se associa ao uso abusivo do poder de direção do empregador ou, mais simplesmente à esfera das relações de subordinação" (MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Op. cit., p. 9). "Juridicamente, pode ser considerado como abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. Mais sinteticamente, o assédio moral constitui, segundo o projeto de lei francês, depositado no Senado em Paris no dia 21 de dezembro de 2000 (hoje já transformado em lei), 'um

assédio pela degradação deliberada dos condições de trabalho' (Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, "in" O Assédio Moral no Direito do Trabalho. Revista da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica, nº 2, Novembro de 2003, p. 109) Seguindo o mesmo raciocínio, "o assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar. Porque sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais freqüentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho" (Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, Op. cit., p. 109) Assim, o assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. Neste caso, trata-se de abuso do direito. O empregador exerce o poder diretivo de forma excessiva, No caso dos autos, há vários documentos que demonstram a constante exigência de que os empregados atingissem as metas traçadas pelo Recorrido (fls. 78/79; 88). Além disso, a empresa divulgava posição das agências, estabelecendo um "ranking" entre elas (fls. 81/84; 90/91), no sentido exato de constranger os seus gerentes a superar uns aos outros, numa galopante e frenética competição que poderia, de forma implícita, implicar na manutenção de seus empregos. Essa estratégia empresarial é confirmada pela prova oral. A testemunha Mozart Antônio Martins Júnior, afirmou "que cada agência tinha uma meta mensal de vendas de produtos do Banco e a responsabilidade direta era do gerente e do subgerente, que o depoente e a reclamante sempre atingiram as metas tendo inclusive ganho prêmios do Banco; que os assessores da diretoria regional cobravam diariamente o atingimento das metas; que o depoente cobrava da reclamante o atingimento das metas; que se em 6 meses o empregado não atinge 80% a 90% das metas pode chegar até a ser despedido; ... que isso não era política do Banco mas necessidade de sobrevivência da gerência, porque a cobrança era mostro; que o depoente conhece várias pessoas que foram despedidas por não terem atingido as metas, como por exemplo o gerente da agência da praça da Assembléia, conforme ouviu dizer" (grifos nossos - fls. 494/495). A segunda testemunha ouvida, Robésio de Magalhães Pereira, declarou "que havia estabelecida pra venda desses produtos; que se não alcançasse essa meta inicialmente era advertido verbalmente vindo ordem nesse sentido da Diretoria Regional, sendo o gerente de agência porta voz dessa advertência; que persistindo o não alcance de metas a pessoa não seria promovida e poderia ser dispensada; ... que essas metas eram às vezes alcançadas, às vezes não, eram metas muito altas; que havia um quadro onde relacionados os empregados e quanto cada um tinha vendido; que havia reunião entre as pessoas envolvidas na venda de produtos e assessores da diretoria regional faziam essas reuniões para cobrar as vendas quando por exemplo faltando 05/10 dias para findar o mês e as vendas da agência estavam longe da meta; que essa cobrança era feita da seguinte forma: cobrava do gerente da agência, do subgerente, dos empregados que estavam em último lugar, realçando isso; que já ouviu muitas provocações e ameaças feitas pelo diretor regional de que se não cumprisse o objetivo seria dispensado, fazendo até referência ao fato de que ele tinha duas filhas e se fosse dispensado como ficaria; que com relação à atuação dos assessores nas reuniões ele depoente não sofreu constrangimento, mas viu muitas pessoas chorando em razão dessas cobranças das metas; que com relação à recte ele nunca viu ela ser agredida por esses assessores da diretoria regional, já a viu sendo cobrada para alcançar meta" (grifos nossos - fls. 501/502). A terceira testemunha ouvida a rogo da Reclamante, Adriana Alvarenga Alencastre Gozzendi, também disse que a Recorrente vendia produtos do Banco, tais como cartões de crédito, título de capitalização, seguro de vida, previdência multiplano, débito automático, seguro de carro, afirmando "que tinha meta de venda desses produtos, que era estabelecida pela diretoria regional e repassada individualmente para os funcionários, pelo gerente da agência, o último sr. Robésio; que participou de reuniões na diretoria onde cuidou-se também dessas metas, reuniões que ocorreram na época em que a recte estava na agência; ... que essas metas de vendas eram mais cobradas que o próprio serviço, havendo um quadro colocado na cozinha onde relacionados todos os funcionários e com alfinete marcada a evolução das vendas diariamente, e por produto; que a cobrança era muito grande, sendo apresentada nas reuniões e diariamente era dito que tinham de vender porque o banco não tinha interesse em empregados que não alcançassem a meta, e também o funcionário não teria

promoção; que era dessa forma para todos; que já viu pessoas serem constrangidas por causa dessa cobrança, mas nunca viu isso acontecer com a recte; que a cobrança que via sendo dirigida à recte era igual a que ocorria com todos os funcionários" (grifos nossos - fls. 503/504). E mais, "que nas reuniões a reação dos funcionários era de medo de serem mandados embora, havendo um clima de terror, pela cobrança do gerente e da diretoria, sempre ligando e exigindo as vendas; que também a recte demonstrava a mesma reação, medo de ser mandada embora e de não se projetar na carreira; que em razão disso a recte demonstrava ansiedade, nervosismo e preocupação; que o clima dos funcionários da agência era também de ansiedade e nervosismo" (grifos nossos - fl. 504). Deve-se ressaltar que "O assédio moral no trabalho é um tipo de violência psicológica que se manifesta sorrateiramente. Trata-se de um conjunto de atos que cria uma situação repetitiva e prolongada de humilhação para a vítima. Normalmente, esse abuso emocional visa a afastar o empregado das relações profissionais, expor a vítima a situações humilhantes, ou mesmo, degradar as condições de trabalho. Caracteriza-se, como já se disse, por ser um processo, por constituir-se de uma série de atos que visam a desestabilizar o empregado" (BRAGA, Liliane Aparecida. Assédio moral. Monografia de conclusão do Curso de Bacharelado em Direito, pela Universidade Federal de Minas Gerais. Orientadora: Prof. Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte: 2004, p. 12). A estratégia do Banco Reclamado era, exatamente, desestabilizar seus empregados, fragilizando-os, para que pudesse realizar o seu objetivo: o gradativo aumento das vendas de seus produtos. "Marie-France assinala, ainda, que em determinadas situações a agressão é favorecida pelo contexto atual que 'busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego'. Ademais, por vezes, a empresa é conivente com a situação e 'deixa um indivíduo dirigir seus subordinados de forma tirânica ou perversa" (BRAGA, Liliane Aparecida. Assédio moral. Op. cit, p. 12). Os depoimentos das testemunhas arregimentadas pelo Banco não destoam do restante. A testemunha Elisabeth Vieira Martins Ribeiro declarou "que o alcance dessas metas é cobrado pelos gerentes e pela diretoria" e "que a cobrança é no sentido de incentivar o empregado para que a meta da agência seja alcançada, pedindo aos funcionários para que se empenhem no sentido de alcançá-la" (fl. 505). Ao contrário de todos os demais depoimentos, afirmou "que se a meta não for alcançada nada acontece" e "que já aconteceu de empregado do banco sistematicamente não atingir essa meta e nesse caso nada aconteceu" (fl. 505). Ouvida a segunda testemunha, Dionice da Consolação Pereira, esta confirma a cobrança de metas, afirmando "que no caso de não serem alcançadas essas metas nada acontece" (fl. 507). Apesar disso, informou "que as agências são classificadas de acordo com a produção e cada uma e assim as metas são cobradas porque influem nessa classificação já que consideradas para a rentabilidade da agência; que o gerente da agência distribui as metas para cada funcionário e é ele quem cobra o alcance dessas metas em reunião, onde diz se foi cumprida ou não a meta e pede aos funcionários para que se empenhem no cumprimento das metas" (grifos nossos - fl. 507). Finalmente, a testemunha Paulo Henrique Rabelo Luz declarou: "que havia objetivos a serem atingidos estipulados para agência; que no caso de não serem atingidos os objetivos, o gerente pedia que fossem alcançadas as metas e os objetivos" (fl. 508). Pelo que se percebe, as testemunhas são unânimes em confirmar a existência de metas estipuladas para agência e a sua cobrança, pelo gerente da agência. As testemunhas ouvidas a rogo do empregador declararam que o não atingimento das metas não acarretava em conseqüências para os empregados, e que o gerente simplesmente "pedia" o empenho dos empregados para que as metas fossem alcançadas. Na verdade, esse termo "pedia" deve ser visto como eufemismo, por parte das testemunhas trazidas pelo Banco que, como ainda pretendem manter os seus empregos, preferiram amenizar a cobrança sofrida. O Banco utilizava-se de um quadro afixado nas agências, no qual registrava a produção diária de cada empregado. Esse fato, aliado à competição interna e ao massacre da cobrança, constitui, sem dúvida alguma, assédio moral. "É necessário ser diligente ao se caracterizar o assédio moral e o próprio dano moral. Aborrecimentos e transtornos pessoais, que fazem parte da realidade hodierna das pessoas, não justificam a concessão de uma compensação pecuniária. [...] Para que o assédio moral se configure, é necessária a exposição prolongada do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de provocar efeitos danosos ao equilíbrio emocional, golpear a auto-estima ou ferir o decoro profissional" (BRAGA, Liliane Aparecida. Op. cit., p. 38). Nesse aspecto, vale ressaltar o que informou a testemunha ouvida através de Carta Precatória, Mozart Antônio: "que na prática o cliente só obtinha empréstimo se comprasse algum produto do Banco; que isso não era dito abertamente ao cliente mas era expressado de tal maneira que não houvesse dúvida" (fl. 495). O empregado, diante da velada ameaça constante

do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. Para a consecução das metas de vendas, o empregado instituiu a chamada "venda casada" - vedada no ordenamento jurídico - ferindo o decoro profissional. "Quais são as causas e motivações desse mal que assola o trabalho? Há, evidentemente, a perversidade do ser humano. O homem como lobo do homem é sentença por demais conhecida. Provavelmente desde os primórdios do trabalho o ser humano já sofria com o assédio moral. Some-se a isso, motivos e objetivos específicos como a competitividade desenfreada; o individualismo exacerbado; medo de perder o emprego ou o posto de trabalho para colegas mais capazes e experientes; receio em ver descobertas falhas e ilegalidades; a resistência ao novo, ao diferente, ou até ao tradicional (mal de que sofrem os moderninhos: jovens profissionais arrivistas ou executivos pós-modernos). E para tornar o bolo intragável, adicione-se as conseqüências da globalização - algumas já mencionadas no parágrafo acima - e teremos um quadro assustador. Não é por outra razão que a OMS (Organização Mundial da Saúde) prevê o aumento galopante das doenças ligadas às formas de gestão e organização do trabalho geradas pelas políticas neoliberais. Conclui afirmando que as próximas décadas irão dar corpo a uma era de novas doenças profissionais, todas resultantes desse processo. A nova economia provoca um grau imenso de competitividade e de insegurança na empresa. Outrossim, pela uniformidade que demanda, gera uma intolerância com a diferença, com aquele que se afasta do padrão esperado pela empresa, que discorda, contesta, denuncia, pois é o do novo estado de coisas a submissão e a obediência. De outro lado, há um acúmulo de atribuições, de novas tarefas, a um mesmo empregado, de quem se espera uma polivalência; fonte de economia e custos, vez que evita a contratação de outros obreiros para cumprirem a atividade por ele desenvolvida" (MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Op. cit., p. 13). O assédio pode implicar na reparação de danos patrimoniais, pelos gravames de ordem econômica, tais como a perda do emprego, despesas com médicos e psicólogos, e morais, por desrespeito à honra, à boa fama e à auto-estima da vítima. O comportamento daquele que comete o assédio configura abuso de direito - ato ilícito. Segundo o artigo 187 do Código Civil, comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico e social e pela boa-fé. É exatamente a hipótese do assédio moral. "O procedimento de assédio moral caracterizando ato ilícito, gera a obrigação de reparar o dano, sendo que essa reparação prescinde da culpa quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (parágrafo único do art. 927, do Código Civil em vigor). Ora, o empregador que estimula, permite ou é omissivo quanto às práticas do assédio ou, ainda, com sua própria atividade dá origem (ou cria condições) para que haja o desencadeamento do procedimento do terrorismo psíquico no trabalho, deve responder pelos danos resultantes" (MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Op. cit., p. 9). No abuso de direito, não há necessidade de se indagar acerca do elemento subjetivo (dolo ou culpa), uma vez que o artigo 186, do Código Civil, trata do ato ilícito, ao passo que o artigo 187 cuida apenas do abuso de direito. Portanto, não se confundem a teoria do abuso do direito e do ato ilícito culposos. Por sua vez, o artigo 932, do Código Civil, dispõe: "Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele" E finalmente, completa o artigo 933, do mesmo diploma: "Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos." Assim, nas hipóteses do artigo 932, a responsabilidade por dano de ordem patrimonial ou moral não é afastada pela ausência de culpa ou dolo do empregador - o que ocorrerá apenas se não aferido o nexo de causalidade. "A responsabilidade do patrão, amo ou comitente decorre do poder diretivo dessas pessoas com relação aos empregados, serviçais e comitidos ou prepostos. A lei açambarca qualquer situação de direção, com subordinação hierárquica ou não. Desse modo, irrelevante que na relação jurídica entre o autor material e o responsável exista vínculo trabalhista ou de hierarquia. Aquele que desempenha uma função eventual para outrem também responsabiliza o terceiro. Importa verificar, na situação concreta, se o agente praticou a conduta no exercício do trabalho ou por ocasião dele, o que nem sempre é fácil no campo probatório. O novo Código é mais claro, pois absorve os fatos praticados pelo terceiro em razão do exercício do trabalho (art. 932, III). Na dúvida, os julgados propendem pela responsabilização do terceiro. [...] Nesse campo, presente o pressuposto do poder de direção, o Supremo Tribunal Federal posicionou-se no sentido da presunção absoluta nessa culpa: "É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposos do empregado ou preposto"(Súmula 341). Essa conclusão sumular, já antiga, decorre da margem de dúvida que colocava

o antigo Código com relação à natureza dessa responsabilidade. Hoje é mais apropriado referirmo-nos à responsabilidade da empresa da qual o empregado é um de seus elementos ou órgãos. A responsabilidade do patrão é melhor justificada em sede da teoria do risco, daí porque se consolidou a jurisprudência no sentido dessa presunção de culpa estabelecida na súmula. Nos modernos julgados, geralmente nem mais se discute a natureza desse vínculo entre o causador e o patrão ou comitente. A sociedade aceita esse vínculo sem reboços, tanto que hoje se encara essa responsabilidade como objetiva, o que foi consagrado pelo art. 933 do novo Código. Restará ao empregador provar que o causador do dano não é seu empregado ou preposto ou que o dano não foi causado no exercício do trabalho ou em razão dele. Provados o nexos causal e a autoria, surgirá o dever de indenizar desses terceiros. É claro que também poderá ser provado que a conduta do empregado não configurou um ato ilícito, isto é, que não houve culpa por parte do ofensor. Não se discute também se o empregado abusou ou não de sua função." (VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil. Vol. IV. São Paulo: Atlas, 2003, p. 67/68). A conclusão lógica a que se chega é que havia, por parte da diretoria regional e do gerente de agência, uma "cobrança monstro" materializada nas reuniões freqüentes, expondo a Recorrente a uma constante guerra de nervos - na tentativa de cumprir as metas estabelecidas - e, ainda, tendo sua imagem e dignidade expostas nos quadros de desempenho afixados na própria agência. Pelos motivos expostos, dou provimento ao Recurso, para deferir à Recorrente a reparação dos danos morais causados pelo assédio moral perpetrado pelo Recorrido, fixando-a em R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais). Saliente-se que a autora só requereu os danos morais. Tratando-se de verba indenizatória, não há incidência de contribuição previdenciária (art. 832, §2º, da CLT). A fixação do quantum levou em consideração a capacidade do empregador e, também, a impossibilidade de se aferir o valor do dano moral, já que a honra, a dignidade e a saúde do indivíduo não são passíveis de mensuração. Considerando o último salário percebido pela Autora (R\$2.414,64), reputa-se de relativa importância o valor da condenação acima fixado.

3.1.2. DO ASSALTO À AGÊNCIA A Recorrente busca ver reformada a r. decisão proferida, em relação ao pedido de reparação de dano moral, afirmando a culpa do Recorrido, que não adotou as medidas de segurança necessárias. Diz que o Recorrido não juntou o Certificado de Segurança emitido pela Polícia Federal, afirmando que a agência não atingia os padrões exigidos por aquele órgão. Também aqui lhe assiste razão. Embora a agência detivesse sistema de alarme interligado à central de polícia - conforme informado pela testemunha Mozart (fl. 495), a prova dos autos é unânime em afirmar que a Agência Barreiro não dispunha de porta giratória detectora de metal. O Recorrido não trouxe aos autos o Certificado emitido pela Polícia Federal, comprovando a existência de fato obstativo ao direito perseguido pela autora. As conseqüências da violência urbana são sentidas pelas pessoas de diversas maneiras, não restando dúvida de que, qualquer pessoa que seja, o abalo de seu estado emocional é fato notório. No caso dos autos, a testemunha Mozart Antônio declarou "que o assalto abalou a reclamante e mais 4 caixas; que durante 30 dias depois do assalto alguém tinha que acompanhar a reclamante até a casa dela; que depois disso melhorou mas continuou se assustando com qualquer coisa" (fl. 495). A testemunha Adriana Alvarenga informou "que a recte mostrava medo de ser assaltada, tendo havido comentários de que ela havia sofrido assalto em outra agência" (fl. 504). Ouvida outra testemunha, Elisabeth Vieira Martins Ribeiro, que se encontrava na agência por ocasião do assalto, ela informou "que os assaltantes estavam na fila e quando a agência fechou eles saíram da fila e abordaram o vigilante e logo em seguida se dirigiram para os caixas; que não se lembra de como o assalto se iniciou, lembra-se de quando todos se abaixaram" (fl. 505). A testemunha Dionice da Consolação Pereira afirmou "que a porta que tinha na agência na época do assalto era uma porta normal sem detector de metal" (fl. 507). Ora, a natureza da atividade realizada pelo Recorrido deve ser considerada de alto risco, cumprindo-lhe tomar todas as medidas necessárias à salvaguarda de seus empregados e clientes. Na medida em que um estabelecimento bancário se omite em tomar precauções mais eficazes para minimizar os riscos, deve responder pelas conseqüências daí advindas. Não há dúvida de que a Recorrente, vítima do assalto à agência que comandava na substituição de seu superior hierárquico, teve seu estado emocional abalado, sentindo-se fragilizada, sabedora dos riscos a que estava submetida. Esta conjugação de fatores fez com que por cerca de trinta dias a obreira necessitasse de escolta até sua casa, após o trabalho. Flagrante a existência do dano moral, restou, também, comprovada a existência da culpa do empregador - que não tomou os cuidados devidos com a segurança da agência. Neste aspecto, as considerações anteriores acerca da teoria do risco são plenamente aplicáveis ao contexto. Arbitro em R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais) a reparação do dano moral sofrido pela Recorrente

em decorrência do assalto à agência, condenando o Recorrido ao pagamento. Tratando-se de verba de natureza indenizatória, não há incidência de contribuição previdenciária (art. 832, §2º, da CLT).

CONCLUSÃO

Dou provimento ao Recurso da Reclamante, para condenar o Banco Reclamado ao pagamento de indenização de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), pelo assédio moral, e de R\$25.000,00, por danos morais decorrentes do assalto à agência, com juros e correção monetária nos parâmetros da r. decisão recorrida e deste Acórdão. Não há parcelas de natureza salarial a discriminar, em razão da natureza indenizatória das verbas. Arbitra-se à condenação o valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), com custas no importe de R\$1.000,00 (um mil reais), pelo Reclamado. FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Primeira Turma, preliminarmente, à unanimidade, em conhecer de ambos os recursos interpostos, não conhecendo, porém, dos documentos apresentados pelas partes, nos termos do Enunciado no. 8, do C. TST; determinar o desentranhamento da petição de fls. 254/255, porque estranhas ao presente feito, com as devidas correções necessárias na numeração dos autos; quanto ao recurso do reclamado, sem divergência, rejeitar a preliminar erigida de julgamento "ultra/extra petita" e, no mérito, dar-lhe provimento parcial para decretar a prescrição relativamente ao pleito de comissões, extinguindo-se o processo, com julgamento de mérito, nos termos do artigo 269, IV, do CPC, quanto àquele pedido, e para determinar a aplicação do índice de correção monetária do primeiro dia após o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, OJ nº 124 da SDI; por maioria de votos, dar provimento ao recurso da reclamante para condenar o Banco reclamado ao pagamento de indenização de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), pelo assédio moral, e de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais), por danos morais decorrentes do assalto à agência, com juros e correção monetária nos parâmetros da r. decisão recorrida e deste Acórdão, vencido parcialmente o Exmo. Juiz Maurício José Godinho Delgado, quanto à indenização pelo assédio moral. Não há parcelas de natureza salarial a discriminar, em razão da natureza indenizatória das verbas. Arbitrada à condenação o valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), com custas no importe de R\$1.000,00 (um mil reais), pelo Reclamado. Belo Horizonte, 16 de agosto de 2004. ADRIANA GOULART DE SENA RELATORA

Fonte:www.trt3.gov.br

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00936 - 2003 - 036 - 3- 00-0

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

TRIBUNAL:3ª Região

Tipo: RO Número: RO - 00936-2003-036-03-00

RECORRENTE: DAIMLERCHRYSLER DO BRASIL S/A

RECORRIDA: SIMONE DA COSTA

EMENTA: "MOBBING" OU ASSÉDIO MORAL. TIPIFICAÇÃO. REPERCUSSÕES. O "mobbing" ou assédio moral no trabalho, que não se confunde com assédio sexual, é o "terror psicológico" impingido ao trabalhador, "ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho" (cf. Márcia Novaes Guedes, in "Mobbing -

Violência Psicológica no Trabalho", Revista LTr, 67-2/162/165). Exterioriza-se por formas diversas, reiteradas, e "pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar", "um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho" (cf. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, in, "O Assédio Moral no Direito do Trabalho", Revista da ABMCJ, nº 2, p. 109). A violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do trabalhador, ensejando a reparação moral e/ou material pertinente.

VOTO

JUÍZO DE MÉRITO DA INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL

A recorrente insurge-se contra o deferimento da indenização por dano moral, decorrente da alegada violação aos direitos de personalidade, em face do assédio moral a que teria se submetido a empregada. Assevera que não houve a devida apreciação e valoração do conjunto probatório dos autos. Sustenta que "não houve excesso nas atitudes da Empregadora, quando determinou que a Reclamante iria ter seu acesso na Empresa sempre sob o acompanhamento de um colega de trabalho". Alega que o d. Juízo de origem deixou "de ANALISAR AS JUSTIFICATIVAS DA EMPRESA PARA PROCEDER COM AS CAUTELAS QUE PODIA EM RELAÇÃO ÀS ATITUDES TOMADAS PELA RECORRIDA (sic)". Aduz que "Não houve deboche e nem perseguição. Havia apenas a presença de algum outro colega de trabalho da Recorrida, quando de suas visitas na Empresa. O objetivo não era o de intimidar ou causar algum constrangimento à Autora; mas sim evitar possíveis acidentes e restringir a permanência da Reclamante apenas nos locais em que estivesse autorizada a freqüentar". Assinala "que a tese da Recorrida de assédio moral não existiu, pois, as atitudes da Empregadora eram justificadas e visavam a garantir a integridade de seus funcionários". Aduz que "diferentemente do que alega a Autora, não está demonstrado, que no lapso temporal a que está vinculado (sic) à Reclamada, através de um contrato de trabalho, que tenha sofrido algum prejuízo em sua integridade física e psíquica. O que houve foi um zelo maior da Empresa, uma vez que a Reclamante havia quebrado a confiança nela depositada pela Empregadora. Inexiste dano, inexistente o assédio moral ventilado pela Recorrida". O assédio moral vem sendo assim elucidado na doutrina: "... Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. Mais sinteticamente, o assédio moral constitui, segundo o projeto de lei francês, depositado no Senado em Paris no dia 21 de dezembro de 2000 (hoje já transformado em lei), 'um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho.' (...) Nesse sentido, o assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais freqüentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho ... (...) ... A obrigação de executar o contrato de trabalho de boa-fé pode, contudo, vir em auxílio do trabalhador, já que se impõe a ambas as partes ligadas por uma relação de trabalho ..." (Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, in, "O Assédio Moral no Direito do Trabalho". Revista da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica, nº 2, Novembro de 2003, p. 109). No mesmo artigo, mais adiante, há o esclarecimento de que: "... No que toca aos meios utilizados, o empregado que sofre assédio é objeto de condutas abusivas, manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem agredir sua personalidade, sua dignidade ou sua integridade física ou moral, degradando o clima social. As atitudes podem ser objetivas, ostensivas ou perniciosas. As duas primeiras são as mais fáceis de provar. As últimas, em compensação, só são conhecidas da vítima e do agressor. Elas são particularmente difíceis de prova e, de outro lado, são reveladoras da perversidade e da determinação do autor do assédio ..." (págs. 115/116). E, ao final do referido estudo, a conclusão é a de que: "O conceito de violência no trabalho está em plena evolução. A importância que hoje se dá aos comportamentos psicológicos é equivalente à que se dá aos comportamentos físicos. Atualmente, reconhece-se a amplitude dos atos de violência ditos 'secundários'. O comportamento tirânico e abusivo em face de um subalterno ou de um colega constitui uma das formas mais graves de violência, tão corrosiva quanto a discriminação racial ou o assédio sexual. (...) No direito brasileiro, a quase impunidade hoje existente para o agressor não quer dizer que ele não deva ser reprimido.

Manifestações insidiosas clamam alguma sanção. Essa sanção teria por finalidade a repressão de ações passadas e a prevenção de ações futuras. Impedir o agressor de continuar seu iter constitui providência necessária à saúde e à prosperidade da empresa. Omitir-se diante de seu comportamento constitui incentivo à manutenção e ao desenvolvimento de outras patologias, quiçá mais graves ... (...) ... Em se tratando de assédio moral, é importante ter em mente que as relações existentes no processo produtivo condicionam, de certa maneira, a qualidade de vida dos indivíduos de uma certa sociedade. O que se passa dentro das empresas é, pois, essencial para a democracia e para a afirmação dos direitos fundamentais dos indivíduos. Obrigação de todos, no limite de suas responsabilidades, o bom ambiente do local de trabalho constitui um dos sinais do progresso social" (págs. 133/135). Na mesma linha a doutrina da Juíza Márcia Novaes Guedes, in, "MOBBING - VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO TRABALHO", Revista LTr, vol. 67-2/162/165, a saber: "Mobbing, assédio moral ou terror psicológico no trabalho são sinônimos destinados a definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical, horizontal ou ascendente no ambiente de trabalho ... (...) ... Essa espécie de violência se caracteriza precisamente pela frequência e duração dos ataques, daí porque é denominada com propriedade de terror psicológico ... (...) ... a vítima do assédio moral ou terror psicológico é violentada no conjunto de direitos que compõem a personalidade. São os direitos fundamentais, apreciados sob o ângulo das relações entre os particulares, aviltados, achincalhados, desrespeitados no nível mais profundo ... (...) ... O dano pessoal, conforme a redefinição do dano moral - tese brilhantemente construída por Paulo Eduardo Vieira de Oliveira - é a consequência jurídica imediata que deflui da análise do fenômeno sob o ponto de vista da defesa dos direitos e interesses da pessoa humana ... (...) ... o assédio moral é uma ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho. A violência é sutil, recheada de artimanhas voltadas para confundir a vítima ...". Nestes termos, não há dúvida de que o fato ora analisado - "Mobbing", assédio moral no trabalho - se exterioriza por meio de gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, trocadilhos, perseguição física, etc, não se descartando a hipótese do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar, em nítida degradação das condições de trabalho. Também não há dúvida de que a violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e integridade psíquica ou física do empregado, ensejando, assim, a reparação moral ou material pertinente. Em relação a tal aspecto, cabe registrar que, no nosso direito positivo, o dano decorre de um ato ilícito que provoca contra quem o praticou, a obrigação de repará-lo, nos termos dos artigos 186 e 927 do atual Código Civil e artigo 159, do Código Civil de 1916. A reparação do dano moral encontra previsão legal específica na Ordem Constitucional vigente, artigo 5º, inciso X e, também, nos aludidos artigos 186 e 927, do atual Código Civil. E, como ensina a doutrina de Caio Mário, o primeiro fundamento da reparação está no erro de conduta do agente, contrário ao direito; o segundo é a ofensa a um bem jurídico, que tanto pode ser patrimonial como de cunho não patrimonial e o terceiro está em estabelecer uma relação de causalidade entre a antijuridicidade da ação e o dano causado (In, "Instituições de Direito Civil", 12ª ed., Vol. II, Forense, 1993, pág. 236/237). Também a doutrina de Maria Helena Diniz é no sentido de que "a responsabilidade civil é a obrigação de reparar o dano causado a outrem por fato de que é autor direto ou indireto. A responsabilidade civil é, portanto, a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou por simples imposição legal" (In, "Curso de Direito Civil Brasileiro", 17ª ed., 3º Vol., Ed. Saraiva, 2002, pág. 755). Na hipótese dos autos, o pedido de indenização decorre, principalmente, da ilicitude ou não da incontroversa conduta da empresa ao determinar a escolta, o acompanhamento da reclamante, por membros da sua equipe de segurança, quando comparecia ao recinto da empresa, durante o período em que esteve afastada de suas funções, a fim de realizar diligências no ambulatório e no setor de recursos humanos. Ressalte-se que, na aferição da realidade fática, aos depoimentos prestados pelas testemunhas Ana Paula Toledo Machado e José Novaes, indicadas pela ré, serão atribuídos os valores que realmente possam merecer (artigo 131 do CPC e segunda parte, do parágrafo 4º, do artigo 405 da citada legislação processual). É que a isenção de ânimo para depor dos referidos depoentes restou comprometida, em face das suas declarações contraditórias, demonstrando a nítida intenção de favorecer o acolhimento das alegações da reclamada, conforme expressamente constatado pelo d. Juízo de origem (ata de audiência, fls. 149/156). Tratando-se, especificamente, das restrições imputadas à locomoção da empregada no

interior da empresa, abrangendo a caracterização do assédio moral, a prova oral revelou o seguinte: "... que a única funcionária acompanhada por guarda na recda era a recte, pois nenhum outro funcionário causou perturbação com a intensidade da recte ..." (Depoimento do preposto da reclamada, fl. 150. Grifos acrescidos). "... que o depoente chegou a presenciar a recte sendo seguida por uma guardete e três a quatro vigilantes ... (...) ... que algumas vezes coincidiu do depoente se encontrar com a recte quando ela também ia buscar as guias e os vales-transportes; que várias vezes presenciou a recte sendo seguida pelos guardas; que eles acompanhavam a recte a uma distância de um metro a um metro e meio; que os guardas acompanhavam a recte até o ambulatório, até o RH e até o banheiro; que a recte sempre ficava cabisbaixa ou chorando quando na presença dos guardas ... (...) ... que não era necessário autorização para que o funcionário mesmo afastado fosse até o RH, bastando apresentar o crachá para entrar; que a recte foi impedida de entrar até que viesse uma ordem do RH para que ela entrasse ... (...) ... que a recte jamais se negou a apresentar o crachá ao adentrar na recda ... (...) ... que a recte foi proibida de passar na área em que o caminho era mais curto no ambulatório ... (...) ... que todos passavam pela faixa de segurança; que somente a recte estava obrigada a passar fora daquele caminho mais curto, tendo que passar pela rua da fábrica até chegar ao ambulatório; que quando a recte passava por fora os guardas iam juntos; que o depoente algumas vezes ia junto com a recte e quando chegava na faixa de segurança, antes de chegar nela, a recte continuava por fora do prédio acompanhada de seguranças e o depoente seguia pelo caminho mais curto, no qual a recte estava proibida de passar ... (...) ... que nunca foi impedido de passar na faixa, de passar pelo caminho mais curto, nem outros colegas seus que também iam ao ambulatório ..." (Oitiva do depoente Paulo Henrique Félix Nogueira, indicado pela obreira, fls. 150/151). "... que para entrar na sede da recda todos os funcionários tinham que apresentar crachá; que a recte apresentava crachá normalmente ... (...) ... que mesmo na portaria da entrada da fábrica a recte avisava que tinha chegado, porque o João Magnusson pediu que ela sempre avisasse; que de nenhum outro funcionário era exigida esta conduta ... (...) ... que nas vezes que presenciou, ficavam de três a quatro guardas escoltando a recte; que eles ficavam a uma distância mais ou menos de 4 metros; o tempo todo atrás da recte; que quando ela ia ao banheiro eles ficavam aguardando do lado de fora ... (...) ... que todos os funcionários que iam até o ambulatório passavam por dentro da montagem na faixa de segurança; que no começo a recte passava na faixa de segurança, mas a partir de um certo momento, não sabendo dizer quando, a recte foi proibida de passar por dentro da montagem, sendo obrigada a passar por fora; que o caminho por fora é mais longo, uma distância razoavelmente mais longa que o caminho mais curto ..." (Declarações da testemunha Aline Silveira, arregimentada pela laborista, fls. 151/153). "... que a partir de um evento de indisciplina da recte no ambulatório, ela passou a ser acompanhada por uma guardete; que uma vez em que a guardete não estava a recte foi acompanhada pelo chefe de segurança patrimonial ... (...) ... que o acompanhamento da recte acontecia a partir da entrada dela na fábrica; que o acompanhamento da recte era feito a uma distância de dois a três metros em todos os locais a que ela se dirigisse ..." (Depoimento de Ana Paula Toledo Machado, testemunha trazida pela ré, fls. 153/155). "... que após o incidente ocorrido no ambulatório a recte passou a ser acompanhada por uma guardete; que a guardete ficava a uma distância de dois metros da recte em todos os locais que ela ia, à exceção da parte interna do banheiro ... (...) ... para todos os locais em que a recte se dirigisse tinha que haver autorização prévia na entrada da portaria; que os outros empregados não necessitavam de autorização prévia na portaria, que era exigida da recte pelos incidentes ocorridos com ela, no caso, pelo incidente do ambulatório; que duas vezes o depoente acompanhou a recte quando esta estava indo ao ambulatório; que o objetivo do acompanhamento do depoente era no sentido de que a recte não mudasse seu itinerário, seu destino; que o acompanhamento pela guardete era com o mesmo objetivo ... (...) ... que nenhum outro trabalhador da recda, teve o mesmo tratamento da recte, no tocante ao acompanhamento por guardete ..." (Declarações prestadas por José Novaes, testemunha arrolada pela ré, fls. 155/156). Não há, pois, como se conferir valor probante às declarações da testemunha Ana Paula Toledo Machado de "que os empregados e visitantes têm que passar por fora do prédio para ir até o ambulatório e não podem passar pelo caminho mais curto, que é aquele que passa na linha de produção, ainda, que sobre a faixa de segurança", ante a fragilidade de seu depoimento, bem como o teor das uníssonas afirmações dos depoentes arrolados pela reclamante, no sentido de "que podiam passar por dentro da linha de montagem usando a faixa de segurança e tinham que estar usando sapato de segurança ..." (Acareação das referidas testemunhas, fl. 155). "In casu", também são desprovidas de veracidade as declarações prestadas pelo depoente José Novaes, no sentido de "... que o caminho

externo é mais curto do que este caminho do prédio de montagem, sem passar, na montagem bruta ..." (fl. 156), uma vez que desconstituídas pelos seguintes relatos: a) "... nunca foi impedido de passar na faixa, de passar pelo caminho mais curto, nem outros colegas seus que também iam ao ambulatório" (Inquirição da testemunha Paulo Henrique Félix Nogueira, acareação de fl. 151) e b) "... a recte foi proibida de passar por dentro da montagem, sendo obrigada a passar por fora; que o caminho por fora é mais longo, uma distância razoavelmente mais longa que o caminho mais curto..." (Depoimento de Aline Silveira, fl. 152). Aliás, na espécie, torna-se imprescindível observar que a mencionada testemunha, José Novaes, afirmou "que sempre os funcionários que estão afastados e vão ao laboratório (sic. Leia-se: ambulatório) eles têm que passar por fora do prédio e não podem passar pelo prédio da montagem, ou seja, não podem usar o caminho mais curto, e de fato ninguém usava; que o caminho externo é mais curto do que o caminho por dentro da produção ..." (fl. 155). Todavia, em acareação com as duas testemunhas indicadas pela laborista (fl. 156), reverteu o teor do seu depoimento, no particular aspecto, declarando, expressamente, "... que os funcionários podiam passar no prédio da montagem para irem ao ambulatório, desde que usassem sapato fechado; que apenas se fossem na montagem bruta é que precisavam também do óculos, mas, para irem ao ambulatório, não era necessário passarem pela montagem bruta...". Ainda em decorrência da análise supra, não há como se conferir o menor indício de credibilidade às afirmações do preposto da ré, no sentido de "que todos os funcionários e visitantes tinham que passar por volta do prédio, quando iam ao ambulatório, e não apenas a recte; que a recte era acompanhada pelos guardas e tinha que realmente passar por fora do prédio, porque esta ordem era para todos ..." (Acareação, fl. 151). Portanto, analisando-se o quadro fático-probatório delineado nos autos, não há como se afastar a indubitável conclusão de que a hipótese em apreço configura assédio moral, nitidamente caracterizado pela cabal comprovação dos fatos de a reclamante ter sido coibida de ingressar na sede da reclamada, sem a prévia autorização do setor de recursos humanos, sendo obrigada a percorrer trajeto distinto daquele por onde, usualmente, passavam os seus colegas de trabalho, submetendo-se, ainda, à escolta realizada por seguranças da empresa, diferentemente, pois, dos procedimentos adotados com relação aos demais empregados por ela arrebanhados. As referidas situações vexatórias foram cristalinamente analisadas no julgado de origem, conforme se extrai da fundamentação de fls. 164/179, que ora transcrevo, de forma compendiada: "... quando a autora se dirigia ao ambulatório e ao departamento de recursos humanos da ré, o que fazia de três a quatro vezes por mês, durante o último período em que esteve afastada para tratamento de saúde, era obrigada pelos seguranças a passar pelo caminho mais longo. Havia um caminho mais curto, pelo qual todos os demais empregados passavam, exceto a reclamante. A odiosa e repugnante perseguição era tão às claras que a reclamante se dirigia ao ambulatório juntamente com colegas, mas a partir de certo ponto do trajeto, seus companheiros continuavam pelo caminho mais curto, enquanto que a reclamante era desviada para o mais longo, sendo obrigada pela segurança a dar a volta 'por fora do prédio'. Isto não são meras alegações. Tais fatos restaram robustamente provados nos autos ... (...) ... Robustamente demonstrada a humilhação de a reclamante ser obrigada a dar a volta por fora do prédio, sempre 'acompanhada' a dois metros pelos seguranças, enquanto seus colegas passavam pelo caminho mais curto, por dentro do prédio ... (...) ... O fato é que a reclamante passou a ter mesmo 'acompanhamento' pela segurança. A reclamada, acolhendo a solicitação médica, disponibilizou parte de sua equipe de segurança para persegui-la fisicamente, a partir de 22/08/2001 (data do incidente no ambulatório, conforme defesa), até a saída (29/05/2003), todas as vezes em que ela, afastada para tratamento médico, dirigia-se ao ambulatório da reclamada e ao setor de recursos humanos, o que ocorria a três a quatro vezes por mês. Segundo o depoimento, à fl. 155, da testemunha JOSÉ NOVAES (apresentada ao Juízo pela reclamada), o 'acompanhamento' era feito 'a uma distância de dois metros da reclamante em todos os locais a que ela ia, à exceção da parte interna do banheiro'" (fls. 167 e 169/170). Em vista do exposto, não merece guarida a tese recursal embasada nos fatos "de que a Recorrida não tinha necessidade de passar no setor de MONTAGEM DE VEÍCULOS PARA SE DIRIGIR ATÉ O AMBULATÓRIO, E QUE MESMO AVISADA DE QUE NÃO PODERIA ADENTRAR EM TAL SETOR SEM O USO DE EPI's, desrespeitava as orientações da Reclamada" (fl. 192). Aliás, não encontram amparo na prova testemunhal as alegações da ré de que a) o acesso da laborista na empresa estaria condicionado ao "acompanhamento de um colega de trabalho", "com o fim exclusivo de EVITAR QUE A RECORRIDA FOSSE NA MONTAGEM FINAL, SEM OBEDECER AS REGRAS DE SEGURANÇA (sic)" (fl. 193) e b) "A Recorrida se dirigia a locais que NÃO ESTAVA AUTORIZADA A ADENTRAR, POIS NÃO POSSUÍA OS EQUIPAMENTOS DE

PROTEÇÃO NECESSÁRIOS OU NÃO ESTAVA VESTIDA ADEQUADAMENTE" (fl. 192), tudo haja vista o teor das seguintes declarações: "... que a recte sempre passava na faixa de segurança de pedestre e nunca se dirigiu às ilhas de trabalho nos dias em que ia pegar vales-transporte e guias de fisioterapia ou em qualquer outra ocasião e que estava afastada do trabalho, isto nos dias em que o depoente estava junto com ela; que nos demais dias não sabe; que todos usavam calçados de segurança, inclusive a recte, naqueles dias de afastamento do trabalho ... (...) ... que quando afastado o depoente não ia uniformizado até à recda e a recte também não ..." (Oitiva da testemunha Paulo Henrique Félix Nogueira, fls. 150/151). "... que todos os funcionários que iam até o ambulatório passavam por dentro da montagem na faixa de segurança; que no começo a recte passava na faixa de segurança, mas a partir de um certo momento, não sabendo dizer quando, a recte foi proibida de passar por dentro da montagem, sendo obrigada a passar por fora ... (...) ... que todos que iam ao médico iam com roupa normal, sem uniformes, mas com sapato de segurança, inclusive a recte..." (Depoimento de Aline Silveira, fls. 152/153). "... que a gerência da linha de produção telefonou para o depoente solicitando a presença de segurança ao local pois a recte estava lá sem os equipamentos de segurança; que quando a guardete lá chegou não sabe dizer se a recte estava mesmo na linha de produção e sem equipamentos ..." (Relato de José Novaes, fls. 155/156. Grifos acrescidos ao original). Desse modo, a declaração da depoente Ana Paula Toledo Machado, no sentido de "que a recte costumava dizer que ia a um lugar e na verdade ia em outro" (fl. 159), não se reveste do menor valor probante, o mesmo ocorrendo com as afirmações do preposto da ré de "que a recte costumava desviar-se do caminho do ambulatório e visitar os colegas de trabalho no seu setor, o que contraria as normas da empresa, que não admite que ninguém transite naquele setor sem os equipamentos de segurança ..." (fl. 149). Como se constata, ao revés do que sustenta a recorrente, a laborista sofreu perseguição física e, como vítima da conduta arbitrária e discriminatória da ré, se tornou alvo de deboche, humilhação, chegando a despertar até mesmo a compaixão, por parte dos seus colegas de trabalho, já que a obrigatoriedade no cumprimento do trajeto e a escolta, que lhe eram imputadas, ocasionaram múltiplos comentários a respeito da sua pessoa, abrangendo, por óbvio a sua ficha funcional. É o que se depreende da leitura dos seguintes relatos contidos na prova testemunhal, comprovando a exposição vexatória da reclamante perante os seus colegas de trabalho: "... que a recte sempre ficava cabisbaixa ou chorando quando na presença dos guardas ... (...) ... que muitos empregados da recda quando a recte passava com os seguranças, debochavam dela, pelo fato de ela estar passando com os seguranças; que os empregados que zombavam entendiam que ela estava sendo seguida porque reivindicava muitos direitos dela, inclusive a emissão de CAT; que outros funcionários apoiavam a recte, dizendo que ela tinha direito de fazer aquilo ..." (Depoimento de Paulo Henrique Félix Nogueira, testemunha arrolada pela autora, fls. 150/151). "... que sempre havia comentários dos funcionários quando ela estava passando escoltada; que alguns ficavam cochichando no sentido de falarem 'bem-feito, quem mandou mexer com sindicato' e outros diziam 'coitada, não merecia esta humilhação, ela está com problemas de saúde..." (Declarações prestadas por Aline Silveira, depoente indicada pela obreira, fls. 159/160). No aspecto, insta ressaltar que o dano moral afeta a ordem interna do ser humano, o conjunto de direitos de sua personalidade, seu lado psicológico, em virtude de dor, sofrimento, tristeza, ou outro sentimento qualquer, que atinge seu íntimo e seus valores e repercute na vida profissional e social. Há casos em que o lesado não precisa, inclusive, comprovar que se sentiu ofendido ou humilhado, consideradas para tanto aquelas hipóteses em que a situação constrangedora ou angustiante seja presumível, em face da própria natureza do ato ilícito porventura praticado. Ora, não há dúvida de que a situação delineada nestes autos teve repercussões indeléveis para a empregada. Isto porque, não há como se negar que os procedimentos adotados pela empresa tenham causado à obreira, como causaria a qualquer pessoa, constrangimento significativo e humilhação perante os seus colegas de trabalho, afetando a sua dignidade, a sua honra, seu auto-respeito, sua auto-estima, enfim, a sua integridade psíquica, e estes são requisitos suficientes para a configuração do dano moral. Diante do acima explicitado, entendo por inverídicas as alegações da ré de que "Não houve deboche e nem perseguição. Havia apenas a presença de algum outro colega de trabalho da Recorrida, quando de suas visitas na Empresa. O objetivo não era o de intimidar ou causar algum constrangimento à Autora; mas sim evitar possíveis acidentes e restringir a permanência da Reclamante apenas nos locais em que estivesse autorizada a freqüentar" (fl. 193). Com relação ao desentendimento com a segurança Rosimar e a recusa na apresentação do crachá, a análise e valoração do contexto fático-probatório realizadas pelo d. Juízo de 1º grau não merecem qualquer censura, uma vez que desconstitui, detalhadamente, os

artifícios utilizados pela ré, com o objetivo de camuflar a ilicitude de sua conduta, não vingando, pois, suas alegações, no aspecto. Nesse sentido, e ao contrário do que sustenta a recorrente, é a expressa e cristalina fundamentação contida às fls. 172/173 do julgado de origem. Como se viu, nada há, nos autos, que comprove a veracidade da alegação da reclamada (artigo 818 da CLT), no sentido de que "A Recorrida, por várias vezes, criou desconforto e situações constrangedoras para seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho" (fl. 192). Pelo contrário, a testemunha Aline Silveira foi clara e precisa ao relatar que "acha que a perseguição da recte foi devido ao fato de ela sempre estimular os colegas a reivindicar o que tinham de direito e porque sempre ela, quando sentia dores, ia para o ambulatório; que muita gente sentia dor e ficava trabalhando por medo ..." (fl. 152), o que não destoia das declarações do depoente Paulo Henrique Félix Nogueira, no sentido de "que a recte foi proibida de passar na área em que o caminho era mais curto no ambulatório; que ela foi proibida por ela ser uma liderança, por requerer seus direitos ..." (fl. 151). Destarte, as justificativas suscitadas pela ré, a fim de elidir os efeitos da arbitrariedade do ato discriminatório por ela cometido, foram completamente desconstituídas. Esclareça-se, por oportuno, que em nada altera o decidido a alegação da Recorrente, no sentido de que "a Recorrida nunca teve um comportamento exemplar como funcionária. Sendo certo que não gostava de obedecer os regulamentos internos e as regras existentes na Empresa que são normais em toda e qualquer Empresa. Em virtude de suas atitudes não compatíveis com a organização operacional da Reclamada chegou a ser ADVERTIDA E SUSPensa nas seguintes datas: 28/01/00, 18/09/01 e 30/01/01 (advertência)" (fl. 192). À vista de todo o exposto, não resta a menor dúvida de que a hipótese em apreço é exatamente aquela descrita na acurada interpretação realizada em primeira instância, não havendo como se concluir diversamente do ali consignado. Vejamos: "... A reclamada confessa a perseguição física da reclamante, denominando-a de 'acompanhamento'. Tenta justificar a perseguição física por seus vigilantes, a 2 metros de distância, portanto em verdadeiro cerco, em condutas de indisciplina que teriam sido praticadas pela reclamante. É clarividente que nosso ordenamento esgota o poder disciplinar do empregador nas penas de advertência, suspensão e rescisão por justa causa. Ainda que a reclamante houvesse cometido as alegadas condutas faltosas, a reclamada jamais poderia violar sua integridade psicofísica, por meio de perseguição e cerco policiais de seus seguranças, que a obrigavam a utilizar percurso mais longo até o ambulatório (ao contrário de todos os demais empregados), que a acompanhavam até a entrada do banheiro, que a aguardavam à porta da sala do médico, que ficavam junto dela na fila do banco, que ouviam todas as suas conversas, ou seja, em todos os locais em que a autora se encontrasse no estabelecimento da ré lá estavam os seguranças em seu derredor ... (...)... Embora evidentemente nada justifique o assédio moral sofrido pela reclamante, em verdade a motivação engendradora constituía apenas uma das facetas do assédio perpetrado pela reclamada, seja valorando negativamente qualquer conduta da empregada, seja forjando situações para que se a comprometesse ..." (fl. 171). Por fim, torna-se imprescindível realçar, ainda, que os atos desabonadores da ré, abrangendo a perseguição sofrida pela reclamante e a situação humilhante a que esteve exposta, culminaram com a sua dispensa, ocorrida de modo desrespeitoso, via telefone, circunstância precisamente relatada pela testemunha Aline Silveira: "... que quando a depoente recebeu alta, retornou ao trabalho e ficou sabendo que a recte tinha sido dispensada por telefone, o que entende ser uma falta de respeito; que todos que comentaram com a depoente acharam um absurdo e uma falta de respeito para com a recte ..." (fl. 153). À luz dos fundamentos expostos, mantenho o julgado de origem quanto a essa matéria. Nego provimento.

DO VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO A reclamada impugna o valor fixado a título de indenização. Assevera que houve "UM EXCESSO NA CONDENAÇÃO IMPOSTA À RECORRIDA, POIS, SEM QUALQUER PARÂMETRO LEGAL, FOI FIXADA EM R\$150.000,00 !!! Em claro desrespeito aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, que se mantida, OCASIONARÁ O ENRIQUECIMENTO SEM MOTIVO DA PARTE CONTRÁRIA." Sustenta que tal verba deverá ser arbitrada "em montante não superior a 50 (CINQUENTA SALÁRIOS MÍNIMOS)". Tratando-se da matéria em apreço, é necessário registrar que a fixação da indenização por danos morais tem como pressupostos a intensidade do sofrimento do ofendido, a situação econômica do ofensor, a intensidade do ânimo de ofender e a gravidade e repercussão da ofensa, critérios estes delineados na Lei 5.250/67, Lei de Imprensa, que se invoca por analogia. "In casu", foi deferida à reclamante a indenização no importe de R\$150.000,00 (fl. 181, da r. sentença). A reclamada, como se viu, pugna, na eventualidade, para que a indenização em apreço seja arbitrada no valor de até 50 (cinquenta) salários mínimos.

Considerando-se os supostos aludidos, bem como a circunstância de que a indenização deferida não tem o fim de contribuir para o enriquecimento da ofendida, sendo o seu caráter eminentemente compensatório e, com a devida "venia" das ponderações e fundamentos tecidos pelo d. Juízo de origem sobre a questão em apreço, reduzo o seu valor para R\$25.000,00. Nestes termos, dou provimento parcial ao apelo, no aspecto.

CONCLUSÃO Conheço do recurso; no mérito, dou-lhe provimento parcial para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$25.000,00; absolver a reclamada do cumprimento da obrigação de fazer relativa a fixação de cópia da sentença, após o trânsito em julgado, durante 63 dias, na portaria da fábrica da ré, em Juiz de Fora; esclarecer que, "in casu", apenas as custas não incidem para cálculo dos honorários advocatícios. Reduzo o valor da condenação para R\$25.000,00 e o das custas para R\$500,00.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Oitava Turma, em, preliminarmente, à unanimidade, conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, dar- lhe provimento parcial para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais); absolver a reclamada do cumprimento da obrigação de fazer relativa a fixação de cópia da sentença, após o trânsito em julgado, durante 63 dias, na portaria da fábrica da ré, em Juiz de Fora; esclarecer que, "in casu", apenas as custas não incidem para cálculo dos honorários advocatícios. Reduzido o valor da condenação para R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais) e o das custas para R\$500,00 (quinhentos reais). Belo Horizonte, 12 de maio de 2004.
DENISE ALVES HORTA Juíza Relatora

Fonte:www.trt3.gov.br

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00546 - 2003 - 066 - 03- 00-7

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Inteiro Teor

TRIBUNAL:3ª Região

Tipo: RO Número: RO - 00546-2003-066-03-00

Recorrentes: 1) AILTON GERALDO RODRIGUES 2) BANCO BRADESCO S/A Recorridos: OS MESMOS
EMENTA: ASSÉDIO MORAL OU MOBBING - CARACTERIZAÇÃO. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing ou terror psicológico é, a rigor, o atentado contra a dignidade humana, definido pelos doutrinadores, inicialmente, como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente e durante tempo prolongado sobre outra pessoa". Esse comportamento pode ocorrer não só entre chefes e subordinados, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos, mas não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Mas, para caracterização apta ao pleito reparatório, a violência psicológica há de ser intensa e insistente, cabalmente demonstrada, com

repercussão intencional geradora do dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, decide-se: RELATÓRIO O MM. Juízo da Vara do Trabalho de Manhuaçu, pela sentença de fls. 758/777, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedente, em parte, o pedido inicial, condenando o reclamado ao pagamento das parcelas elencadas na conclusão do r. decisum. Opostos embargos de declaração pelas partes, o juízo proveu parcialmente os do reclamado, para declarar que o autor não litiga de má-fé (fls. 792/793). Interpõe o reclamante apelo ordinário às fls. 799/839, pugnando pela reforma da sentença no que diz respeito às horas extras e reflexos, gratificação semestral, comissões e danos decorrentes do assédio moral pela venda de produtos e danos morais em razão de assaltos à instituição bancária. Junta os documentos de fls. 840/876. O Banco-demandado interpõe recurso ordinário às fls. 880/891, pretendendo a reforma da sentença no tocante à transferência, litigância de má-fé e assistência judiciária. Depósito recursal e custas às fls. 892/893. Procuração à fl. 894. Contra-razões pelo reclamado às fls. 827/919, acompanhadas da procuração de fl. 920 e pelo reclamante às fls. 923/930, seguidas dos documentos de fls. 931/989.

É o relatório.

VOTO ADMISSIBILIDADE Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço dos recursos, bem como das contra-razões, regularmente apresentadas pelas partes e dos documentos trazidos pelo reclamante, porque mero subsídio jurisprudencial e doutrinário. MÉRITO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE DAS HORAS EXTRAS E REFLEXOS Discorda o reclamante da compreensão adotada na origem no sentido de enquadrá-lo na exceção do inciso II, do art. 62/CLT, sob o fundamento de que exercia cargo de gerente geral da agência, detendo maior hierarquia e com recebimento de gratificação de função de chefia no valor de 1/3 do salário. Diz que restou comprovada a jornada inicial bem como o controle da mesma. Por fim, afirma que a norma do art. 62 não pode sobrepor àquela específica insculpida no parágrafo 2o., do art. 224, da CLT e pede o deferimento das horas extras e reflexos. Indicando a jornada superior a oito horas diárias, de segunda a sexta-feira, durante o tempo em que gerenciou as agências de Pedro Canário/ES e Manhuaçu/MG, afirma o reclamante que não recebia horas extras e seus consectários legais. Por sua vez, a reclamada repudia a pretensão obreira com suporte no inciso II, do art. 62 da CLT. O juízo originário compreendeu que restou comprovado, nos autos, que o reclamante, "no âmbito das agências das cidades de Pedro Canário e Manhuaçu - Realeza, a partir de 01.10.98 e 01.09.2000, respectivamente, foi um verdadeiro representante do reclamado, não havendo como se cogitar do direito a horas extras, em face do enquadramento na hipótese do art. 62, inciso II, da CLT" (fl. 766). Depreende-se do depoimento prestado pelo autor às fls. 750/751 que: "(...); o cargo de gerente era, nas referidas agências, o cargo de maior hierarquia; que para as operações de crédito a partir de um certo valor, o autor tinha que enviar a proposta para a gerência geral da matriz, em Osasco-SP; que a alçada do autor para a concessão de empréstimo sem consultar a matriz era pequena, mas não se lembra o limite; que depois de autorizada a operação de crédito, independente do valor, dois procuradores da reclamada sempre assinavam o contrato, um deles, necessariamente, o gerente, no caso, o autor; no caso das operações e alçada pequena, especificamente, sendo o cliente atendido por um empregado da reclamada de hierarquia inferior, este depois de colher todos os dados e documentação necessária, passava o caso ao autor que, tinha um contato direto com o respectivo cliente e entendendo pertinente, aprovava a operação; que era o autor quem assinava as seguintes documentações em nome da reclamada; quando era preciso de numerários para a agência, havia uma solicitação para a tesouraria regional, sendo que no caso de Pedro Canário era em Vitória e em Manhuaçu era em Belo Horizonte; que na hipótese de uma dispensa, o autor sob o ponto de vista da disciplina de um empregado, junto com o chefe de expediente, passava um relatório para a diretoria regional; que as abordagens aos empregados de hierarquia menor ao chefe de serviço, relativamente às questões disciplinares, era o próprio chefe de serviço quem fazia, sendo que o autor tinha a competência para fiscalizar e, se fosse o caso, repreender o chefe de serviço" (grifos nossos). A respeito de controvérsias como a estabelecida nos autos, preleciona Francisco Antônio de Oliveira in Direito do Trabalho em Sintonia com a Nova Constituição, pág. 156, in verbis: "O cargo de confiança em regime bancário é informado por nuances próprias. O que distingue o elemento comissionado, também dito detentor do cargo de confiança, do empregado comum é o grau de fidelidade e de subordinação junto à empresa. Assim, enquanto o

empregado comum tem maior subordinação e menor fidelidade, o empregado comissionado, dito de confiança, ao contrário, tem intensificada a fidelidade e diminuída a subordinação, substituindo o empregador total ou parcialmente nas funções de mando. Por isso é que se diz que o empregado comissionado ou dito de confiança poderá colocar em risco o empreendimento. A alerta Mario de La Cueva (Derrecho Mexicano Del Trabajo, I, 1949, pág. 495), que serão de confiança aqueles cargos cujo exercício coloque em risco a própria existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade. Assim, caberá ao julgador agir com extremada cautela para detectar ao empregado unguído com a confiança do empregador. Sem perder de vista que o conceito de confiança depositada no bancário deve ser necessariamente mais ampla, quando comparado com as demais categorias, deve ter o cuidado de não pecar pelo excesso, considerando de confiança simples empregados burocráticos, nomeados de 'comissionados', com pomposos nomen iuris, com percepção de gratificação de função, com o único objetivo de transformá-los em trabalhadores de oito horas... Assim, embora do empregado não se exija detenha os poderes de verdadeiro mandatário (contrato pelo qual alguém se obriga à realização de atos jurídicos por conta de outrem, Délio Maranhão), mas detenha simples poderes de representação, ditos poderes deverão ser circundados por outros elementos de convicção, v.g., possuir o empregado, obsequiado com a confiança, subordinado; alguns poderes de direção administrativa, dentro da agência ou do setor onde se opera, como, p. exemplo, imprimir modificações no modus operandi, rodiziar empregados, colocá-los à disposição de superior hierárquico ou até mesmo puni-los com advertências ou suspensão" - grifos nossos. O art. 224, parágrafo 2o., da CLT, pressupõe o preenchimento de dois requisitos para a exclusão da jornada de seis horas, quais sejam, o exercício de funções de direção, supervisão, fiscalização, controle e recebimento de gratificação superior a um terço do salário do cargo efetivo. A gratificação auferida pelo reclamante é superior ao ordenado por ele percebido (fls. 552 e seguintes). Por sua vez, incontestável é a situação de mando e representação do reclamante junto aos empregados e clientes da instituição bancária, o que por certo é passível de enquadrá-lo na exceção prevista no parágrafo 2o., do art. 224, da CLT. Insta salientar, portanto, que a exclusão disposta no parágrafo 2o., do art. 224, da CLT não exige amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, de que cogita o art. 62, inciso II, Consolidado, sendo certo que, os bancários enquadrados no parágrafo 2o., do art. 224, da CLT, possuem a jornada normal de oito horas (Enunciado 232/TST). O que exceder deste limite diário deverá ser pago como hora suplementar acaso não configurada a disposição do inciso II, do art. 62 da CLT. Na demanda em apreço temos o reclamante como o único gerente das agências das cidades de Pedro Canário e Manhauçu - Realeza, o que, por óbvio, basta à caracterização da representatividade, ainda que tácita, da entidade bancária. Nesta linha de compreensão, a decisão da SDBI-1-TST, 2a. Turma, proferida no Recurso de Revista no. 607.156/1999, publicada no DJU de 08.06.2001, pág. 589: "O enquadramento do bancário para efeito da duração da jornada de trabalho pode ocorrer, conforme o caso, tanto no art. 224, parágrafo 2o., como no art. 62, II, da CLT. O importante para a configuração numa ou noutra hipótese reside nas circunstâncias fáticas que comprovem ou não o desempenho de tarefas de fiscalização, coordenação e direção dos trabalhos de outros empregados, com a responsabilidade efetiva pela administração da agência bancária, revelando fidúcia especial. E o Tribunal a quo, apesar de inclinar-se pela configuração do cargo de confiança ampla, admitiu a exigência dos pressupostos necessários à sua caracterização ao consignar que o Reclamante exerceu a função de gerente, em um de seus mais altos níveis de gradação, com poderes de mando e gestão e recebimento de gratificação de função. O bancário, nessas condições, pode estar investido em mandato de forma escrita ou tácita, pois, essa última também é legal. Daí não caberem horas extras". Lado outro, o só fato de o reclamante na sua função de gerente receber diretivas para a realização do trabalho não tem o condão de descaracterizar o seu poder de mando e representação da entidade bancária na agência pela qual respondia como gerente. Ademais, após a preciosa ajuda da informática, é de conhecimento público que os bancos encontram-se interligados, não se podendo pretender que o simples acionamento do sistema de informática bancário constitua "controle de jornada laboral". Registra-se, finalmente, que as normas e diretrizes emitidas pelo "departamento de gerência-geral do reclamado em São Paulo", também não desconstituiu a autonomia conferida pelo Banco ao reclamante. Nada a prover. GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL Pugna o reclamante pelo deferimento da gratificação semestral relativa ao período que laborou na cidade de Pedro Canário no Estado do Espírito Santo (fl. 22, letra "c"), tomando-se por base o valor da maior remuneração auferida. Afirma na peça exordial que o reclamado, em atitude discriminatória e imoral, promoveu a

lesão de direitos assegurados em normas coletivas, ao deixar de estender tal benefício à totalidade de seus empregados no Estado do Espírito Santo. Assevera que, o princípio constitucional da isonomia, bem como aquele que assegura a legitimidade aos acordos e convenções coletivas foram violados. Cita como paradigmas as pessoas que recebem tal gratificação (Sidney Moreira da Silva, Paulo Afonso Segatto, Márcio dos Santos Vilela, João Leopoldo Braga, Carlos Alberto Bittencourt, Nilson Paes Barreto e Mércio Lourival da Silva). O reclamado, em contrapartida, argumenta que, nenhum dos empregados seus, lotados na base territorial do Sindicato do Espírito Santo, recebe gratificação semestral e que os empregados citados como exemplo pelo reclamante, na inicial, não servem como paradigma porque não pertenciam a tal base territorial ou foram para ela transferidos recebendo gratificações semestrais incorporadas a seus salários em razão de direito adquirido anteriormente, antes de trabalharem em agência localizada na referida área territorial. A cláusula segunda das Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas 1997/1998 (fls. 270/276) e seguintes, dispõe que: "os bancos localizados na base territorial dos sindicatos profissionais convenientes que pagam gratificação semestral a parcela de seus empregados, obrigam-se a estender esta vantagem a todos os seus empregados, consoante ao decidido pelo Tribunal Superior do Trabalho no processo RO-DC-282/77, respeitados os critérios convenientes em cada banco relativos à sua concessão". A inicial e a defesa traçam os limites da litiscontestação. O pedido de pagamento da gratificação semestral no período em que o reclamante prestou labor no Estado do Espírito Santo encontra-se fundamentado na isonomia salarial. Não obstante, o próprio reclamante afirma, em seu depoimento pessoal (fl. 751), que "em nenhuma das agências referidas o autor tinha algum colega que recebia gratificação semestral", o que, certamente, leva ao desprovimento do apelo. Nada a prover. COMISSÕES - REFLEXOS E INTEGRACÕES Pede o reclamante o provimento do recurso para que lhe seja deferido o pagamento de comissões. Alega que desempenhava atividades de "angariador de seguros", elucidando que após firmada a venda, o corretor, que permanentemente ficava nas dependências da agência, "praticava a parte técnica, ou seja, a parte operacional de implantação". Por outro lado, o reclamado nega que o reclamante tenha realizado qualquer venda de seguro, alegando que, nunca firmou qualquer avença com o mesmo para que realizasse qualquer tipo de venda, uma vez que, as referidas vendas eram de responsabilidade exclusiva das empresas coligadas, como exemplo, a Bradesco Seguros, a qual contratava os corretores para efetuar a venda de seus produtos. O reclamante, quando do seu depoimento pessoal, afirma "que não pactuou com o reclamado a atividade de vendas de produtos de empresas coligadas a ele, como, por exemplo, seguro vida, previdência, autos, capitalizações, dentre outros", o que inviabiliza o pleito em questão. Mesmo que assim não procedesse o reclamante, outro deslinde não teria a controvérsia em questão, uma vez que, os documentos colacionados aos autos não demonstram que se destinam, de modo específico, ao autor, ocorrendo o mesmo com as correspondências e memorandos da Diretoria juntados com a inicial. De outro norte, o reclamante também não logrou comprovar o direito aqui demandado, ante a inexistência nos autos de prova no sentido de que, o reclamante tenha realizado a "angariação de cliente" para a compra dos referidos produtos. Nada a prover. ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO Busca o reclamante o pagamento de indenização por danos morais em decorrência do alegado assédio moral sofrido durante o contrato de trabalho havido com o reclamado, no valor de cem vezes a sua maior remuneração. Afirma que, as cobranças foram tão excessivas que acabaram por afetar seu estado psicológico e emocional, uma vez, que sabia que poderia ser demitido a qualquer momento, em decorrência de metas e objetivos quase inatingíveis. O juízo originário entendeu que "não se pode confundir mensagens motivadoras com terror psicológico. É próprio da atividade empresarial, numa sociedade capitalista, a busca de uma máxima produtividade, com o fim de se obter maiores lucros, e na busca de tais objetivos não representa afronta a qualquer direito do empregado o fato de o empregador a ele dirigir mensagens visando motivá-lo para a conquista dos resultados almejados pela empresa. Respeitados os limites da razoabilidade na aplicação de tal expediente e observados o poder diretivo e disciplinar, não há que se confundir a hipótese com terrorismo psicológico ou qualquer forma de manipulação perversa, e esta é a hipótese dos autos" (fl. 775). Inicialmente, vale registrar que o denominado assédio moral, também conhecido como mobbing ou terror psicológico é, a rigor, o atentado contra a dignidade humana, definido pelos doutrinadores, a princípio, como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente e durante tempo prolongado sobre outra pessoa". Esse comportamento pode ocorrer não só entre chefes e subordinados, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos, mas não se confunde com outros conflitos

que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Mas, para caracterização apta ao pleito reparatório, a violência psicológica há de ser intensa e insistente, cabalmente demonstrada, com repercussão intencional geradora do dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho, o que não se verifica in casu. É que para caracterização do assédio moral faz-se necessária a presença de dois requisitos, quais sejam, a duração do tempo e o objetivo de destruir a vítima. O assédio moral no trabalho tanto pode ser regular, sistemático e de longa duração contra uma ou várias pessoas quanto pode ser adotado como prática regular de uma empresa no processo de seleção. Na hipótese vertente, depôs o reclamante "que durante o período em que foi gerente, por umas 04/05 vezes, recebeu 'ameaças' por parte do diretor regional de ser demitido, porque não cumpriu os objetivos previamente determinados pela diretoria regional; que referidos objetivos são mensais; estima em 40 o número dos objetivos que devem ser cumpridos pela agência, sendo que alguns objetivos eram cumpridos e outros não eram cumpridos; que em reuniões, o diretor regional mencionava, explicitamente, que o autor corria risco de ser dispensado porque não estava cumprindo integralmente os objetivos traçados para a agência" (fls. 752/753). Os depoimentos prestados pelas testemunhas do reclamante fizeram-se no sentido de que, havia metas a serem cumpridas e que houve dispensa em decorrência do não cumprimento de tais metas (fls. 742, 744/745). O reclamante foi dispensado, sem justa causa, conforme se verifica no TRCT acostado à fl. 46. Os documentos de fls. 56 e seguintes demonstram que o reclamado detinha controle do percentual dos objetivos "atingidos e não atingidos" pelas agências. Por sua vez, a prova oral produzida é receptiva às assertivas traçadas pelo reclamante. Em conformidade com o art. 818, da CLT, o ônus das alegações incumbe à parte que as fizer. Na hipótese em apreço, muito embora tenha comprovado o reclamante as alegações voltadas à cobrança das metas, não se verifica o assédio moral apto à reparação pecuniária postulada, na intensidade necessária para tanto, tampouco os danos ensejadores. Imprescindível seria a prova cabal da conduta absolutamente abusiva, que atentasse, pela repetição ou sistematização, contra a integridade psíquica do reclamante, degradando o clima de trabalho, o que não se vislumbra nos autos e que para a qual não basta a dispensa operada, dentro do poder potestativo do empregador. Para o assédio moral tem que restar presente a utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, o que não se configura pela busca do empregador na máxima produtividade quando ausente o abuso do direito deste, no exercício do poder diretivo. Não se conclui tivessem as medidas adotadas para o alcance das metas empresariais o objetivo de deteriorar, intencionalmente, as condições em que o reclamante desenvolvia seu trabalho. Aliás, o reclamante limita-se a afirmar a ocorrência de danos à sua moral, honra, dignidade e imagem, mas tudo sem comprovação, valendo registrar, por fim, que o só fato de a testemunha obreira afirmar ter conhecimento das pressões promovidas pelo Banco à pessoa do reclamante não tem o condão pretendido, haja vista nenhuma lesão ou dano em decorrência de tais pressões foi provado nos autos. Não havendo dano, não há o que indenizar, pelo que desprovejo o apelo conforme razões aqui expostas. DANO MORAL - ASSALTOS Pretende ainda o reclamante o deferimento de indenização por dano moral, no valor de cem vezes a sua maior remuneração, por ter sido vítima de dois assaltos na cidade de Pedro Canário/ES, sendo que, em um deles, sua família ficou refém dos bandidos. Afirma que, a culpa é exclusiva do reclamado que foi omissivo pela segurança da agência. Por fim, diz que, após o citado fato, passou a consumir habitualmente "remédios controlados", tornando-se uma pessoa nervosa e sempre tomada pelo pânico. Antes de adentrarmos no tema, achamos pertinente a transcrição da lição de Carlos Alberto Bittar a este respeito: "de fato, a linha-mestra do comportamento humano na sociedade gira em torno do binômio 'fazer o bem e evitar o mal' (bonum faciedum et male vitandum), como realça a doutrina, o qual se reveste de forte conotação moral e religiosa, mas é sagrado também juridicamente, na defesa da dignidade humana, como assinalamos. E isso se dá por influência da própria índole humana, marcada por sentimento inato de preservação de seus direitos personalíssimos, que lhe tornam factível a consecução de seus objetivos. Impõe, assim, esse elemento o respeito aos valores fundamentais citados, havendo, na consciência coletiva, a convicção de que contra eles não se cometerão atentados intencionais. Nesse sentido, confere o Direito à sociedade a certeza e a segurança necessárias para o seu desenvolvimento normal" (autor citado, em *Reparação Civil por Danos Morais*, 3a. Edição, Editora Revista dos Tribunais). O reclamante depõe "que no primeiro assalto, o autor chegou a acionar, durante a ação dos bandidos, a polícia, via alarme, mas esta não chegou a tempo de evitar a conclusão do assalto; que o depoente

ficou, por 20 minutos, aproximadamente, na mira de dois revólveres; depois de terminado o assalto é que o autor ligou para a polícia e reclamou dela não ter comparecido durante a ação dos bandidos; que não se utilizou de qualquer sistema de comunicação relacionada com o sistema de segurança do banco durante o assalto, porque temia pela vida de seus entes familiares que se encontravam reféns dos assaltantes" (fl. 752). Em um dos assaltos a família do reclamante ficou refém dos bandidos. A prova oral revelou, ainda, que apesar do constrangimento do autor e sua família, o reclamado limitou-se, apenas, à contratação de outro segurança para a agência. Por sua vez, o preposto do reclamado não soube informar se o chamado à polícia foi realizado antes ou após a libertação da família do reclamante. A doutrina assim considera o dano moral: "o dano moral é o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem o sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida. Dano moral, na precisa definição de Antônio Chaves, "é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão material. Seja a dor física - dor-sensação como denomina Carpentier -, nascida de uma lesão material; seja a dor moral - dor-sentimento - de causa material" (João de Lima Teixeira Filho, Instituições de Direito do Trabalho, 17a. edição, Vol. 1, Ed. LTr). Indiscutível, na hipótese, a dor e o sofrimento causados ao reclamante em razão dos assaltos realizados. Por sua vez, o artigo 186 do CCB dispõe que, para a configuração da culpa ensejadora da reparação do dano, é necessária a presença de três requisitos: o ato apontado como lesivo, o efetivo dano, além do nexo causal entre o ato e o evento danoso. Assim, para a configuração do dano moral, é necessária a coexistência desses três requisitos, com violação dos bens tutelados pela ordem jurídica, como a intimidade, a vida privada, a honra e imagem. Não há nos autos elementos que comprovem o estado de pânico do reclamante em decorrência dos assaltos. O autor limita-se a imputar ao reclamado a culpa na ocorrência dos assaltos e, conseqüentemente, no seu estado nervoso e de pânico. Contudo, não traz aos autos qualquer comprovação de suas alegações no tocante ao mal que lhe fora causado, não havendo, desta forma, meios possíveis de se verificar o nexo de causalidade porventura existente entre o fato e a culpa do empregador, inviabilizando sobremaneira a pretensão obreira. Nada a prover. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA Discorda o reclamado do deferimento, pelo juízo a quo, do adicional de transferência. Afirmar que, a transferência ocorreu com a anuência do reclamante, em caráter definitivo, uma vez que caracterizada a ascensão profissional. Argumenta que, acaso mantida a condenação, deverá ser calculada na forma da sentença, pagando-se somente a diferença apurada, considerando-se o valor pago quando das transferências. A inicial noticia que o reclamante, no decorrer do contrato de trabalho, por imposição do reclamado, submeteu-se a diversas e drásticas transferências, citando a de Montes Claros/MG para a cidade de Pedro Canário/ES, em 01.10.1998, e a de Pedro Canário/ES para Manhuaçu/MG em 01.09.2000. O juízo originário entendeu "que a sucessão de transferências do reclamante denota o caráter provisório das mesmas e, via de conseqüência, a pertinência do pagamento do adicional pleiteado relativamente às transferências de Montes Claros para Pedro Canário e desta para Manhuaçu-Realeza,..." (fl. 767). Interessa aqui ressaltar que, o exercício do cargo de confiança não obsta o direito à parcela epigrafada, porquanto entendo ser plenamente aplicável o entendimento jurisprudencial consubstanciado no Precedente no. 113 da colenda SDI do Tribunal Superior do Trabalho, in verbis: "Adicional de transferência. Cargo de Confiança ou previsão contratual de transferência. Devido. Desde que a transferência seja provisória". Segundo o Ministro Ermes Pedro Pedrassani, Relator do Proc. TST-E-RR-207.962/95.3 (Ac. SBDI-5286/97, pub. DJ de 21/11/97): "nos termos da atual jurisprudência desta SDI, a provisoriedade é o fator determinante a ensejar o pagamento do adicional de transferência previsto no art. 469, parágrafo 3o. da CLT, pouco importando se o empregado exercia cargo de confiança ou se havia cláusula prevendo a possibilidade de transferência". Depreende-se dos autos que, quando das transferências que ensejaram o deferimento pelo juízo de origem do referido adicional, o reclamante encontrava-se domiciliado nos locais para os quais fora transferido. Até porque sua esposa e filha ficaram reféns dos assaltantes. Assim, divirjo da compreensão adotada na origem, por compreender que as transferências tiveram caráter definitivo. Nos termos do Precedente no. 113, da SDI-1, do Colendo TST, a provisoriedade é o fator determinante a ensejar o pagamento do adicional de transferência e, quanto a isso, não existe controvérsia. Dessa forma, tendo em vista a natureza definitiva da transferência, provejo o apelo para decotar da condenação o adicional deferido. DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ Diz o reclamado que ocorreu a produção em massa das reclamações trabalhistas, com a utilização da mesma

peça processual e documentos independentemente de quem seja o reclamante e o local de seu trabalho. Pretende sejam aplicadas as penalidades pela litigância de má-fé. Não há motivos nos autos para aplicação da pena requerida, já que o acesso à Justiça é uma das maiores conquistas constitucionais do cidadão - art. 5o., inciso XXXV, CR/88. Ademais, busca o reclamante direito que julga violado através do processo, não se vislumbrando quaisquer das hipóteses processuais previstas nos arts. 17 e 18 do CPC. Nada a prover. JUSTIÇA GRATUITA Pretende o reclamado a modificação da sentença, também quanto à concessão ao reclamante dos benefícios da justiça gratuita. O juízo originário compreendeu que: "tendo o autor apresentado nos autos declaração de miserabilidade, nos termos da Lei 7115/83 e não havendo qualquer prova em sentido contrário, deferem-se os benefícios da justiça gratuita ao mesmo, nos termos da Lei 1060/50". Tal entendimento coaduna com a Orientação Jurisprudencial no. 304, da SDI-1-TST. Irretocável a sentença nesse particular aspecto.

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos interpostos pelas partes, bem como das contra-razões e da documentação acostada, mero subsídio jurisprudencial e doutrinário. No mérito, nego provimento ao recurso do reclamante e dou parcial provimento ao apelo do reclamado para decotar da condenação o adicional de transferência. Reduzido nesta Instância o valor da condenação para R\$10.000,00, com custas no importe de R\$200,00, calculadas sobre o montante arbitrado, pelo reclamado, que poderá reaver a importância a maior recolhida perante a Receita Federal. Fundamentos pelos quais, O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Oitava Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos interpostos pelas partes, bem como das contra-razões e da documentação acostada, mero subsídio jurisprudencial e doutrinário; no mérito, por maioria de votos, negou provimento ao recurso do reclamante, vencida a Exma. Juíza Revisora que deferia o pagamento da indenização por dano moral; por maioria de votos, deu parcial provimento ao apelo do reclamado para decotar da condenação o adicional de transferência. Reduziu nesta Instância o valor da condenação para R\$10.000,00 (dez mil reais), com custas no importe de R\$200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o montante arbitrado, pelo reclamado, que poderá reaver a importância a maior recolhida perante a Receita Federal, vencida a Exma. Juíza Revisora quanto ao adicional de transferência. Belo Horizonte, 17 de novembro de 2004. HERIBERTO DE CASTRO Relator

DECISÃO

PROCESSO Nº. 02146 - 2003 - 902 - 02- 00-0

SÃO PAULO, SP

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

PROC.TRT/SP nº 20030021469

Proc.: 02146.2003.902.02.00-6

RECURSO ORDINÁRIO DA MM. 38ª VT/SÃO PAULO

1º RECORRENTE: VALDINEI PEREIRA DE LIMA

2º RECORRENTE: BANCO BRADESCO S/A

EMENTA: ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. 1. O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome etc. Não há dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido (art. 5º, V e X, CF). O que justifica o dano moral, nos moldes da exordial, é o assédio moral. 2. O assédio moral é

aX exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. 3. O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula n. 341, STF). A responsabilidade é objetiva do empregador. Contudo, torna-se necessária a prova do preposto, logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, pela modalidade extracontratual (art. 159, Código Civil de 1916, atual 186, Código Civil de 2002). Os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexa causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). 4. O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. Marta não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio. E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano moral.

É o relatório.

V O T O

2. O autor pretende a majoração do valor do dano moral, logo, o seu recurso pode e deve ser analisado em sintonia com uma das preliminares aduzidas no apelo patronal.

3. O apelo patronal versa sobre diversas matérias, portanto, a sua análise será efetuada de forma articulada:

3.1. Dano moral

A letra "d" pleiteia o fator da indenização por danos morais em decorrência de assédio moral sofrido pelo obreiro, no importe de 200 salários mínimos.

Quando da propositura da demanda, o valor do salário mínimo era de R\$ 180,00. No máximo, a condenação seria de R\$ 36.000,00. O valor foi fixado em torno de R\$ 41.829,48.

A base da condenação é o pedido. O pedido da exordial é certo e determinado. Certo, quanto ao fator do que se pleiteia (tutela condenatória – pedido direto ou imediato; bem da vida. Determinado, quanto ao fator da sua extensão, sendo que a exordial indica o valor (art. 286, CPC).

A valoração e a fixação do valor da indenização, em função do que dispõem os arts. 128 e 460, do CPC, em sua aplicação subsidiária, de forma concreta, não podem ser superiores ao montante declinado na formulação do pedido.

Portanto, acolhe-se a preliminar, para a fixação do valor do dano moral nos moldes pretendidos pelo próprio autor.

Contudo, ainda, resta necessário o exame para se fazer se há ou não o fator desse dano moral.

O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome etc.

Não há dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido (art. 5º, V e X, CF).

O que justifica o dano moral, nos moldes da exordial, é o assédio moral.

O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula n. 341, STF). A responsabilidade é objetiva do empregador.

Contudo, torna-se necessária a prova do preposto, logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, pela modalidade extracontratual (art. 159, Código Civil de 1916, atual 186, Código Civil de 2002).

Os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexa causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia).

Após, o exame desses aspectos legais e doutrinários, vamos analisar a prova oral:

- a) o reclamante, em seu relato pessoal às fls. 203, declinou:
 - 1) era destrutado pela gerente, diariamente, de nome Marta Alves Pereira;
 - 2) essa pessoa dizia que o depoente não era competente para atender telefones, como também não era competente para trabalhar com ele;
 - 3) essas alegações, segundo o depoente, eram ditas para clientes e colegas de trabalho;

b) a reclamada, em seu relato pessoal às fls. 204, aduziu: a sra. Marta nunca destratou ou humilhou o reclamante, ou mesmo o chamou de incompetente;

c) o sr. Marcelo, a primeira testemunha do autor, declinou: 1) em uma determinada situação, a Sra. Marta retirou o reclamante das funções de dar telefonemas, desrespeitando-o na frente dos demais empregados, dizendo que ele não tinha condições de ligar para clientes diante deste fato; nunca presenciou outro fato no restante do período trabalhado; 2) chegou a presenciar a sra. Marta destratando outros funcionários, falando em tom alto e grosseiro; nunca presenciou qualquer xingamento por parte da Sra. Marta; presenciou a Sra. Marta chamando os empregados de incompetentes em tom alto e fora do horário de expediente;

d) consta do relato da segunda testemunha do autor, o Sr. Miguel, às fls. 205: "que já chegou a presenciar a Sra. Marta destratando o reclamante, o chamando de inútil, incompetente e ficou caçoando do reclamante em uma oportunidade que o colocou para fazer ligações para clientes em razão do mesmo gaguejar, tendo feito imitações do mesmo; que às vezes que o depoente presenciou tais fatos estes ocorreram na frente de empregados; que a sra. Marta adotava esse procedimento também com outros funcionários da agência; que a sra. Marta tinha a intenção de humilhar e os ameaçava de demissão;

e) a reclamada trouxe duas testemunhas, uma delas, a Sra. Marta, a qual negou os fatos narrados pelas testemunhas (fls. 205). A Sra. Maria Cleide, a segunda testemunha, apesar de não se recordar se o reclamante efetuou ligações, afirmou que a Sra. Marta não tinha o hábito de gritar ou falar alto, como também nunca presenciou a sra. Marta destratando, humilhando ou xingando qualquer empregado.

O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. Marta não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários.

A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio.

E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho.

Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano moral. Acolho, pois, o teor do apelo para retirar da condenação qualquer indenização por dano moral.

Diante dessas assertivas, resta prejudicado o apelo do próprio reclamante. E se não bastassem esses argumentos, o apelo do reclamante estaria prejudicado em face da própria limitação posta nos autos.

CONCLUSÃO

Diante das assertivas acima, os recursos ordinários das partes são conhecidos e, quanto aos respectivos conteúdos, delibera-se:

a) NEGA-SE PROVIMENTO AO APELO DO RECLAMANTE;

b) DÁ-SE PROVIMENTO PARCIAL AO APELO DA RECLAMADA: 1) retira-se da condenação a indenização pelo dano moral; 2) os títulos mantidos serão calculados observando-se os descontos de INSS e IRPF na forma da fundamentação do voto.

O valor da causa é alterado para R\$ 5.000,00, sendo que as custas importam em R\$ 100,00 e a carga da reclamada.

No mais, ficam mantidos os teores da r. sentença de fls. 206/210.

FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

JUIZ RELATOR

DECISÃO

PORTO ALEGRE, RS

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)**ACÓRDÃO**

Número do processo: 00818-2003-029-04-00-3 (RO)

Juiz: JOÃO GHISLENI FILHO

Data de Publicação: 29/11/2004

EMENTA:**DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL .**

É ônus da parte autora fazer prova do assédio moral ao qual diz ter sido submetida, de forma a justificar a indenização almejada. Não havendo prova suficiente, não há falar em indenização por dano moral. Recurso ao qual se nega provimento.

VISTOS e relatados estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, interposto de sentença proferida pelo MM. Juízo da 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, sendo recorrente FLÁVIO GILBERTO MAIZING e recorrido CONSELHO REGIONAL DE ECONOMIA DA 4ª REGIÃO.

Inconformado com a sentença proferida em audiência, conforme ata das fls. 95/99, pelo MM. Juízo da 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, que julgou improcedente a ação proposta, o reclamante interpõe recurso ordinário nas fls. 104/116, insistindo na condenação do reclamado ao pagamento de indenização por dano moral.

Com contra-razões nas fls. 120/122, sobem os autos a este Tribunal.

Processo submetido a exame do Ministério Público do Trabalho, que se manifesta na fl. 128, através de Parecer de lavra do Procurador do Trabalho, Dr. Victor Hugo Laitano, que opina pelo prosseguimento do feito.

É o relatório.

ISTO POSTO:**CONHECIMENTO.**

Tempestivo o apelo (fls. 95 e 104), regular a representação (fl. 17), custas processuais dispensadas (fl. 99) e depósito recursal inexigível, encontram-se preenchidos os pressupostos de admissibilidade do recurso.

DO ALEGADO DANO MORAL.

Trata-se de ação através da qual o reclamante busca a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por dano moral, alegando ter sido vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho, exercido por sua chefe imediata, Sra. Edi Cruz. Diz que foi injustamente perseguido e desmoralizado perante seus colegas, tendo sido, inclusive, tachado de incompetente. Refere que em virtude desse

assédio moral necessitou de tratamento médico especializado, com acompanhamento de psiquiatra e psicóloga, e com uso de medicação para amainar os sintomas depressivos (vide inicial, fls. 02/16).

O reclamado, ao se defender (vide fls. 36/46), nega ter havido o processo de perseguição alegado na inicial, referindo que a despedida do autor resultou de um processo de reavaliação de seu quadro pessoal, efetuado por uma equipe de especialistas e dirigido por uma psicóloga, que concluiu que o mesmo não possuía o perfil adequado para o seu cargo. Assim, optou por promover a rescisão do contrato de trabalho do obreiro, sem justa causa, pagando-lhe todos os direitos cabíveis.

O Juízo a quo, externando entendimento no sentido de que o reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar a ocorrência do assédio moral noticiado na inicial, julga improcedente o pedido.

Contra tal decisão investe o autor, sustentando que o conjunto probatório lhe favorece. Entende que sua palavra deve ser levada em conta e conjugada com as demais provas constantes nos autos, como laudos médicos, relatos das perseguições e relatórios da DRT e do sindicato ao qual era filiado. Destaca que a Julgadora valorou significativamente o depoimento da testemunha Vera, concluindo que ele não se adequava ao grupo de trabalho, o que diz não poder ser levado em conta, já que a aludida testemunha se trata de pessoa contratada pelo reclamado e não possui a necessária isenção. Pondera que laborou por mais de oito anos no recorrido, sem qualquer incidente com outros colegas e com o público alvo, referindo que as testemunhas que prestaram depoimento comprovam que ele sempre foi prestativo e competente na realização de suas tarefas. De resto, repete, *ipsis litteris* os argumentos veiculados na inicial (vide fls. 107/116 e 03/14), requerendo a reforma da sentença, para o fim de condenar o reclamado ao pagamento de indenização, na ordem de 250 salários mínimos a título de danos morais, em face do assédio moral a que diz ter sido submetido.

Não prospera.

Conforme propriamente decidido, o reclamante não comprova, como lhe competia, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, suas alegações no tocante à ocorrência de assédio moral por parte de sua chefia imediata.

Com efeito, das testemunhas ouvidas, apenas aquela trazida pelo reclamado, Sra. Vera Susana Lassance Moreira, manteve contato com o recorrente e com sua chefia à época dos fatos noticiados na inicial. E seu depoimento, conforme se verifica nas fls. 95/96, em nada socorre ao reclamante, na medida que dá conta de seu comportamento inadequado no ambiente de trabalho, assim como da dificuldade de relacionamento com os colegas. Sinale-se que a testemunha em questão dirigiu a equipe de profissionais encarregada do processo de reavaliação dos quadros do reclamado, sendo importante destacar, por oportuno, que tal fato, ao contrário do alegado pelo recorrente, não implica em ausência de isenção para prestar depoimento perante o juízo.

Já a testemunha Maria Rita Canaparro da Cunha (vide fl. 97), trazida pelo autor, presta declarações acerca de fatos dos quais teve conhecimento a partir de informações unilaterais do reclamante, não tendo, em nenhum momento, convivido com o mesmo em seu ambiente de trabalho.

As demais testemunhas (vide fls. 97/98), também trazidas pelo autor, trabalharam com ele entre 1995 e 1997, nada podendo informar, portanto, acerca dos fatos relatados na inicial, que o autor diz terem ocorrido a partir do ano de 2000.

Por outro lado, a documentação coligida aos autos, consistentes em laudos médicos e psicológicos, ata de reunião na Delegacia Regional do Trabalho, bem como denúncia ao sindicato profissional da categoria do autor (vide fls. 23/29), não se revelam hábeis a dar suporte à tese da inicial, na medida que possuem por base informações unilaterais prestadas pelo obreiro.

Destarte, não havendo prova robusta a comprovar o alegado dano moral, e considerando que é ônus da parte autora fazer prova do assédio moral ao qual diz ter sido submetido, o que não se verificou, não há falar em indenização por dano moral.

Nega-se provimento.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: à unanimidade de votos, negar provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante.

Intimem-se.

Porto Alegre, 10 de novembro de 2004.

JOÃO GHISLENI FILHO - Juiz-Relator

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

TRT4

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00247 - 2003 - 001 - 019- 00-0

MACEIÓ, AL

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

A C Ó R D Ã O (TRIBUNAL PLENO) TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO PROCESSO Nº 00247-2003-001-19-00-0 - RECURSO ORDINÁRIO PROCEDÊNCIA: 1ª VARA DO TRABALHO DE MACEIÓ - AL PARTES: RECORRENTE (S): Cooperativa de Serviços Médicos e Hospitalares de Maceió Ltda - MEDCOOP RECORRIDO (S): ALEXANDER DA SILVA CAMPOS ADV RECORRENTE (S): GUSTAVO UCHÔA CASTRO ADV RECORRIDO (S): Anildson Menezes Silva RELATORA: JUÍZA HELENA E MELLO REVISOR(A): JUIZ(A) JOÃO BATISTA EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. ENCARGO PROBATÓRIO INSATISFEITO. CONSEQÜÊNCIAS. O assédio moral nas relações de trabalho deve e merece ser coibido pelo Judiciário, mormente por esta Especializada, por ser um meio hediondo e repugnante de se ferir a dignidade da pessoa humana e, dizendo-se mais apropriadamente, a dignidade da pessoa do trabalhador. Não obstante, para que se possa repreendê-lo, coibi-lo e, 'ipso facto', imputar a seu autor o pagamento de danos morais, mister se faz, à evidência, que seja devidamente comprovado nos autos, sob pena de se consagrar condenação sem prova. Apelo parcialmente provido. Vistos Etc., Recurso Ordinário interposto por COOPERATIVA DE SERVIÇOS MÉDICOS E HOSPITALARES DE MACEIÓ LTDA - MEDCOOP, inconformada com a r. sentença proferida pela MM. 1ª Vara do Trabalho desta Capital, que julgou improcedente a Ação de Consignação em Pagamento e procedente, em parte, a Reconvencão para obrigar a consignante-reconvinda a pagar ao consignado-reconvinte a

indenização por danos morais arbitrada em R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais). Manteve, ainda, a decisão liminar, em todos os seus termos, a qual determinou a reintegração do consignado-reconvinte. Permitiu à consignante-reconvinda descontar o valor recebido pelo reclamante na rescisão no percentual de no máximo 5% do seu salário, mês a mês, inclusive, contabilizada a atualização monetária. Embargos declaratórios oferecidos às fls. 381/382 e 387/390. Contra-razões aos embargos, respectivamente, às fls. 384/390 e 393/394. Prolação da r. sentença de embargos às fls. 395/396, rejeitando-os. A Cooperativa/recorrente, inconformada, aduz em suas razões, fls. 405/435, em síntese, a inexistência de personalidade jurídica sindical do Sindicato do Consignado, em virtude de não ser registrado no Ministério do Trabalho e Emprego. Reputa violado o art. 8º, inciso I, da Constituição Federal. Colaciona vasto conteúdo jurisprudencial. Em seguida, sustenta a ilegitimidade processual do SINTRAEAL, aduzindo que a ausência de carta sindical, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, impede que o sindicato represente os seus associados em juízo. Alega a impossibilidade do Sindicato do Recorrido celebrar acordos ou convenções coletivas. Assevera que a decisão que confirmou a liminar de reintegração é frágil juridicamente, porque não se concebe a existência de uma "personalidade sindical precária", tendo em vista que o fato de o SINTRAEAL ter firmado instrumentos coletivos há alguns anos, não implica dizer que possui personalidade jurídica sindical. Pontua, ainda, a Cooperativa/recorrente, ser intempestiva e irregular a comunicação do registro da candidatura, o que implica óbice à estabilidade. Apoia-se no quanto dispõe a Orientação Jurisprudencial nº 34 da SBDI-1 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e entende violado o art. 543, § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Por cautela, afirma que os danos morais não foram configurados e que houve exercício regular do direito de rescisão contratual. Aduz que não ofendeu a honra, nem denegriu a imagem, ou infirmou a dignidade do Recorrido, não justificando, assim, a alegação reconvenicional de ter sofrido "assédio moral" - que a Recorrente tentou desestabilizar a sua atividade profissional e sindical, através da resilição do contrato de trabalho. Argumenta que a suposta comprovação de que a saúde do recorrido ficou abalada em função da "demissão", resta afastada porque se parte de uma premissa de que a dispensa foi legal e válida, não havendo que se falar em condenação a título de danos morais. Por fim, argumenta que não pode subsistir a condenação em danos morais sob a alegação de que a dúvida quanto à estabilidade provisória do obreiro tornou a "demissão abusiva". Contra-razões às fls. 450/463. Ausente o encaminhamento ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 27 do Regimento Interno deste Regional. É o relatório. V O T O 1. ADMISSIBILIDADE Formalidades legais cumpridas, conhecemos do recurso. 2. MÉRITO 2.1. DA INEXISTÊNCIA DE PERSONALIDADE JURÍDICA SINDICAL DO SINDICATO DO CONSIGNADO EM VIRTUDE DE NÃO SER REGISTRADO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO A Cooperativa/recorrente, inconformada, aduz em suas razões, fls. 405/435, em síntese, a inexistência de personalidade jurídica sindical do Sindicato do Consignado, em virtude de não ser registrado no Ministério do Trabalho e Emprego. Reputa violado o art. 8º, inciso I, da Constituição Federal. Colaciona vasto conteúdo jurisprudencial. O Juízo de origem, sobre o tema, discerniu, à fl. 373: "(...). "De fato, ficou evidenciado nos autos que o Sindicato da Categoria tem registro no Cartório de Registro Civil, mas não tem no Ministério do Trabalho. Por muito tempo isso não foi questionado, inclusive com o aval do Ministério do Trabalho, e o Sindicato da Categoria representou a classe. Agora, porém, nestes últimos dois anos surgiu a polêmica sobre se o Sindicato é ou não detentor de personalidade sindical. "Apesar da doutrina sobre o tema ser vacilante, o eminente jurista Maurício G. Delgado, na obra Curso de Direito do Trabalho, menciona que 'o Supremo Tribunal Federal pacificou a matéria, definindo que os estatutos sindicais, independentemente da inscrição no Cartório de Pessoas Jurídicas, teriam de ser levados a depósito no órgão correspondente do Ministério do Trabalho, para fins essencialmente cadastrais e de verificação da unicidade sindical (STF - Pleno - MI 144-8-SP. DJU I, 28.5.93, p. 10381)". "(...). "Este Juiz, pelo menos por enquanto, se convenceu que o Sindicato tem legitimidade para representar a categoria, apesar de admitir uma personalidade sindical precária, ante a falta de registro atual no Ministério do Trabalho. As justificativas são de várias ordens: a) O sindicato representa a categoria nos últimos 15 anos e sempre foram aceitas as convenções e normas coletivas intermediadas ou defendidas pelo mesmo; b) Teve, inclusive, um reconhecimento do Ministério do Trabalho, conforme salienta a certidão que se encontra nos autos; c) Recebeu um código próprio, onde permitiu o recolhimento de contribuições sindicais. "Poderemos comparar a questão da atuação do Sindicato na defesa da Categoria a uma atuação de advogado sem procuração no processo trabalhista, mas que comparece as audiências. No caso, existe a procuração tácita, ou seja, a representação se fez

regular com a atuação do Sindicato de Classe neste últimos 15 anos com a produção de inúmeras normas coletivas e a composição de estrutura administrativa. Com efeito, o questionamento sobre a ausência de cadastro no Ministério do Trabalho no momento atual da vida do Sindicato não induz dizer de sua falta de representatividade ou personalidade sindical. Pode-se admitir uma irregularidade administrativa, no entanto, perfeitamente sanável, o que já está sendo providenciada pelo Sindicato, conforme os documentos juntados ao processo fazem crer". Perfilhamos o entendimento do juízo de origem e acrescentamos, com respaldo em jurisprudência da Corte Superior, que em casos tais, de Sindicato fundado em 1989, no alvorecer da Magna Carta, fundada dúvida existia sobre o efetivo órgão competente para registro do Sindicato, se o Ministério do Trabalho e Emprego ou se somente ou simplesmente o Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas. Não vemos, assim, como poderíamos, agora, após longos 15 anos de atuação do Sindicato, de momento para o outro, declararmos sua inexistência no mundo jurídico, restando, consoante visto em linhas pretéritas, patente que desde sua criação, dúvidas existiram sobre a correta compreensão de qual seria o "órgão competente", citado pela Constituição Federal em seu art. 8º, inciso I. O posicionamento da doutrina de MAURÍCIO GODINHO DELGADO reforça nosso pensamento, ao dizer: "As primeiras interpretações acerca de tal 'registro', consideravam-no já atendido pela inscrição dos estatutos sindicais no respectivo Cartório. O próprio Ministério do Trabalho chegou a editar Portaria nessa direção, isentando-se de acolher qualquer novo estatuto sindical em seus arquivos (Portaria n. 3.301, de novembro de 1998, posteriormente revogada). "Algumas dificuldades práticas surgiram, no período, em especial com respeito ao controle da unicidade sindical, que fora mantida pelo texto da mesma Constituição (art. 8º, II). Nesse quadro de incertezas, o Supremo Tribunal Federal pacificou a matéria, definindo que os estatutos sindicais, independentemente da inscrição no Cartório de Pessoas Jurídicas, teriam de ser levados a depósito no órgão correspondente do Ministério do Trabalho, para fins essencialmente cadastrais e de verificação da unicidade sindical (STF - Pleno - MI 144-8-SP, DJU I, 28.5.93, p. 10381)". 'In' Curso de Direito do Trabalho, 1ª edição, 2002, LTr., p. 1316. A jurisprudência também nos ampara, pelo que, trazemos à baila, recente acórdão, emanado da Eg. SBDI-II, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, que ao presente caso se amolda perfeitamente: "RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA. SINDICATO. ÓRGÃO COMPETENTE PARA REGISTRO. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 8º, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. 1. Decisão rescindenda proferida em 1990, a qual reconheceu à então Reclamante a estabilidade provisória por ser dirigente sindical, considerando regular a constituição do Sindicato para o qual foi eleita vice-presidente, registrada tão-somente no Cartório de Títulos e Documentos. 2. Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, criou-se um impasse a respeito do "órgão competente" para o registro dos sindicatos. Durante certo período, o Ministério do Trabalho não estava sequer procedendo ao registro das entidades sindicais, ante a ausência da regulamentação pertinente. 3. Inexistência de ofensa direta ao artigo 8º, I, da Constituição Federal, visto que ali não restou especificado o "órgão competente", vindo a questão a se pacificar no âmbito da doutrina e jurisprudência em época posterior. 4. Recurso Ordinário a que se nega provimento". Relator MINISTRO JOSÉ SIMPLICIANO FERNANDES. PROC. 460145/1998. DJ 20/06/2003. Legítima, pois, é a atuação do referido sindicato. Assim sendo, não é o caso de aplicabilidade da Orientação Jurisprudencial nº 15, da Eg. Seção de Dissídios Coletivos, a qual se reporta, sem sobra de dúvidas, aos Sindicatos fundados após a pacificação do tema, tanto pela doutrina, quanto pela jurisprudência. "Mutatis mutandis" quanto a sua irresignação pela confirmação da liminar de reintegração, vez que, como visto, evidenciada a legitimidade do sindicato. Portanto, no aspecto, nada a reformar. 2.3. DA ALEGAÇÃO DE INTEMPESTIVIDADE E IRREGULARIDADE DA COMUNICAÇÃO DO REGISTRO DA CANDIDATURA COMO ÓBICE À AQUISIÇÃO DE ESTABILIDADE. Pontua a Cooperativa/recorrente, ser intempestiva e irregular a comunicação do registro da candidatura do Obreiro a Diretor Secretário do Sindicato dos Técnicos em Radiologia e Auxiliares no Estado de Alagoas - SINTRAEAL, o que implica óbice à estabilidade. Apoia-se no quanto dispõe a Orientação Jurisprudencial nº 34 da SBDI-1 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e entende violado o art. 543, § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Debalde. A argumentação da Recorrente, inserta às fls. 419/423, não se sustenta. Ora, entende a Recorrente que a comunicação de fl. 142 é intempestiva para os fins do artigo supracitado, porque datada de 08/01/2002 e somente recebida em 17/01/2002. Não é, contudo, o que consta dos autos, os quais, apontam, à fl. 143, recebimento em 10/01/2002. Ademais, o prazo estipulado pela lei, conta-se da data do registro da candidatura, obrigação da entidade sindical em expedir a comunicação dentro de

24 horas, o que não quer dizer que a entidade patronal deva ter conhecimento nesse prazo. O fato de não constar da comunicação, expressamente, a data e a hora do registro, a nosso ver, não tem o condão de impedir a aquisição da estabilidade, máxime que no ofício seguinte - comunicação de fl. 145, a entidade sindical faz comunicar a relação dos diretores eleitos, com seus respectivos cargos. Não vislumbramos, destarte, contrariedade à Orientação Jurisprudencial, nem tampouco violação ao artigo de lei epigrafados. Nada há que se reformar, pois. 2.4. DO ASSÉDIO MORAL Por cautela, afirma a Recorrente que os danos morais não foram configurados e que, ao invés, houve exercício regular do direito de rescisão contratual. Aduz que não ofendeu a honra, nem denegriu a imagem, ou infirmou a dignidade do Recorrido, não justificando, assim, a alegação reconvenicional de ter sofrido "assédio moral". Argumenta que a suposta comprovação de que a saúde do recorrido ficou abalada em função da "demissão", resta afastada porque se parte de uma premissa de que a dispensa foi legal e válida, não havendo que se falar em condenação a título de danos morais. Por fim, argumenta que não pode subsistir a condenação em danos morais sob a alegação de que a dúvida quanto à estabilidade provisória do obreiro tornou a "demissão abusiva". Vejamos. Sobre o tema, o Juízo 'a quo' ao condenar a Consignante/reconvinda/recorrente a pagar ao Obreiro o importe de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), a título de danos morais, fundamentou: "Diz o reconvincente que o reconvincente vem praticando assédios de natureza moral, profissional e a militância sindical. Diz que as atitudes do consignado-reconvincente abalaram sua estabilidade emocional, financeira, profissional e sindical. De fato, ficou comprovado, ante a documentação juntada, que quando estava para terminar a estabilidade sindical anterior do consignado-reconvincente, a consignante-reconvinda desligou o mesmo dos serviços. Também por outra documentação juntada, o consignado-reconvincente foi reintegrado aos serviços por decisão judicial que reconheceu a estabilidade e há atestado médico mostrando seu estado de saúde. O Juiz, então, reconhece a existência dos abalos emocionais e profissionais sofridos pelo consignado-reconvincente. Não é fácil a vida do consignado-reconvincente. Discussões e mais discussões a respeito de sua estabilidade. Vai pra fora. Reintegra-se. Vai pra fora de novo. Reintegra-se. Não tem cristão que agüente tamanha turbulência. Creio que a atuação do consignante-reconvincente foi abusiva. Se há dúvidas sobre a legitimidade do sindicato, deveria ter lutado contra o sindicato; após, sim, resolvido o incidente, ingressaria com ação adequada contra os dirigentes sindicais. Tem-se pela ocorrência de dano moral e sujeita-se o consignante-reconvincente a pagar uma indenização ao consignado-reconvincente, arbitrada em R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais)". Data máxima vênia, não comungamos tal entendimento. É que não ficou demonstrado, para fins de responsabilidade, a ocorrência do alegado "assédio moral", não sendo o bastante para caracterizá-lo, 'in casu', o entrevero judicial acerca da legitimidade ou não do sindicato e, conseqüentemente, da existência ou não de estabilidade do obreiro. O fato de a Empresa/recorrente ter dispensado o obreiro pouco tempo antes do término de sua estabilidade sindical, não induz, nem poderia induzir à caracterização de dano moral. Além do mais, inclusive, pelo conjunto das ações relatadas e comprovadas - ter sido dispensado e, depois, reintegrado, dispensado novamente e, mais uma vez, reintegrado, ou seja, conforme dito anteriormente, essa disputa judicial acerca de sua estabilidade (por decorrência, vez que a discussão primária era quanto à legitimidade do sindicato), não patenteia o assédio moral. Muito embora escassa a doutrina sobre o tema, o assédio moral se caracteriza por atos ou omissões ofensivas à dignidade da pessoa humana, com escopos diretos à sua desmoralização no meio ambiente de trabalho, ao atingimento de sua auto-estima. Com certeza, a existência de um debate judicial não se enquadra na figura de assédio moral. Vejamos, a título elucidativo, o seguinte aresto: "ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a 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, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido". (TRT 17ª Região RO 1315.2000.00.17.00.1, LTr, outubro de 2002, 66-10/1237). Pontuamos, ademais, que as alegações do Obreiro de que houve ofensa à sua honra, dignidade ou imagem, bem como de que lhe imputaram ser componente de "uma máfia da estabilidade sindical" (fl. 221), não foram abordadas no feito. Não há comprovação de tais dizeres ou afirmações. A ata de

instrução de fls. 349/351 nada aduz sobre este aspecto da postulação. Tal situação processual - ausência de desoneração de seu encargo probatório - fato constitutivo de seu direito, importa inexistir nexo de causalidade para com a declaração do médico, constante à fl. 152, de que o obreiro se encontra num quadro clínico de "STRESS" e "DEPRESSÃO". Note-se que estamos dissentindo do juízo "a quo" tão-somente pelo estuário probatório residente nos autos. É que a questão é de análise de desincumbimento do ônus da prova, a qual, entendemos, "data venia", pelos motivos expostos nas linhas pretéritas, que o obreiro não se desvencilhou. O assédio moral nas relações de trabalho deve e merece ser coibido pelo Judiciário, mormente por esta Especializada, por ser um meio hediondo e repugnante de se ferir a dignidade da pessoa humana e, dizendo-se mais apropriadamente, a dignidade da pessoa do trabalhador. Agora, para que possamos repreendê-lo, coibi-lo e imputar a seu autor o pagamento de danos morais, precisamos, à evidência, que esteja devidamente comprovado nos autos, sob pena de consagrarmos condenação sem prova. Portanto, conhecemos do recurso e, no mérito, damos-lhe provimento parcial para excluir do condeno a indenização por danos morais. HM/rf. DECISÃO ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região, pelo voto de desempate do Exmº Sr. Juiz Presidente, acompanhando os votos dos Exmºs Srs. Juízes Relatora, José Abílio e Severino Rodrigues, dar provimento parcial ao recurso para excluir do condeno a indenização por danos morais, contra os votos dos Exmºs Srs. Juízes Revisor, João Leite e Antonio Catão, que lhe davam provimento parcial para reduzir a indenização por danos morais para R\$15.000,00 (quinze mil reais). Maceió, 09 de setembro de 2004. HELENA E MELLO Juíza Relatora

DECISÃO

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região, pelo voto de desempate do Exmº Sr. Juiz Presidente, acompanhando os votos dos Exmºs Srs. Juízes Relatora, José Abílio e Severino Rodrigues, dar provimento parcial ao recurso para excluir do condeno a indenização por danos morais, contra os votos dos Exmºs Srs. Juízes Revisor, João Leite e Antonio Catão, que lhe davam provimento parcial para reduzir a indenização por danos morais para R\$15.000,00 (quinze mil reais).

PROCESSO Nº. 05316 - 2004 - 7 - 12- 00-0

FLORIANÓPOLIS, SC

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Processo nº RO-V-A 05316-2003-037-12-00-0

Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO. Incide na obrigação de indenizar, o empregador que, contrariando o princípio do respeito mútuo, norteador do contrato de trabalho, procede de forma a atingir bens subjetivos do empregado, inerentes a todo ser humano, tais como a reputação, a honra, a liberdade, o decoro, a imagem e a dignidade.

Recorrente: IAM – ASSESSORIA, REPRESENTAÇÕES E PARTICIPAÇÕES E INVESTIMENTOS LTDA. e MIRIAM MACHADO LOPES

Recorrido: OS MESMOS.

Trata-se de Recurso Ordinário proposto pela Reclamada e pela Reclamante.

Restou comprovado, pelo depoimento do preposto, de forma robusta, que a recorrida foi literalmente jogada à ociosidade, ante a ausência de atribuições, o que demonstra claramente que, nos últimos meses do pacto laboral, a recorrente submeteu a trabalhadora à pressão psicológica excessiva e constante, com o objetivo de induzi-la a pedir demissão.

Configura abalo moral a atitude ilícita do empregador que, exorbitando seus poderes de mando, joga o trabalhador em uma sala, deixando-o ocioso, sem qualquer atribuição, por mais de dois meses, até resolver demiti-lo, atitude que causa constrangimento, humilhação e afeta a dignidade do ser humano.

A sentença fixada pelo MM. Juízo a quo em R\$10.000,00 (dez mil reais) para o valor equivalente a duzentas vezes a sua remuneração, por entender que o quantum arbitrado é insignificante, em face do dano causado e do patrimônio da empresa.

A Reclamante ajuizou Reclamação Trabalhista em face da Empresa.

Fonte: www.trt12.gov.br

Ac.-1ªT-Nº 13322/2004

6126/2004 RO-V-A 05316-2003-037-12-00-0

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO. Incide na obrigação de indenizar, o empregador que, contrariando o princípio do respeito mútuo, norteador do contrato de trabalho, procede de forma a atingir bens subjetivos do empregado, inerentes a todo ser humano, tais como a reputação, a honra, a liberdade, o decoro, a imagem e a dignidade.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSOS ORDINÁRIOS, VOLUNTÁRIO e ADESIVO, provenientes da 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis, SC, em que é recorrente 1. IAM – ASSESSORIA, REPRESENTAÇÕES E PARTICIPAÇÕES E INVESTIMENTOS LTDA. e 2. MIRIAM MACHADO LOPES recorridos OS MESMOS.

Inconformadas com a sentença de primeiro grau que julgou procedente em parte a demanda, recorrem ambas as partes a esta E. Corte.

A reclamada insurge-se contra a condenação ao pagamento de indenização por dano moral e honorários assistenciais.

A autora busca a majoração da indenização, fixada pelo MM. Juízo a quo em R\$10.000,00 (dez mil reais) para o valor equivalente a duzentas vezes a sua remuneração, por entender que o quantum arbitrado é insignificante, em face do dano causado e do patrimônio da empresa.

O douto representante do Ministério Público, oficiando nos autos às fls. 161/165, opina pelo conhecimento de ambos os recursos, pelo não-provimento do apelo da reclamada e pelo provimento do recurso da reclamante para que seja majorada a indenização por danos morais.

É o relatório.

V O T O

Conheço de ambos os recursos e das contra-razões, por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

M É R I T O

RECURSO DA RECLAMADA

Indenização por dano moral

A ré insurge-se contra a condenação ao pagamento da indenização de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por dano moral, fixada pelo MM. Juízo a quo. Sustenta a inexistência de dano, alegando, em síntese, que o decisum está divorciado das provas carreadas para os autos e que a recorrida não sofreu qualquer constrangimento moral que demande indenização.

Não assiste razão à empresa. Andou muito bem o MM. Juízo sentenciante. O conjunto probatório autoriza a condenação da recorrente ao pagamento de indenização por dano moral, tendo em vista que restou devidamente comprovado o fato de ter submetido a trabalhadora a tratamento humilhante e vexatório.

Com efeito, o próprio preposto, em seu depoimento, reproduzido à fl. 108, confirma a ofensa à dignidade da recorrida quando afirma:

“...a partir da determinação para a autora não mais atuar nos terminais de computador a reclamante passou a ter apenas um lugar para sentar dentro da empresa, até que o depoente soubesse o que fazer com ela.”

Restou comprovado, de forma robusta, que a recorrida foi literalmente jogada à ociosidade, ante a ausência de atribuições, o que demonstra claramente que, nos últimos meses do pacto laboral, a recorrente submeteu a trabalhadora à pressão psicológica excessiva e constante, com o objetivo de induzi-la a pedir demissão.

Configura abalo moral a atitude ilícita do empregador que, exorbitando seus poderes de mando, joga o trabalhador em uma sala, deixando-o ocioso, sem qualquer atribuição, por mais de dois meses, até resolver demiti-lo, atitude que causa constrangimento, humilhação e afeta a dignidade do ser humano. Uma vez caracterizado o ato ilícito causador do dano moral, necessário se faz o ressarcimento dos prejuízos. O objetivo é impor ao culpado pela ofensa o dever de indenizar, reparar o prejuízo sofrido e inibir novas ocorrências.

Com efeito, da análise dos elementos carreados para os autos infiro que restaram devidamente comprovados o assédio moral e a ofensa à dignidade da recorrida, o que justifica a condenação ao pagamento da indenização arbitrada pelo MM. Juízo sentenciante.

Ante o exposto, mantenho o julgado revisando por seus próprios e jurídicos fundamentos.

RECURSO DA RECLAMANTE

Majoração da indenização por danos morais.

Busca a recorrente majorar o valor da indenização por danos morais para o equivalente a duzentas vezes a sua remuneração, por entender que o quantum arbitrado é insignificante, em face do dano causado e do patrimônio da empresa.

Não procede a insurgência.

In casu, considero razoável a cifra da indenização fixada pelo MM. Julgador. Entendo que o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), arbitrado para a indenização por danos morais, atende ao fim colimado, por guardar a necessária proporcionalidade entre o prejuízo arcado pela recorrente, de ordem moral, e as condições financeiras da empresa.

Nego provimento ao apelo.

Ante o exposto, nego provimento aos recursos, mantendo integralmente a bem lançada sentença de primeiro grau, por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHES PROVIMENTO. Manter o valor arbitrado à condenação.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 05 de outubro de 2004, sob a Presidência do Ex.mo Juiz Marcus Pina Mugnaini (Relator), os Ex.mos Juízes Maria do Céu de Avelar e Marcos Vinicio Zanchetta (Revisor). Presente a Ex.ma Dr.^a Ângela Cristina Santos Pincelli, Procuradora do Trabalho.

Florianópolis, 04 de novembro de 2004.

MARCUS PINA MUGNAINI
Relator

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00357 - 2004 - 024 - 12- 00-3

FLORIANÓPOLIS, SC

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Processo nº RO-V 00357-2003-024-12-00-3

Ementa: ASSÉDIO MORAL. EXPRESSÕES PEJORATIVAS E PRECONCEITUOSAS. Trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, procedimento que beira à discriminação racial, tem assegurando o direito de perceber indenização por dano moral.

Recorrente: ANTÔNIO CORDEIRO PRIMO

Recorrido: SÓ BERÇOS INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE MÓVEIS LTDA.

Trata-se de Recurso Ordinário Interposto pelo reclamante, ora recorrente. A prova carreada para os autos revela que o recorrente fora repetidas vezes tratado em público por seu superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, com o emprego das expressões negro vadio e negro preguiçoso, comportamento que foi presenciado pelas testemunhas Osni e Claudeonor.

Ocorre, todavia, que a violação dos direitos humanos do recorrente (notadamente: honra, dignidade racial e igualdade) consistente em sucessivos constrangimentos e humilhações a que se viu exposto em virtude da discriminação racial sofrida no ambiente de trabalho ocorreu pelo emprego de meios e expedientes comumente utilizados no assédio moral.

Onde o Tribunal deu provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de trinta salários mínimos a título de indenização por danos morais, calculados com base no salário vigente na data da postulação, atualizado na forma da lei. Arbitro em R\$ 7.000,00 o valor atualizado da condenação.

O Reclamante ajuizou Reclamação Trabalhista em face da Empresa.

Fonte: www.trt12.gov.br

Ac.-2ªT-Nº 08591/2004

1584/2004 RO-V 00357-2003-024-12-00-3

ASSÉDIO MORAL. EXPRESSÕES PEJORATIVAS E PRECONCEITUOSAS. Trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, procedimento que beira à discriminação racial, tem assegurando o direito de perceber indenização por dano moral.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO, provenientes da Vara do Trabalho de São Bento do Sul, SC, sendo recorrente ANTÔNIO CORDEIRO PRIMO e recorrida SÓ BERÇOS INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE MÓVEIS LTDA.

O reclamante alegou que, por ser portador de doença ocupacional, se encontrava sob abrigo de garantia de emprego, circunstância que impedia a sua dispensa, e que, em virtude das sucessivas humilhações de que foi vítima, faz jus à indenização por danos morais fundada em assédio moral.

Contra-razões foram apresentadas.

O Ministério Público do Trabalho opinou pelo provimento do recurso quanto à indenização por danos morais.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso e das contra-razões, hábeis e tempestivos.

MÉRITO

I – GARANTIA DE EMPREGO

O reclamante alegou o seguinte: a) sua incapacidade laboral havia sido comprovada mediante a percepção de auxílio-doença 20 dias após a dispensa sem justa causa; b) a indicação de lombalgia constante do seu exame admissional foi preenchida posteriormente; c) a doença de natureza degenerativa a que foi acometido não impede a aquisição da garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei nº 8213/91.

A estabilidade de que trata o art. 118 da Lei nº 8213/91, reconhecida ao segurado que sofre acidente de trabalho ou é acometido de doença profissional (art. 20, inc. I), decorre logicamente da circunstância de o trabalhador encontrar-se empregado.

Desse modo, rompido o liame empregatício em 19--9-2002, não há falar em garantia de emprego oriunda da percepção de auxílio--doença, concedido ao segurado em 11-10-2002 (fl. 93). Acresce ao exposto o fato de que a simples percepção de auxílio-doença não assegura ao empregado o direito à estabilidade, por aplicação do art. 63 da Lei de Benefícios da Previdência Social.

A despeito de a lombalgia de que o recorrente era portador antes da contratação não representar óbice ao reconhecimento da sua pretensão, tendo em vista que eventual constatação acerca da existência de nexos causal entre a redução de sua capacidade laboral e o trabalho em condições precárias autoriza a percepção do benefício (Lei nº 8213/91, art. 21, I), o fato é que inexistem provas do seu agravamento durante a vigência da relação de emprego, nem de que houve manifestação importante da doença a ponto de gerar, durante o seu curso, afastamento prolongado.

A alegação de que o exame admissional fora adulterado não embarga a conclusão de que o recorrente era portador de doença preexistente ao trabalho. Inexistem indícios nesse sentido e nem sequer foi produzida prova técnica com vistas à desconstituição do documento de fl. 58/58, verso.

Afasto, pois, a pretensão do obreiro nesse aspecto.

II – ASSÉDIO MORAL

O recorrente requereu fosse deferida a indenização por assédio moral, ao argumento de que a prova testemunhal produzida demonstra a conduta discriminatória da recorrida em relação à sua pessoa. Caracteriza-se o assédio moral ou mobbing pela exposição continuada de empregado a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras no âmbito da relação de trabalho. Nesse sentido é o magistério de Marie-France Hirigoyen, in verbis:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Assédio Moral: a Violência Perversa no Cotidiano, 3a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, pág. 65).

A prova carreada para os autos revela que o recorrente fora repetidas vezes tratado em público por seu superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, com o emprego das expressões negro vadio e negro preguiçoso, comportamento que foi presenciado pelas testemunhas Osni e Claudenor (fls. 127/128). As testemunhas de defesa não negaram o acontecido, informando apenas não terem presenciado ou ouvido nenhuma discussão.

Quanto ao enquadramento dos fatos na moldura do assédio moral, ainda que a conclusão fosse pela negativa, consoante entendeu o Juízo de origem, mesmo assim exsurge inafastável o acolhimento do pleito indenizatório, em face do que dispõe a teoria da individualização da causa de pedir.

Acerca da distinção relevante, porém muitas vezes esquecida, entre as teorias da individualização e da substanciação da causa de pedir, é o magistério de Alexandre Agra Belmonte:

Para a Teoria Geral do Processo, causa (de pedir) é o fato jurídico (causa de pedir remota) que constitui o direito ou atribuição de efeitos (causa de pedir próxima) fundamentador da pretensão ao bem jurídico (objeto mediato), traduzido no provimento jurisdicional pretendido (objeto imediato ou pedido).

O processo comum exige a exposição do fato (causa de pedir remota) e também a apresentação da fundamentação jurídica (causa de pedir próxima) na petição inicial, sob pena de inépcia.

.....
Filiado à teoria da substanciação, o Código de Processo Civil exige a apresentação do fato ou descrição da situação, bem como da relação jurídica derivada dessa situação, ou seja, o fundamento. Para o CPC, o fundamento não descrito não pode ser considerado pela sentença, daí a importância do respectivo aponte. Enfim, o Juiz até poderá conhecer de fatos novos suscetíveis de influir na sentença, mas não poderá alterar o fundamento apresentado pela parte ao proferir a sua decisão.

No processo trabalhista, dirigido a juristas, mas também a leigos (art. 791 da CLT), foi adotada a teoria da individualização: somente a narrativa da situação é exigível (o fato constitutivo ou causa de pedir remota), cabendo ao Juiz, diante dela, a inserção do fundamento cabível.

Basta verificar o que dispõe o art. 840, §1o da Consolidação das Leis do Trabalho, para chegar-se a essa conclusão (Revista LTr, nº 67-05, pág. 580).

Dessarte, ponderados os fatos narrados na inicial e provados suficientemente nos autos, mesmo eventual divergência quanto à conseqüência jurídica atribuída na exordial não obsta o reconhecimento do direito no âmbito da Justiça do Trabalho, incumbindo ao Magistrado proceder ao correto enquadramento ao acolher o pleito indenizatório.

Ocorre, todavia, que a violação dos direitos humanos do recorrente (notadamente: honra, dignidade racial e igualdade) consistente em sucessivos constrangimentos e humilhações a que se viu exposto em virtude da discriminação racial sofrida no ambiente de trabalho ocorreu pelo emprego de meios e expedientes comumente utilizados no assédio moral.

Nesse sentido é a promoção ministerial de fls. 175/180, bem como o magistério de Cláudio Armando Couce de Menezes, que inclui no rol exemplificativo das práticas caracterizadoras de assédio moral empregado que é vítima de comentários maldosos de ordem sexual, racial ou social (Revista LTr, nº 67-03, pág. 293).

Ponderada a gravidade dos fatos, a repercussão provocada na esfera íntima do atingido e os limites do pedido, dou provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de trinta salários mínimos a título de indenização por danos morais, calculados com base no salário vigente na data da postulação, atualizado na forma da lei. Arbitro em R\$ 7.000,00 o valor atualizado da condenação.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por igual votação, DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL para condenar a reclamada ao pagamento de trinta salários mínimos a título de indenização por danos morais, calculados com base no salário vigente na data da postulação, atualizado na forma da lei. Arbitrar em R\$ 7.000,00 (sete mil reais) o valor atualizado da condenação.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão de 06-7-2004, sob a Presidência do Ex.mo Juiz C. A. Godoy Ilha (Relator), os Ex.mos Juízes José Luiz Moreira Cacciari e Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira (Revisor). Presente a Ex.ma Drª. Alice Feiber Sônego Borner, Procuradora do Trabalho.

Florianópolis, 29 de julho de 2004.

C. A. GODOY ILHA
Relator

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00021 - 2004 - 097 - 3- 00-0

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

TRIBUNAL:3ª Região

Tipo: RO Número: RO - 00021-2004-097-03-00

RECORRENTES: 1) MICHELINE PATRÍCIA DA SILVA 2) BANCO ABN AMRO REAL S/A
RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Dispensar o empregado é direito potestativo do empregador. Não se admite, porém, que lance mão habitualmente da ameaça da utilização desse direito para pressionar o empregado, visando o aumento de produção. Ao assim agir, inclusive submetendo o empregado a comentários humilhantes e vexatórios sobre sua produção e capacidade, configura-se o assédio moral, passível de indenização, pois afeta diretamente a dignidade do trabalhador e a sua integridade psíquica e até física, violando princípio fundamental da Constituição da República (art. 1º, III da C.F.).

. ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO O recorrente insurge-se contra o deferimento de indenização por dano moral, decorrente do alegado assédio moral a que teria se submetido a empregada. O pleito da reclamante teve por fundamento a "pressão para que todos os funcionários trabalhassem bem mais do que para o exercício de suas funções normais, em vendas de produtos do banco e abertura de contas(...) e se a pessoa não produzisse sem limites, era humilhado, massacrado e execrado publicamente". Sustentou que "tanto sofreu pressões no serviço que acabou adoecendo, e o médico após uma série de exames constatou que a doença sofrida pela reclamante devia-se à quebra da integridade psíquica pelo rebaixamento da auto-estima ocorrido". Os documentos apresentados às fls.

89/95 - comunicações internas por "e-mails" -, relativos ao mês de maio de 2001, demonstram a preocupação do reclamado em atingir as metas estabelecidas para abertura de contas, contendo relação de nomes de empregados que atingiram os objetivos. E há, sobretudo na mensagem de fl. 94, algumas observações em relação ao desempenho de empregados, tais como: "É UMA VERGONHA;... PARABÉNS/O ÚNICO QUE ESTÁ TRABALHANDO;... CONTINUE RECUPERANDO CONTAS;...PODE DOBRAR A PRODUÇÃO;... DECEPCIONANTE;... PODE FAZER MUITO MAIS;... ESTÁ DEVENDO PARA O MÊS 06;... ATÉ QUANDO...ESTÁ FAZENDO O QUE PARA MELHORAR...; VERGONHOSO, JÁ PODIA SER GERENTE...MAS...; PRECISA SAIR DA ESTUFA OU MUDAR DE PROFISSÃO...; PARABÉNS, sendo que, com relação à reclamante, foi feito o seguinte registro: "PARECE QUE NÃO PRECISA DO EMPREGO". Com relação a estes "e-mails", a testemunha arregimentada pela reclamada, Sra. Luciana (fl. 416), declarou que "se referem às mensagens partidas da gerência geral para todos os funcionários". A primeira testemunha arregimentada pela reclamante, Sra. Emiliana (fl. 414), revelou que: "...havia ameaça do Banco caso o empregado apresentasse atestado médico; que essas ameaças constituíam mais ou menos no seguinte: "cuidado com as faltas; há muitos atestados em sua pauta"; que nunca ocorreu com a depoente de ser ameaçada de demissão por ter ocorrido faltas; que em determinadas campanhas em que as equipes não se saíam bem havia recados nos e-mail pessoais criticando os colegas, inclusive de outras agências; que isso era freqüente; que já ocorreu de os gerentes passarem nos caixas de 10 em 10 minutos para saberem como estavam as vendas; que a recte já trabalhou doente, pelo que se recorda umas 3 vezes" (grifo meu). A segunda testemunha arregimentada pela autora, Sr. Paulo (fl. 415), informou que: "trabalhou na reclamada cerca de 13 anos, de fevereiro/89 a abril/02, sempre na agência em que trabalhou (sic) a reclamante; que o tratamento por parte dos superiores era normal; que no plano profissional havia cobrança de produção, por exemplo eram obrigados a autenticar 300 documentos por dia e, além disto, tinha que realizar vendas durante o horário de atendimento ao caixa; que por exemplo quando um cliente ia a um caixa tinha que convencê-lo a adquirir algum produto do banco; que além disto o Banco estabelecia metas, sendo que a cada mês eram distintas; que se não atingissem as metas nas reuniões era dito que se não vendesse havia muita gente do lado de fora para ocupar o posto de trabalho; que além disso de 1 em 1 hora em determinadas épocas, a agência tinha que repassar a quantidade de produtos vendidos; que essa mensagem era passada pelo gerente geral que por sua vez cobrava dos caixas a quantidade vendida enquanto estava sendo feito atendimento ao cliente; que além disso tinha que fazer visitas externas para vendas de produtos... que no caso do depoente nunca houve xingamento por e-mail; que já tomou conhecimento de xingamentos com relação a outros funcionários, não tendo ocorrido com a reclamante;que apesar disto a recte já reclamou desde fato com o depoente; que no caso do depoente já ocorreu do gerente lhe ter dito que era ruim de serviço e que não havia atingido a meta; que isso ocorreu em público, na ocasião em que o gerente o chamou até a mesma; que já viu a recte trabalhando doente...que a gerente disse que se não houvessem (sic) as 300 autenticações iriam reduzir o número de caixas". Lado outro, a testemunha arregimentada pela reclamada, Sra. Luciana (fl. 416), relatou "...que o Banco estabelece metas a serem cumpridas individualmente ou em equipe, que o empregado é avaliado de acordo com estas metas; que isso não quer dizer que havia uma punição na 1ª vez em que a pessoa não cumprisse a meta; que caso fosse atingido a meta pela agência havia uma bonificação que era paga a todos os funcionários; que isso ocorreu com freqüência e era lançado no contracheque; que as advertências eram feitas pelo gerente geral da agência; que na opinião da depoente não se tratava de advertência mas de orientação para que a pessoa atingisse a meta, tentando verificar quais as deficiências do trabalhador;...que já viu a recte sendo orientada a atingir a meta; que nunca viu a recte sendo xingada na agência ou por e-mail; que nunca viu a recte sendo humilhada na agência; que a recte pediu demissão por que queria continuar estudando; que sabe disto por ouvir dizer; que nunca viu a recte trabalhando e reclamando de doença" . Portanto, diante de tal quadro fático-probatório, conclui-se pela configuração do assédio moral, caracterizado pela comprovação de que a reclamante, no ambiente de trabalho, estava submetida a constantes pressões e ameaças, visando o alcance de produtividade em tarefas que, inclusive, extrapolavam o exercício de sua função de caixa. Era vítima de comentários humilhantes e vexatórios, através dos aludidos e-mails, inclusive com ameaça da perda do emprego. E nada há mais desestabilizador para o empregado e angustiante, nos dias atuais, do que o aceno do empregador com a perda do desemprego. A pressão que se estabelece sobre os empregados, como a relatada nos presentes autos, decorre da política econômica de alta competitividade no mercado, sempre submetido

a freqüentes crises e em que o lucro deve sempre ser alcançado, independentemente dos meios e sacrifícios empregados. Assim, tais artifícios, como pressões de toda ordem, são utilizados pelas chefias, pois imaginam que, mantendo o subordinado temeroso quanto ao seu futuro, ou em posição de inferioridade perante outros colegas, se desdobrará para alcançar melhor posição no grupo e, por conseguinte, atingir os objetivos empresariais. Segundo a psicanalista francesa, Marie-France Hirigoyen, no seu livro "Assédio Moral", publicado pela editora Bertrand, o assédio dessa natureza "define-se como toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que porta atentado, por sua repetição ou sua sistematização, à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho". E quanto aos meios empregados, esclarece a Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, no seu artigo "O Assédio Moral no Direito do Trabalho", que "o empregado que sofre assédio é objeto de condutas abusivas, manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem agredir sua personalidade, sua dignidade ou sua integridade física ou moral, degradando o clima social..." (Revista da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica, nº 2, Novembro de 2003, págs. 115/116). Portanto, na hipótese dos autos, não há dúvida de que a laborista foi vítima de conduta arbitrária e discriminatória do Banco, que extrapolou o exercício regular do poder diretivo da empresa. Como realçado pelo juízo primevo, o empregador deve garantir um ambiente de trabalho saudável para quem lhe presta serviços, e isto não se vislumbra na hipótese vertente. Trazendo à baila ainda a doutrina de Martha Shimidt, "Em se tratando de assédio moral, é importante ter em mente que as relações existentes no processo produtivo condicionam, de certa maneira, a qualidade de vida dos indivíduos de uma certa sociedade. O que se passa dentro das empresas é, pois, essencial para a democracia e para a afirmação dos direitos fundamentais dos indivíduos. Obrigação de todos, no limite de suas responsabilidades, o bom ambiente do local de trabalho constitui um dos sinais do progresso social" (ob. cit., págs. 133/135). Como se vê, a violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e integridade psíquica e até mesmo física do empregado, violando princípio fundamental da Constituição da República (art. 1º, III da C.F.), ensejando, assim, a reparação moral ou material pertinente. No aspecto, insta ressaltar que o dano moral afeta a ordem interna do ser humano, o conjunto de direitos de sua personalidade, seu lado psicológico, em virtude de dor, sofrimento, tristeza, ou outro sentimento qualquer, que atinge seu íntimo e seus valores e repercute na vida profissional e social. Saliente-se que, no nosso direito positivo, o dano decorre de um ato ilícito que provoca contra quem o praticou, a obrigação de repará-lo, nos termos dos artigos 186 e 927 do atual Código Civil e artigo 159, do Código Civil de 1916. A reparação do dano moral encontra previsão legal específica na Ordem Constitucional vigente, artigo 5º, inciso X e, também, nos aludidos artigos 186 e 927, do atual Código Civil. E, como ensina a doutrina de Caio Mário, o primeiro fundamento da reparação está no erro de conduta do agente, contrário ao direito; o segundo é a ofensa a um bem jurídico, que tanto pode ser patrimonial como de cunho não patrimonial e o terceiro está em estabelecer uma relação de causalidade entre a antijuridicidade da ação e o dano causado (In, "Instituições de Direito Civil", 12ª ed., Vol. II, Forense, 1993, pág. 236/237). Também, a doutrina de Maria Helena Diniz é no sentido de que "a responsabilidade civil é a obrigação de reparar o dano causado a outrem por fato de que é autor direto ou indireto. A responsabilidade civil é, portanto, a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou por simples imposição legal" (In, "Curso de Direito Civil Brasileiro", 17ª ed., 3º vol., Ed. Saraiva, 2002, pág. 755). Ora, não há dúvida de que a situação delineada nestes autos teve como causa a conduta errônea do Banco, contrária ao direito, que atraiu para a laborista repercussões angustiantes e humilhantes, afetando, no mínimo, a sua dignidade, a sua auto-estima e integridade psíquica, sendo incontroversa a relação de causalidade entre a ação antijurídica e o dano causado, requisitos estes suficientes para a configuração do direito à reparação moral pretendida. Em tal circunstância, a ofensa e a humilhação encontram-se explícitas no comportamento do Banco, cujo objetivo, como técnica de aumento da produção, era exatamente este. À luz dos fundamentos expostos, mantenho o julgado de origem quanto a essa matéria. Nego provimento.

DO VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO A fixação da indenização por danos morais tem como pressupostos a intensidade do sofrimento do ofendido, a situação econômica do ofensor, a intensidade do ânimo de ofender e a gravidade e repercussão da ofensa, critérios estes delineados na Lei 5.250/67,

Lei de Imprensa, que se invoca por analogia. "In casu", foi deferida à reclamante a indenização no importe de R\$20.000,00 (fl. 434, da r. sentença). O reclamado pugna, na eventualidade, para que a indenização em apreço seja reduzida. A indenização tem por objetivo compensar a empregada pelos momentos angustiantes e humilhantes vivenciados durante o contrato de trabalho, sob constante pressão e ameaça inclusive da perda do emprego. Dispensar o empregado é direito potestativo do empregador, no momento em que julgar conveniente. O que não se admite é que lance mão habitualmente da ameaça da utilização desse direito para pressionar o empregado, visando o aumento de produção. Outrossim, o valor indenizatório arbitrado equivale a mais de um ano de salário, considerado o valor remuneratório indicado na inicial (fl. 04). E isto, com a devida vênia, em face dos supostos suso aludidos, afigura-se excessivo, mesmo porque a indenização, ante a sua natureza, não é meio de enriquecimento da vítima. Portanto, entendo justa a reparação no valor de R\$ 5.000,00, pelo que a esse patamar reduzo a indenização. Provimento parcial.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Oitava Turma, em, preliminarmente, à unanimidade, conhecer de ambos os recursos; no mérito, sem divergência, rejeitar a argüição de nulidade da sentença por cerceio de prova suscitada no apelo da reclamante e dar provimento parcial ao recurso do reclamado, para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$5.000,00 (cinco mil reais); unanimemente, negar provimento ao recurso da reclamante. Reduzido o valor da condenação para R\$10.000,00 (dez mil reais) e custas para R\$200,00 (duzentos reais). Belo Horizonte, 23 de junho de 2004. DENISE ALVES HORTA Juíza Relatora

Fonte:www.trt3.gov.br

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00227 - 2004 - 020 - 03- 00-0

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

TRIBUNAL:3ª Região

Tipo: RO Número: RO - 00227-2004-020-03-00

RECORRENTES: 1) INFRAERO - EMPRESA BRASILEIRA DE INFRA-ESTRUTURA AEROPORTUÁRIA 2) SANDRO LUIZ DE OLIVEIRA
RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO PELOS DANOS DELE DECORRENTES. Quando o empregador obriga o seu empregado a submeter-se a exame psiquiátrico além do regular e periódico, sugerindo que ele seja portador de doença mental, acatando indicação do superior hierárquico motivada na suspeita de um comportamento "arredio e calado" que é atribuído ao obreiro, este empregador ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica do empregado. A função natural da realização de exames médicos pelo

empregado tem por objetivo salvaguardar a sua saúde, em cumprimento às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador instituídas na CLT. Nesse compasso, a indicação de exame psiquiátrico extraordinário consiste em ato desviado da sua função natural, que excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé, pelos costumes e pela finalidade social para se transformar em instrumento cujo propósito é de degradar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução normal do contrato, tornando o ato abusivo e, portanto, ilícito. O exercício abusivo do direito e o conseqüente ato ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também denominado mobbing ou bullying, e enseja justa reparação da lesão dele decorrente, que vai atuar como lenitivo dos sentimentos de indignação e angústia suportados pelo ofendido.

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL Relatou o reclamante em sua inicial que sofreu perseguição funcional partida de seu superior hierárquico que lhe destinava tratamento discriminatório, caracterizador de assédio moral.

Em primeiro grau, logrou receber o provimento reparatório pretendido, tendo a r. sentença condenado a reclamada no pagamento de indenização no valor de R\$10.000,00.

Contra essa condenação insurge-se a empresa, ao argumento de que não teria praticado qualquer ato ilícito que a respaldasse, asseverando que as medidas que adotou e contra as quais se insurgiu o autor decorreram do exercício regular do seu poder diretivo, não tendo por objetivo atentar contra a moral do autor, argumentando, ainda, com a inexistência de dano ou de prejuízo.

São invioláveis, enquanto bens tutelados juridicamente, a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do pacto laboral, enquanto fonte de dignidade do trabalhador. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato de trabalho, importará a indenização pelos danos dela decorrentes, tendo em conta que a igualdade preconizada no artigo 5º da Magna Carta deve ser considerada também na relação de respeito que deve nortear o contrato de trabalho, na medida em que toda pessoa, vista como sujeito do direito à inviolabilidade da honra, dignidade e integridade física e psíquica, deles não se despe quando contrata relação de trabalho subordinada, tornando-se empregado. "In casu", disse o reclamante, em síntese, que exercia na reclamada as funções de controlador de tráfego aéreo, para as quais foi admitido em maio de 1996, após prévia aprovação em concurso público, no qual foi classificado em segundo lugar, concretizando um seu ideal de vida acalentado desde tenra idade, de abraçar a profissão de controlador de vôo e trabalhar nas atividades de navegação aérea. Afirma que, exercendo suas funções em São Paulo, foi transferido para Uberlândia e de lá para Belo Horizonte, em julho de 2000, quando passou a sofrer retaliação na execução do seu contrato de trabalho partida de seu superior hierárquico que lhe dispensava rigor excessivo, inclusive na aplicação de punição severa (que foi por ele veementemente questionada), até que, de forma injustificada e extemporânea, este superior hierárquico culminou por lhe exigir que se submetesse a exame psiquiátrico para apurar a razão de um comportamento "arredio e calado" que lhe era atribuído, sendo que a sua recusa em submeter-se ao exame acabou por radicar a animosidade que já se anunciava e motivar a sugestão da sua dispensa, pelo mesmo superior, que enfim aconteceu, menos de dois anos depois da sua transferência. O depoimento pessoal da reclamada, colhido na ata de f. 232, veio corroborar as assertivas da inicial, tornando inequívoca a conduta discriminatória da empresa para com o reclamante. Desse depoimento consta que a gerência de navegação (leia-se: o superior hierárquico do autor) sugeriu que fosse determinada a realização de exame psiquiátrico do reclamante antes mesmo do período regular do exame periódico, em razão das "suspeitas que recaíam sobre o autor em face de seus últimos comportamentos que advinham de dificuldades em interagir com seus colegas, revelando um comportamento arredio e calado" (...) "que o autor também revelou comportamentos inadequados, como conversa através da fonia com o piloto de assuntos particulares ... que esse tipo de comportamento irregular pode ter ocorrido com outros controladores além do autor, mas foi mais um elemento de desvio comportamental de caráter técnico observado pela gerência para fins da solicitação do exame psiquiátrico". Conforme bem pontuou o d. Juízo de origem, o fato de o reclamante ter mantido conversa particular com o piloto através da fonia não justificaria, razoavelmente, a indicação de exame psiquiátrico, mesmo porque a declarada possibilidade de os outros controladores de tráfego já terem incidido na mesma conduta irregular não fez com que sobre

os mesmos recaísse suspeita de doença psiquiátrica, como aconteceu com o reclamante, sendo de se presumir que apenas o seu alegado comportamento "arredio e calado" atuou como motivador da sugestão de sua chefia. E isso tudo induz que a empresa dispensou ao autor um tratamento discriminatório, exigindo dele um maior rigor na prestação dos serviços que não era cobrado dos demais empregados na mesma função. Ao que se deduz de todo o conjunto probatório, foi mesmo a postura questionadora do autor ao seu superior hierárquico, por conta da punição que sofreu e que deu origem às desavenças entre ele e o seu chefe, que originou a sugestão do exame psiquiátrico e, por fim, a dispensa imotivada do reclamante, constatação que se faz a par da prova material e dos fundamentos de decidir da r. sentença recorrida, por observação do prestígio da valoração da prova oral realizada em primeiro grau em razão do princípio processual da imediação pessoal. Mas sustenta a reclamada que teria praticado o ato no exercício regular de direito seu, exigindo do reclamante o exame médico em cumprimento à norma de proteção à saúde do trabalhador contida na Lei Consolidada. Não há como acatar sua tese. O objetivo da reclamada estava longe de ser o alegado, decididamente, visando antes a intimidar e a desestabilizar o seu empregado, questão na qual se vai deter mais a seguir, passando a examinar agora a presença de abuso no exercício do direito da reclamada. A função natural da realização de exames médicos pelo empregado tem por objetivo salvaguardar a sua saúde, em cumprimento às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador instituídas na CLT. Nesse compasso, a indicação de exame psiquiátrico motivada pela suspeita de o empregado ser portador de doença mental ou psíquica consiste em ato desviado da sua função natural, que excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé, pelos costumes e pela finalidade social do ato para se transformar em instrumento cujo propósito não parece outro senão o de degradar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução normal do contrato, o que torna o ato abusivo e, portanto, ilícito. E, nesse contexto, quando o empregador obriga o seu empregado a submeter-se a exame psiquiátrico sob a alegação de que o seu superior hierárquico, de forma desfundamentada e sem possuir conhecimento técnico, lança suspeita sobre um comportamento "arredio" seu, ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica do obreiro, pois se é fato que o empregador detém poderes de direção, fiscalização e disciplinamento em relação àqueles que lhe prestam serviços, não menos certo é que o exercício desse poder potestativo encontra limites no direito à dignidade que é assegurado a qualquer pessoa, inclusive ao seu empregado. O exercício abusivo do direito e o conseqüente ato ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também denominado mobbing ou bullying, tema que já vem merecendo destacada importância na sociologia e medicina do trabalho, assim como no meio jurídico. Essa conduta injurídica vem sendo conceituada, no âmbito do contrato de trabalho, como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho. A ilustre Juíza do Trabalho Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, desta 3ª Região, em seu excelente artigo "O Assédio Moral no Direito do Trabalho" (ABMCJ em Revista, vol. 02, p. 109/135), conceituou assim o assédio moral: "Juridicamente, o assédio moral pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. (...) O assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais que o assédio se manifesta mais freqüentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho". Segundo a i. Juíza, o empregado que sofre assédio moral "é objeto de condutas abusivas, manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem agredir sua personalidade, sua dignidade ou sua integridade física ou moral, degradando o clima social. As atitudes podem ser objetivas, ostensivas ou perniciosas" (...), revelando condutas típicas de um assédio: a desconsideração da vítima ou seu isolamento; desacreditá-la no seu trabalho ou acusá-la de paranóia, se ela tenta se defender. Este último tratamento discriminatório foi inequivocamente imposto ao reclamante, em clara afronta ao princípio da igualdade consagrado em nosso ordenamento jurídico. O ato ilícito praticado por preposto da reclamada está aí demonstrado, e deve sofrer justa reparação, a cargo do ofensor, em favor do ofendido, segundo os termos do artigo 932, inciso III, do Código Civil

Brasileiro. A existência do ilícito já se traduziria, por si só, em suporte para a busca indenizatória do dano moral, dada a subversão de valores aceitos pelo homem comum como o trabalho, a honestidade e o caráter que compõem a dignidade pessoal. Não bastasse isso, a agressão a um desses valores lesiona a honra da pessoa, restando assim caracterizado o dano, o prejuízo negado pela reclamada. Conquanto possa a lesão projetar-se objetivamente em forma de um sentimento de angústia, sofrimento, indignação, é realmente abstrata a sua consideração, estando aí a dificuldade encontrada por alguns operadores do Direito em estabelecer a configuração do dano moral. Todavia, já se sabe que a proteção à honra assegurada na Constituição da República não consiste apenas no direito da pessoa de não ser lesada na sua consideração social. A proteção alcança, também, o direito de não ser ofendida na sua dignidade, considerada esta em si mesma. Está jungida à agressão de um valor subjetivo que vai redundar em sofrimento para a vítima, mais em função do que vai abstrair do ato ela mesma, do que haverão de pensar os outros dela. A agressão estaria, para o Direito Penal, por exemplo, *mutatis mutandis*, como o fato delituoso tipificado como injúria, que é configurado independentemente de a ofensa ao valor subjetivo da pessoa ter sido divulgada a terceiro ou propagada pelo autor do delito. E o assédio moral, como o que aqui foi perpetrado ao reclamante, é suficientemente grave. Suas conseqüências psicológicas são de tal monta que, segundo avaliações científicas sobre o tema, têm causado males cujos efeitos se prolongam por toda a vida, muitas das vezes. É por essa razão, inclusive, que tramitam no Congresso Nacional vários projetos de lei, com destaque para o PL 4742/2001, que pretende introduzir no Código Penal Brasileiro o artigo 146-A que tipifica o crime de assédio moral no trabalho como sendo a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes da auto-estima, segurança ou imagem do servidor público ou empregado, em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Essa observação merece especial cuidado na situação peculiar do reclamante, que tem na reclamada a única possibilidade de fazer carreira na profissão que escolheu, haja vista a circunstância incontroversa de ser a reclamada empresa pública que monopoliza a atividade estatal de implantar, operar, administrar e explorar, no plano industrial e comercial, a infraestrutura aeroportuária atribuída pelo Ministério da Aeronáutica. A par do tema, enfim, trago à colação o seguinte entendimento que vem sendo adotado neste Regional: "MOBBING OU ASSÉDIO MORAL. TIPIFICAÇÃO. REPERCUSSÕES. O mobbing ou assédio moral no trabalho, que não se confunde com assédio sexual, é o 'terror psicológico' impingido ao trabalhador, 'ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho' (cf. Márcia Novaes Guedes, in 'Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho', Revista LTr 67-2/162/165). Exterioriza-se por formas diversas, reiteradas, e 'pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar', é 'um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho' (cf. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, in 'O Assédio Moral no Direito do Trabalho', Revista da ABMCJ, nº 2, p. 109). A violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do trabalhador, ensejando a reparação moral e/ou material pertinente." (00936-2003-036-03-00-5- RO, 8a T., Rel. Juíza Denise Alves Horta, in DJMG de 29.05.2004). Por essas razões, nego provimento ao recurso da reclamada, mantendo a condenação impressa na r. sentença de reparar os danos morais causados ao reclamante. Nego provimento.

VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS O dano moral, entendido como o sofrimento físico e mental, o sentimento de dor e desânimo, angústia, indignação e de menos-valia, conquanto intangível, não-mensurável por critérios objetivos, enseja uma reparação que dê à vítima o conforto e a esperança de ver mitigado o sofrimento, a humilhação que lhe é impingida e o sentimento de descrença, consistindo em justa medida que funcionará como lenitivo da angústia e da indignação suportadas pela vítima. A fixação do quantum indenizatório, por não obedecer a nenhum critério objetivo, deve observar, segundo o consenso adotado em sede jurisprudencial, que essa reparação deve ter um objetivo pedagógico, além do retributivo, devendo orientar-se o julgador para que também o grau de culpa do agente e a extensão da lesão do bem jurídico tutelado sejam considerados na fixação do quantum, isso em conjunto com a condição econômica das partes. A propósito desse tema, discorre o Eminentíssimo Juiz deste Eg. Regional, Sebastião Geraldo de Oliveira, em sua obra "Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador", LTr, 4a ed., p. 233: "Onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é chamada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as

consequências do infortúnio. É, por isso, instrumento de manutenção da harmonia social, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando o patrimônio do causador do dano para restauração do equilíbrio rompido. Com isso, além de corrigir o desvio de conduta, amparando a vítima do prejuízo, serve para desestimular o violador potencial, o qual pode antever e até mensurar o peso da reposição que seu ato ou omissão poderá acarretar". Considerando o grau de culpa da reclamada e a sua condição de empresa pública que detém o monopólio da exploração da atividade para a qual o reclamante é habilitado e visando ainda a impedir que a reclamada reincida na prática de conduta discriminatória que tal, estou em que o valor da indenização fixado na r. sentença deve ser elevado para conformar-se à extensão que a lesão pode alcançar. Isso porque o reclamante, não tendo sido contemplado com a reintegração ao emprego, haverá que se submeter a novo concurso público para ingressar nos quadros da reclamada e exercer livremente a profissão que escolheu, caso não se sinta na contingência de mudar de profissão, hipótese em que lhe será exigido tempo para a adaptação na nova atividade. Por isso, acolho as suas razões recursais e fixo o valor da indenização por danos morais em R\$20.000,00, mais consentâneos com a prática que vem sendo vivenciada nesta Especializada em seus julgamentos acerca do tema.

CONCLUSÃO Conheço dos recursos ordinários das partes. No mérito, nego provimento ao recurso da reclamada e dou provimento parcial ao recurso do reclamante para acrescentar à condenação impressa na r. sentença a determinação de anulação da pena de suspensão aplicada ao autor a ser anotada em sua ficha funcional, sob pena de multa diária de R\$50,00; para ressarcir o reclamante dos prejuízos decorrentes da referida pena disciplinar sofrida e para elevar o valor da indenização pelos danos morais decorrentes do assédio moral que lhe foi impingido para R\$20.000,00, tudo nos termos da fundamentação. Elevo em R\$20.000,00 o valor da condenação, com custas acrescidas de R\$400,00, pela reclamada. **FUNDAMENTOS PELOS QUAIS**, O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quinta Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários das partes; no mérito, por maioria de votos, negou provimento ao recurso da reclamada e deu provimento parcial ao recurso do reclamante para acrescentar à condenação impressa na r. sentença a determinação de anulação da pena de suspensão aplicada ao autor a ser anotada em sua ficha funcional, sob pena de multa diária de R\$50,00; para ressarcir o reclamante dos prejuízos decorrentes da referida pena disciplinar sofrida e para elevar o valor da indenização pelos danos morais decorrentes do assédio moral que lhe foi impingido para R\$20.000,00, tudo nos termos da fundamentação, elevando em R\$20.000,00 o valor da condenação, com custas acrescidas de R\$400,00, pela reclamada, vencido o Exmo. Juiz Eduardo Augusto Lobato que provia o recurso da reclamada e negava provimento ao apelo do reclamante. Belo Horizonte, 27 de julho de 2004. TAISA MARIA MACENA DE LIMA Juíza Relatora

Fonte: www.trt3.gov.br

DECISÃO

PROCESSO N°. 00351 - 2004 - 020 - 03- 00-0

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

TRIBUNAL:3ª Região

Tipo: RO Número: RO - 00351-2004-020-03-00

Recorrente: S.A. ESTADO DE MINAS

Recorrida: CLEIDISMAR GERALDA ALVES DA SILVA

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Não há como negar que o fantasma do desemprego assusta. Ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, ele é real. O receio de perder o emprego deixa marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral, aqui caracterizado pela atitude patronal que, durante cerca de um ano, lembrou e exaltou aos seus empregados que a dispensa estava iminente.

V O T O

JUÍZO DE MÉRITO ASSÉDIO MORAL Em sua peça vestibular, a reclamante postula indenização por assédio moral e expõe a seguinte situação fática: em setembro de 2002, surgiu um boato de que haveria dispensa em massa na empresa. No mês de novembro, restou esclarecido, pelo reclamado, que o objetivo da ruptura contratual era a redução de custos, ocasião em que a gerente informou à reclamante que ela seria exceção, pois seria promovida ao cargo de supervisão e, para isso, deveria treinar uma nova funcionária para ocupar o seu cargo. Em março de 2003, a autora foi surpreendida com a notícia de que não seria promovida, mas brevemente dispensada. Após esta data a gerente passou a humilhá-la, assim como aos demais empregados do setor, dizendo que a única maneira de garantirem o emprego seria através de uma gravidez, que deveriam arrumar um marido rico ou procurar outro emprego. No mês de agosto daquele ano, firmou-se acordo coletivo, assegurando o emprego por três meses e conferindo aos trabalhadores do reclamado um aumento salarial. Durante este interstício, houve uma perseguição da empresa, por intermédio da gerente Virgínia, que, aos gritos, dizia-lhe, que tão logo fosse possível ela iria para "o olho da rua". Diante destes acontecimentos vários empregados anteciparam a ruptura contratual. Os trabalhadores que suportaram o ambiente hostil receberam a promessa de uma recontração após seis meses.

O juiz sentenciante deferiu a pretensão obreira. Contra tanto, volta-se o reclamado. Mas não tem razão. Recente jurisprudência deste Regional apresenta o conceito do assédio moral : ASSÉDIO MORAL CARACTERIZAÇÃO. O termo "assédio moral" foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: Emotional "Abuse in The American Work Place"). O conceito criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão (TRT 3ª R 2ª Turma 01292-2003-057-03-00-3 RO Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros DJMG 11/08/2004 P.13). ASSÉDIO MORAL - ABUSO DE DIREITO POR PARTE DO EMPREGADOR. Segundo a autora Marie-France Hirigoyen, o assédio

moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas - ferindo o decoro profissional (TRT 3ª R 1ª Turma 0130-2003-011-03-00 RO Rel. Juíza Adriana Goulart de Sena, 16.08.2004, site do TST). "MOBBING" OU ASSÉDIO MORAL. TIPIFICAÇÃO. REPERCUSSÕES. O "mobbing" ou assédio moral no trabalho, que não se confunde com assédio sexual, o "terror psicológico" impingido ao trabalhador, "ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho" (cf. Márcia Novaes Guedes, in "Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho", Revista LTr, 67-2/162/165). Exterioriza-se por formas diversas, reiteradas, e "pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar", "um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho" (cf. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, in, "O Assédio Moral no Direito do Trabalho", Revista da ABMCJ, nº 2, p. 109). A violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do trabalhador, ensejando a reparação moral e/ou material pertinente (TRT 3ª R 8ª Turma 00936- 2003-036-03-00-5 RO Rel. Juíza Denise Alves Horta DJMG 29/05/2004 P.17). No caso dos autos, a prova oral demonstra que a iminência do desemprego era constantemente lembrada e exaltada pelo empregador que, ainda, ironicamente sugeria alternativas, como a procura de homem rico ou a venda de sanduíches nas praias - de Minas??? A testemunha Patrícia Martins de Paula confirma que, no final do ano de 2002, começou a circular a notícia de que haveria uma dispensa em massa, com o fim único de reduzir custos. Na época, a coordenadora Sra. Virgínia dizia aos empregados do setor, em tom irônico, que os que fossem dispensados poderiam vender bombons na rua, sanduíches na praia, lavar vasilhas; que acha que a sra. Virgínia não era normal ao falar dessa forma (...) que se recorda que a "pressão psicológica da sra. Virgínia foi tanta que muitos colegas pediram demissão"(v. f. 280). No mesmo sentido, está o depoimento de Lilina Falconi Borges: no final de 2002 circulou um boato que haveria dispensa de toda a equipe do telemarketing receptivo, onde trabalhavam a depoente e a autora (...); toda a equipe passou a trabalhar "sob uma pressão muito grande"; que a partir de então, toda vez que procuravam a chefia imediata ou o superior os mesmos se esquivavam ou diziam expressões inadequadas ao ambiente de trabalho, ofendendo imensamente os empregados, tais como "vai procurar homem rico", "vai vender sanduíches na praia", "a empresa não é uma instituição filantrópica"; que todas essas eram feitas pela sra. Virgínia Fonseca; que tem certeza que o tom das expressões não eram de aconselhamento; (...) que a depoente acredita que a sra. Virgínia visasse com suas expressões antecipar o processo de saída através de demissões espontâneas das empregadas do setor; que no caso da depoente, foi o que veio a acontecer, pois a depoente "não agüentou a pressão" e pediu demissão (v. f. 281). Ora, a conduta abusiva da preposta, configurada pelo comportamento e palavras proferidas contra a dignidade e integridade física dos empregados, degradando o clima de trabalho, exaltado a fragilidade do empregado diante do patrão, no intuito de desestabilizá-los emocionalmente e forçá-los à demissão é flagrante. Não há como negar que o fantasma do desemprego assusta. Ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, ele é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Em nada altera o fato de a empresa ter indenizado todos os empregados, inclusive considerando dispensa imotivada a demissão espontânea. Se a iniciativa da ruptura contratual parte do trabalhador, a situação da empresa, que troca o pessoal para diminuir os salários, diante da comunidade e perante o próprio sindicato representativo da categoria profissional é outra, mormente se ela "por liberalidade" paga indenização. Ao trabalhador assediado pelo

constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Aliás, o empregado tem direito ao bem estar mental e social dentro do ambiente em que labora, ressaltando a garantia à inviolabilidade da honra (artigo 5.º, inciso X, da CRF/88). Oportuno registrar que o documento de constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS) dispõe: "saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social..." (in Sebastião Geraldo de Oliveira, Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador, 2.ª ed., LTr, p. 73). A reclamada deve indenizar o dano moral causado ao empregado, uma vez que a legislação pátria assegura que ninguém pode prejudicar a moral de outrem. Esta indenização reparatória tem o escopo de neutralizar ou reduzir os efeitos da humilhação sofrida e a punir o transgressor, no sentido de que não serão mais permitidas investidas desta ordem. O valor fixado, R\$10.000,00, harmoniza-se com o dano, as condições sócio-econômicas dos litigantes, considerando o salário obreiro de cerca de R\$1.000,00 e o tempo de serviço de dez anos. Nada a prover.

C O N C L U S Ã O Pelo exposto, conheço do recurso interposto e, no mérito, nego-lhe provimento. Fundamentos pelos quais, **A C O R D A M** os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Segunda Turma, unanimemente, conhecer do recurso; sem divergência, negar-lhe provimento. Belo Horizonte, 19 de outubro de 2004 JUIZ MAURÍLIO BRASIL Relator

DECISÃO

PROCESSO Nº. 00323 - 2004 - 12 - 10- 00-0

BRASÍLIA, DF

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Processo nº 00323-2004-012-10-00-0 RO

Ementa: PROVA. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO DE DOCUMENTOS E FALTA DE CONHECIMENTO DOS FATOS PELO PREPOSTO. Merece confirmação a sentença que reconhece os fatos alegados pelo reclamante, ao reputar verdadeiros os fatos decorrentes de documentos não impugnados quanto à sua veracidade, tudo corroborado pelo fato de o preposto demonstrar sistemático desconhecimento quanto aos fatos da causa ao prestar o seu depoimento pessoal. Inteligência dos arts.372 do CPC e 843 § 1º da CLT. ASSÉDIO MORAL. Devida a indenização ao reclamante que sofreu assédio moral no seu posto de serviço, por parte da reclamada e da tomadora dos serviços, o qual culminou inclusive na perda do emprego que se concretizou ao final. Recurso conhecido e não provido.

Recorrente: CONFEDERAL VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA

Recorrido: RUI BAPTISTA PEREIRA

As ameaças sofridas pelo Sr. Rui Baptista (ex-fiscal da Confederal), por parte dos representantes da GENAS, o qual fora posteriormente demitido por se recusar a participar da instalação e escuta dos "grampos" telefônicos foram ratificadas pelo próprio documento apresentado à auditoria." Dessarte, resultando provado que o reclamante sofreu a prática do mobbing ou seja, assédio moral no seu posto de serviço, por parte da reclamada e da tomadora dos serviços (CEF), o qual culminou inclusive na perda do emprego que se concretizou ao final, não há como modificar a sentença recorrida que condenou aquela ao pagamento de indenização por danos morais.

O Reclamante ajuizou Reclamação Trabalhista em face da Empresa.

Fonte: www.trt10.gov.br

Processo: 00323-2004-012-10-00-0 RO
(Ac. 2ª Turma)
Origem: 12ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF
Juiz(a) da Sentença: ROGÉRIO NEIVA PINHEIRO
Juiz(a) Relator: MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON
Juiz(a) Revisor: FLÁVIA SIMÕES FALCÃO
Julgado em: 06/10/2004
Publicado em: 05/11/2004
Recorrente: CONFEDERAL VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA
Advogado: EZEQUIEL FLORÊNCIO MARTINS BARBOSA
Recorrido: RUI BAPTISTA PEREIRA
Advogado: HÉLIO DE OLIVEIRA SEIXAS FILHO

Acórdão do(a) Exmo(a) Juiz(a) MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON
EMENTA

PROVA. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO DE DOCUMENTOS E FALTA DE CONHECIMENTO DOS FATOS PELO PREPOSTO. Merece confirmação a sentença que reconhece os fatos alegados pelo reclamante, ao reputar verdadeiros os fatos decorrentes de documentos não impugnados quanto à sua veracidade, tudo corroborado pelo fato de o preposto demonstrar sistemático desconhecimento quanto aos fatos da causa ao prestar o seu depoimento pessoal. Inteligência dos arts. 372 do CPC e 843 § 1º da CLT. ASSÉDIO MORAL. Devida a indenização ao reclamante que sofreu assédio moral no seu posto de serviço, por parte da reclamada e da tomadora dos serviços, o qual culminou inclusive na perda do emprego que se concretizou ao final. Recurso conhecido e não provido.

RELATÓRIO

Inconformada com a sentença às fls. 336/342, cujo relatório adoto, complementada pela decisão às fls. 350/351, proferida em sede de embargos de declaração, recorre a reclamada pretendendo a sua reforma.

Alega a recorrente que o MMº Juízo a quo deixou de observar impugnação de documento feita em aditamento à contestação e a falta de prova da constituição de danos morais.

Comprovantes do recolhimento do depósito recursal à fl. 363 e do pagamento das custas processuais à fl. 364.

Contra-razões às fls. 367/369.

Dispensada a remessa dos autos à Procuradoria Regional do Trabalho nos termos do art. 102 inciso II do Regimento Interno.

VOTO

1. Admissibilidade Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade conheço do recurso e das contra-razões.

2. Mérito Não tem razão a recorrente.

Em primeiro lugar, como bem esclarecido na decisão dos embargos de declaração às fls. 350/351, a impugnação alegada "foi genérica e no sentido de que os documentos não tinham o condão de demonstrar os fatos alegados na causa de pedir." Realmente, a referida impugnação não cuidou de atacar o teor e a forma dos documentos constantes dos autos, restringindo-se ao comentário geral e inespecífico no sentido de que eles não "colaboram em nada na pretensão do reclamante".

Ainda que assim não fosse, verifico que a sentença recorrida não se baseou apenas na falta de impugnação, mas também no fato de o preposto da reclamada ter afirmado desconhecer os fatos da

causa, sendo que nesse aspecto torna-se importante gizar que de forma sistemática ele respondeu a todas as dez perguntas formuladas acerca das circunstâncias da dispensa do reclamante com a clássica resposta: "não sabe" (fl. 333).

De outro ângulo, constato que efetivamente a prova testemunhal colhida nos autos é irrelevante para a prova dos fatos como, aliás, atesta a própria recorrente.

Da mesma forma, afiguram-se as hipotéticas contradições no depoimento pessoal do reclamante indicadas nas razões finais da reclamada, as quais sequer mereceram apreciação na instância de origem, isto provavelmente porque se referem a meros detalhes que não têm o condão de derruir a integridade das informações prestadas pelo reclamante naquela oportunidade.

Dessarte, tenho como acertada a decisão de primeiro grau em concluir que se impõe o reconhecimento dos fatos alegados pelo reclamante, pois nos termos da lei reputam-se verdadeiros os documentos não impugnados quanto à sua veracidade e o empregador no processo do trabalho somente pode se fazer representar por preposto que tenha conhecimento dos fatos (Arts.

372 do CPC e 843 § 1º da CLT).

De se notar que a auditoria realizada pela Caixa Econômica Federal detectou claramente o assédio cometido pela recorrente contra o reclamante, como expresso no subitem 3.1.1 do respectivo relatório (fl. 142), transcrito a seguir: "As ameaças sofridas pelo Sr. Rui Baptista (ex-fiscal da Confederal), por parte dos representantes da GENAS, o qual fora posteriormente demitido por se recusar a participar da instalação e escuta dos "grampos" telefônicos foram ratificadas pelo próprio documento apresentado à auditoria." Dessarte, resultando provado que o reclamante sofreu a prática do mobbing ou seja, assédio moral no seu posto de serviço, por parte da reclamada e da tomadora dos serviços (CEF), o qual culminou inclusive na perda do emprego que se concretizou ao final, não há como modificar a sentença recorrida que condenou aquela ao pagamento de indenização por danos morais.

III - CONCLUSÃO

Posto isso, conheço do recurso e no mérito nego-lhe provimento para manter na íntegra a decisão recorrida.

CONCLUSÃO

Por tais fundamentos, ACORDAM os Juízes da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão realizada na data e nos termos da respectiva certidão de julgamento, aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento nos termos da fundamentação do voto do Juiz Relator.

BRASÍLIA(DF),06 de outubro de 2004.(data do julgamento).

MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON Juiz Relator

DECISÃO

PROCESSO Nº. 01292 - 2004 - 057 - 3- 00-0

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

TRIBUNAL:3ª Região

Tipo: RO Número: RO - 01292-2003-057-03-00

Recorrentes: DEUSDETE DE OLIVEIRA CAMPOS (1) SENAT SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO TRANSPORTE (2) SEST SERVIÇO SOCIAL DO TRANSPORTE (3)
Recorridos: OS MESMOS

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo "assédio moral" foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada Mobbing: Emotional "Abuse in The American Work Place"). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão.

VOTO

MÉRITO RECURSO DO RECLAMANTE DANO MORAL

O reclamante postulou o pagamento de indenização por dano moral, no importe de R\$150.000,00 e alega ter sido vítima de assédio moral, praticado por sua superiora hierárquica, diretora do SEST/SENAT. De acordo com o autor, as agressões se mostraram em atitudes como a mudança de sala, restrição às suas saídas, proibição do uso de telefone e computador. Ao prestar depoimento pessoal (f. 653), o autor afirmou que desde a sua admissão foi perseguido pela Sra. Janaína, pois ela sempre falava mal de sua pessoa. Acrescentou que, após ser promovida a diretora, a Sra. Janaína assumiu uma conduta mais acintosa. De acordo com o reclamante, em dezembro de 2002, essa diretora destinou-lhe outro lugar para trabalhar, localizado na recepção. Tratava-se de sala muito menor que a anterior e sem os equipamentos necessários ao desenvolvimento de suas atribuições (computador com acesso à Internet, sistema de gravação de vídeo, TV, videoteca e telefone). O reclamante sustenta que, nessa mesma época, foi-lhe proibido o acesso ao telefone e à internet. Afirmou, ainda, que posteriormente foi determinado que ele trabalhasse em outro local, quando lhe foram retiradas todas as condições técnicas de cumprir suas tarefas. O obreiro sustentou, por fim, que no dia 18.07.03 recebeu uma advertência da diretora, sob a alegação de que a havia ofendido. Acrescenta que, a partir desse dia, foi-lhe negado qualquer tipo de trabalho e retirada sua sala. O autor esclareceu, ainda, que esteve afastado, em gozo de licença médica, do dia 21.07.03 até 19.11.03, quando foi dispensado. O preposto, em seu depoimento pessoal (f. 654), afirmou que a diretora, Sra. Janaína, sempre se comportou com muita lisura e toda iniciativa que tomou contava com o respaldo legal. Mencionou que a dispensa do reclamante estava definida antes mesmo do encerramento da licença médica e sustentou que os problemas do autor com a diretora decorriam do fato de este último não cumprir suas ordens e contestar suas decisões, além de manter postura pouco educada perante ela. Acrescentou desconhecer o fato de ter sido alterada a sala de trabalho do autor e afirmou que os equipamentos foram retirados porque a diretora teria perdido a confiança no reclamante. Considero necessário, inicialmente, discorrer sobre a caracterização do assédio moral. De início, os doutrinadores o definiam como "a

situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: Emotional "Abuse in The American Work Place"*). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas vice-versa, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Feitas essas considerações, passo ao exame dos fatos narrados nos autos, confrontando-os com elementos caracterizadores do assédio moral. Acentuo que o conceito jurídico deste fenômeno é difícil de ser elaborado em face de seus difusos perfis. Assim é que alguns doutrinadores enfatizam no conceito o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica descrita. Outros destacam a situação vexatória e o dano à imagem que o assédio moral provoca. Saliente-se, entretanto, que há elementos em torno dos quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância como caracterizadores do assédio moral. São eles: a) a intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade no local de trabalho (GARCIA CALLEJO, José Maria. *Protección jurídica contra el acoso moral em el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador*. Madrid: Gráficas de Diego, 2003, p. 43.). No caso em tela, as testemunhas ouvidas às f. 654/656 confirmaram o assédio sob este prisma. A primeira testemunha, Edvar (f. 654), afirmou que a Sra. Janaína sempre perseguiu o reclamante e perguntava a ele, depoente, o horário de chegada do autor, além de fiscalizar se ele avisava quando saía durante a jornada. Observo que o autor trabalhava como agente multiplicador e competia a ele organizar eventos promovidos pelos reclamados, coordenar e divulgar cursos, além de angariar parcerias com empresas (f. 133/136). A execução dessas atribuições, logicamente, exigia o uso de telefone, internet e saídas freqüentes, pois o autor mantinha contato com a comunidade em geral. Não há evidência de que os reclamados exigissem registro de jornada, daí por que o controle da atividade desenvolvida se fazia mais pela avaliação dos resultados. Nesse contexto, a fiscalização de horário exercida pela diretora, conforme informação da primeira testemunha, era desnecessária e reforça a conclusão de que havia, realmente, uma implicância da primeira para com o reclamante. A informação evidencia, inclusive, uma agressão dissimulada, pois a diretora não se dirigia diretamente ao reclamante, mas fiscalizava-o desnecessariamente e questionava outros empregados sobre seu comportamento. A segunda testemunha, Elias (f. 655), prestou informações similares e sustentou que a diretora Janaína implicava com o reclamante. Além disso, essa testemunha informou que o autor, inicialmente, trabalhava em uma sala ampla, dotada de sistema de gravação de vídeo, computador, etc, mas teve alterado seu posto de trabalho, passando a ocupar um pequeno espaço localizado na portaria. A testemunha acrescentou que, após a mudança de sala, o reclamante continuou a usar o espaço antigo, quando necessitava utilizar os equipamentos. A meu ver, essa alteração também consubstancia perseguição. Como se infere desse depoimento, a mudança de sala não tinha uma finalidade prática, pois o autor continuou a executar suas atribuições na antiga sala, ou seja, deveria deslocar-se do seu novo posto até onde se encontrava o equipamento para executar grande parte de suas atribuições. E não há prova de que a mudança fosse realmente necessária. A testemunha Marisa (f. 655/656), por sua vez, afirmou que a "Sra. Janaína tratava o reclamante de forma desrespeitosa, falando mal do mesmo pelos corredores, dizendo que o reclamante era incompetente, não trabalhava;...". Esse depoimento revela, portanto, que a diretora tecia considerações desrespeitosas contra o reclamante, sem que este tivesse a chance de defender-se. Também esta atitude revela o assédio moral e demonstra claramente a pressão psicológica exercida sobre o obreiro. Não bastassem essas informações, o próprio preposto admitiu, em juízo, que

a diretora realmente veio a retirar os equipamentos de trabalho do reclamante, ou seja, privou-o dos instrumentos necessários à execução de sua atividade profissional (computador, telefone e aparelhos de gravação de vídeo). A justificativa de que a diretora teria perdido a confiança no autor não se sustenta. Se houve perda da confiança, a alternativa seria a dispensa do autor. A diretora, contudo, não tomou essa atitude, optando por submeter o reclamante a uma situação vexatória, quando o impediu de trabalhar. A prova encontrada nos autos confirmou, portanto, a agressão psicológica grave e intensa. b) o prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não o caracteriza; mister o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo. As testemunhas afirmaram que a Sra. Janaína SEMPRE implicava com o autor, sendo que os piores confrontos tiveram início a partir da sua mudança de sala, em dezembro de 2002. Essa informação é corroborada pela segunda testemunha, Elias, o qual afirmou que, ao retornar ao emprego, em fevereiro de 2003, encontrou o autor trabalhando em uma sala diferente e menor. É razoável crer, portanto, que os atos de perseguição mais evidentes, percebidos pelas testemunhas, cobriram o período transcorrido entre dezembro de 2002 e meados de julho de 2003, ou seja, mais ou menos sete meses, lapso suficiente para caracterizar esse segundo aspecto. c) outro elemento do assédio moral é que tenha por fim ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho. A diretora Janaína questionava abertamente a capacidade profissional do autor, conforme afirmava a testemunha Marisa (f. 655/656). Todos os depoimentos revelam que o reclamante mostrava-se acuado dentro da empresa e dizia não possuir mais condições de trabalhar. Logo, também esse elemento está comprovado. d) O último elemento diz respeito à efetiva ocorrência dos danos psíquicos. Esse danos se revestem de índole patológica. Constituem, portanto, uma enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico. Deverá provar-se. O dano psíquico poderá ser permanente ou transitório. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. Estes estados devem guardar um nexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer de esse fato não gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo. Nessa última hipótese, aplica-se a concausa e o responsável responde pelo agravamento (GHERSI. Op. cit., p. 206 e 207. O autor se baseia em Zavala de González. Ressarcimento de danos, tomo II, p. 193 e notas de jurisprudência). No caso em tela, há evidência segura do dano psíquico. O reclamante, a partir de 21.07.03, obteve alguns afastamentos (f. 51/53) e teve diagnosticadas, em 07.08.03, síndrome do pânico e depressão (f. 59), moléstias que acabaram reconhecidas pelo INSS, o qual concedeu auxílio-doença (f. 48). A manifestação da doença logo em seguida aos fatos relatados pelas testemunhas não deixa dúvida quanto à relação de causalidade desta com as agressões sofridas no ambiente de trabalho. Percebe-se, portanto, do conjunto probatório, que o assédio iniciou-se de forma sutil, desde que Janaína começou a trabalhar com o reclamante, com pequenas implicâncias e maledicência. Evoluiu para procedimento mais concreto quando a diretora transferiu o autor de sala e culminou com a retirada dos instrumentos de trabalho. A meu ver, todos esses elementos revelam agressão psicológica intensa, que se repetiu ao longo de um período considerável, e era clara a intenção da diretora de compelir o autor a demitir-se. Em consequência, não resta dúvida quanto à caracterização do assédio moral, porque comprovados os elementos conceituais referidos acima. Saliento que o Juízo de primeiro grau concluiu não só pela ausência do assédio moral, mas também pela "aguerrida luta" que o autor travava com o fim de depor sua opositora. Na verdade, o reclamante tentava defender-se das investidas relatadas acima. Primeiramente, procurou a DRT, solicitando sua interseção para resolver o impasse advindo da retirada de seu equipamento de trabalho (f. 54/58), mas nada resultou da reunião perante esse órgão administrativo. Na mesma ocasião, o reclamante enviou correspondência aos dirigentes dos reclamados (f. 89/92) pedindo providências. Não se nota nesses documentos a intenção de depor a diretora, mas apenas defesa contra o ato arbitrário desta. Os demais documentos mostram que o SENALBA tentou angariar simpatia para a causa do reclamante, acionando a Câmara Municipal, a Imprensa e alguns políticos, mas essas manifestações não podem ser creditadas ao reclamante. Logo, data venia do entendimento contido na r. sentença, não vislumbro ofensa praticada pelo autor. A prova dos autos confirmou, portanto, o dano advindo do assédio moral, tornando-se necessário quantificar a reparação devida. O reclamante, conforme se acentuou, reivindicou o pagamento de R\$150.000,00, quantia excessiva a meu ver. Entendo que a mais grave consequência da violência psicológica sofrida pelo autor foi o dano psíquico, cujos sintomas se fizeram sentir aproximadamente de julho a novembro. Ao que tudo indica, o reclamante, atualmente, está curado e trabalhando para outra entidade similar, conforme ele próprio esclareceu em seu depoimento pessoal

(f. 653). Considero razoável deferir-lhe a importância de R\$8.000,00, quantia que corresponde a aproximadamente meio salário por mês, multiplicado pelo número de meses ao longo dos quais ocorreram as agressões. Modifico a r. sentença, quanto a este tópico, para incluir na condenação a reparação do dano advindo do assédio moral, no importe de R\$8.000,00.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, dou provimento parcial ao recurso do reclamante para deferir a reparação do dano decorrente do assédio moral, no importe de R\$8.000,00; as diferenças correspondentes ao reajuste convencional devido em maio de 2003; bem como o pagamento de dois feriados trabalhados nos anos de 2002 e 2003, com reflexos no FGTS acrescido de 40%, e das diferenças correspondentes à integração do vale-alimentação na remuneração, tudo nos termos da fundamentação. Quanto ao recurso dos reclamados, nego-lhe provimento.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Segunda Turma, unanimemente, em rejeitar a arguição de intempestividade e em conhecer de ambos os recursos; sem divergência, em rejeitar a preliminar de nulidade e em dar provimento parcial ao apelo do reclamante para deferir a reparação do dano decorrente do assédio moral, no importe de R\$8.000,00; as diferenças correspondentes ao reajuste convencional devido em maio de 2003; bem como o pagamento de dois feriados trabalhados nos anos de 2002 e 2003, com reflexos no FGTS acrescido de 40%; diferenças correspondentes à integração do vale-alimentação na remuneração, tudo nos termos da fundamentação do voto da Exma. Juíza Relatora; quanto ao recurso dos reclamados, à unanimidade, em negar-lhe provimento. Belo Horizonte, 03 de agosto de 2004. ALICE MONTEIRO DE BARROS Presidente ad hoc e Relatora

DECISÃO

PROCESSO Nº. 01869 - 2004 - 002 - 23- 00

CUIABÁ, MT

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

DECISÃO

por unanimidade, conhecer do recurso patronal, bem como das contra-razões ofertadas e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Juiz Relator.

PROCESSO Nº. 1375 - 2004 - 019 - 03- 00-7

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

TRT - 01375-2004-019-03-00-7-RO RECORRENTES - 1- S/A Estado de Minas 2 - Idamaris Celi Félix RECORRIDOS - Os mesmos EMENTA - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO Pelo que aflora da prova produzida nos autos, não há como concluir que houve lesionamento ao patrimônio íntimo da Reclamante, mormente pelo fato indubitoso de que o mau humor matinal do seu chefe não era dirigido particularmente à Autora, já que as próprias testemunhas por ela apresentadas afirmaram que todos os repórteres eram vítimas de suas variações de humor. A prova também não autoriza a conclusão inequívoca de que a Reclamante foi tratada com desrespeito, mas apenas de que havia discussões profissionais, embora os protagonistas às vezes se exaltassem além do razoável, o que não autoriza, por si só, deferimento de indenização por assédio moral. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da MM. 19a Vara do Trabalho de Belo Horizonte, MG., em que figuram, como Recorrentes, S/A Estado de Minas e Idamaris Celi Félix, e, como Recorridos, os mesmos, como a seguir se expõe: Relatório O MM. Juízo da 19a Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela r. sentença de fs. 292-303, da lavra da Exma. Juíza Clarice Santos Castro, declarou a prescrição quinquenal (parcelas anteriores a 14.10.99), a prescrição total do direito da Reclamante aos complementos de atualização monetária do FGTS, em razão dos expurgos inflacionários, julgando procedentes, em parte, os pedidos iniciais, condenando o Reclamado a pagar à Reclamante as horas extras, consideradas o que exceder à 7a hora diária, de segunda a sexta-feira, suportando, também, o Reclamado, como extra, a remuneração pelo labor em regime de plantão, sendo em dobro pelo labor aos domingos, um a cada dois de folga. Habitual a sobrejornada, integração as horas extras, inclusive as 6a e 7a horas diárias já remuneradas, desencadeando os reflexos postulados no item 37 da exordial, quais sejam, sobre aviso prévio, férias, 13ºs salários, FGTS e RSR, sempre compensando os valores pagos sob a mesma rubrica e idêntico fundamento das parcelas ora reconhecidas. No que concerne ao período em que fora implantado o ponto eletrônico, o início da jornada a ser considerado é aquele assinalado nos controles de ponto constantes dos autos, com esteio no depoimento pessoal da Autora. Inconformado, o Reclamado interpõe recurso ordinário às fs. 305-307, insurgindo-se contra o deferimento de horas extras. Guias de depósito recursal e custas processuais às fs. 308-309. Contrarrazões pela Reclamante às fs. 312-315. Recurso adesivo pela Reclamante às fs. 307-318, insurgindo-se contra o indeferimento de diferenças do FGTS e indenização por danos morais. Contrarrazões pelo Reclamado às fs. 323-325. Dispensado o parecer consubstanciado do Ministério Público do Trabalho, na forma Regimental. É o relatório. VOTO 1. Admissibilidade Atendidos os pressupostos intrínsecos (cabimento, legitimação para recorrer e inexistência de fato impeditivo ou extintivo ao poder de recorrer) e extrínsecos (tempestividade e regularidade formal, com recolhimento das custas e de depósito recursal), conheço dos recursos. 2. Mérito 2.1. Recurso do Reclamado O r. Juízo sentenciante entendeu que a Reclamante não se enquadra na exceção do artigo 62, I, da CLT, reconhecendo que ela trabalhava das 10h15min às 20h30min, de segunda a sexta-feira e um sábado e um domingo a cada dois de folga, com jornada de 7 horas nestes dias. Deferiu-lhe, assim, a jornada excedente à 7a hora diária laborada, de segunda a sexta-feira, à mínima de prova de compensação de jornada, bem assim a remuneração pelo labor em regime de plantão, sendo em dobro pelo labor aos domingos, um a cada dois de folga. O Reclamado não se conforma com tal decisão, afirmando que não há prova nos autos de que a Reclamante iniciava a jornada às 10h15min, sendo certo que, salvo às segundas-feiras, a jornada iniciava-se às 14h, tal como consta nos registros de ponto. No período de outubro/02 até março/03 vigeu termo aditivo à CCT 2002/2003, onde se pactuou que os jornalistas não mais marcariam ponto, sendo que quando extrapolassem a jornada contratual apresentariam relatórios de horas extras, os quais nunca foram apresentados pela Reclamante. Alega, enfim, que havia um sistema de rodízio e de compensação de folgas entre os jornalistas. Assiste razão parcial ao Reclamado. Com efeito, declarou a própria Reclamante que "apenas nos últimos seis meses contratuais houve controle de jornada através de cartão de ponto e registrava corretamente apenas o horário de entrada pois, assim que completasse 7h de trabalho, batia o ponto e continuava trabalhando e, no período anterior, havia apenas um livro de ponto que controlava apenas a frequência; que quando fazia serviços externos, sempre retornava à empresa, mas, geralmente, trabalhava internamente; que, geralmente, trabalhava até às 21/21:30h; que fazia 20 a 30 minutos de intervalo para refeição; (...)" - grifei. A testemunha Maria Ângela Drummond Câmara, apresentada pela Reclamante, asseverou que "(...)trabalhou para o

Reclamado de junho/01 a abril/04 como repórter, trabalhando, em média, 7h por dia ou a partir das 10h ou partir das 13h, de segunda a sexta-feira e com plantões em um final de semana a cada três, no sábado e no domingo, na média de 7h a 8h por dia de plantão; que às vezes coincidiam os horários da depoente e da reclamante; que a reclamante geralmente saía às 20:30/21h, exceto nos plantões; que a reclamante também trabalhava um final de semana e folgava outros dois e, sempre nesses plantões, a reclamante chegava mais cedo, às 7h, embora a depoente não presenciasse essa chegada; que não sabe a que horas a reclamante encerrava a jornada nos plantões; que a depoente retornava às 18/19h nos plantões e, às vezes, encontrava a reclamante ainda trabalhando e, às vezes, já tinha ido embora; que a reclamante, às vezes, nem almoçava e, quando o fazia, gastava 15 a 30 minutos; (...)." Carlos Eduardo Cherem, testemunha também apresentada pela Reclamante, asseverou que "(...)o depoente trabalhava de 9h/10h as 19:30/20/21h, de segunda a sexta-feira; que também fazia o depoente plantões cuja periodicidade e horários eram variáveis; que fazia plantão durante um a dois finais de semana por mês; que não sabe a que horas a reclamante chegava ao trabalho, sabendo apenas que era na parte da manhã, não sabendo, também a que horas ela saía, sabendo apenas que era no período noturno; que acredita que a reclamante fazia 30 a 40 minutos de intervalo para refeição; que não sabe se a reclamante registrava corretamente os cartões de ponto no horário de saída; (...)." Cesar Motta França, testemunha apresentada pela Reclamante, por sua vez, declarou que "(...) trabalhava o depoente das 11h às 21:30h, de segunda a sexta-feira e, nos plantões, um sábado e um domingo a cada dois de folga, das 12h às 19h aos sábados e aos domingos, das 18h às 21h; que, quando o depoente chegava, a depoente já se encontrava trabalhando; que não via a reclamante indo embora, embora, às vezes, a via às 18h, às vezes às 20h; (...)." A testemunha Tereza Cristina Caram, apresentada pelo Reclamado, afirmou que "(...) trabalhava a depoente das 10/10:30h às 19h, de segunda a sexta-feira, à época da reclamante, e, em regime de plantão, um sábado e um domingo a cada dois de folga, sendo que aos sábados trabalha das 16h às 21:30h e, aos domingos, das 17h às 22:30h; que a reclamante trabalhava, nas segundas-feiras, das 10/10:30h às 18/18:30/19h e, de terça a sexta-feira, das 13:30/14h às 20:30/21h; que não sabe quanto tempo fazia a reclamante de intervalo para alimentação; que a reclamante também trabalhava nos plantões um sábado e um domingo a cada dois de folga, sempre na parte da manhã, não sabendo a depoente em que horário; (...)." Por fim, Augusto Guimarães Pio, testemunha apresentada pelo Reclamado, declarou que "(...)o depoente trabalhava das 13h às 20h, de segunda a quinta-feira, sendo que, às sextas-feiras, o depoente chega às 10h; que o depoente trabalha em plantões em um sábado e um domingo a cada dois de folga; que nos plantões, os horários são flexíveis, tendo o depoente que cumprir 7h diárias; que a reclamante saía antes do depoente, não sabendo a que horas; que a reclamante saía entre 19h e 20h, de segunda a sexta-feira; que a reclamante também fazia plantões, porém, em escala e horário diferentes do depoente; que não sabe quanto tempo fazia a reclamante de intervalo para refeição; (...)." Como se retira das razões recursais, o inconformismo do Reclamado limita-se ao horário de início da jornada reconhecido na Origem, deferimento de horas extras à minguia do disposto no Termo Aditivo à Convenção Coletiva de 2002/2003 (fs. 256-257), vigente no período de 10/10/02 a 31/03/03, ante a inexistência de relatórios de horas extras e reconhecimento do regime de plantão sem folgas compensatórias. Em relação ao horário de início dos serviços, entendo deva prevalecer a jornada consignada nos cartões de ponto juntados aos autos quanto aos períodos respectivos. Eles consignam inícios de jornada variados, como por exemplo, no mês de novembro/00 (f. 137), em que a Reclamante começou a trabalhar às 10h49min, 10h29min, 15h50min, 11h12min e outros vários. Cada dia a jornada se iniciava em horário diferente, o que merece credibilidade, mormente porque a própria Reclamante admitiu que, pelo menos em parte do contrato, a jornada inicial era corretamente registrada, não se olvidando que as testemunhas não afirmaram o horário exato de início do labor da Autora. Nos períodos em que não há cartões de ponto (fev/2001 a jan/2004), há duas situações a serem consideradas. No período em que vigeu o Termo Aditivo à CCT 2002/2003 (fs. 256-257), de 10/10/02 a 31/03/03, não se pode falar em direito a horas extras pois os Sindicatos convenientes estabeleceram que no período os jornalistas não marcariam ponto, sendo que os empregados que eventualmente não cumprissem a jornada integralmente ou a extrapolassem, deveriam preencher diariamente relatório próprio, em duas vias, uma para o empregado e outra para o empregador, justificando a circunstância atípica nele registrada. A Reclamante não juntou qualquer documento comprovando a prestação de horas extras no período (relatórios referidos no Termo Aditivo), ônus que lhe incumbia, já que era o próprio empregado que o preenchia e permanecia com uma via, se fosse o caso. O Termo Aditivo, no meu entender, exige a

apresentação de relatórios, sem os quais não há possibilidade de deferimento de horas extras. Nos períodos remanescentes, de 01/02/01 a 09/10/02 e 01/04/03 até a dispensa, em 12/04/04 (períodos sem registro de ponto e sem normas coletivas exigindo os relatórios de horas extras), entendendo deva prevalecer a média dos horários de entrada registrados nos cartões de ponto relativos ao período em que houve marcação de ponto, pelo que, considerando que a Reclamante iniciava sua jornada em horários variadíssimos, normalmente entre 10 e 14 horas, fixo o horário de entrada, pela média, às 12h. Em relação ao labor em regime de plantão (um sábado e um domingo a cada dois de folga), a prova testemunhal foi unânime em reconhecê-lo. As CCT's vigentes no período não prescrito, no entanto, estipularam a possibilidade de trabalho em 7 ou 12 dias consecutivos, seguidos de 01 ou 02 dias de folgas, respectivamente (cláusula décima primeira, fs. 207, 221) e, a partir de 01/04/01, o direito a 01 ou 02 dias de repouso a cada 6 ou 12 dias de trabalho, respectivamente (cláusula nona, parágrafos sétimo e oitavo, fs. 236, 248, 262, 275). Compulsando os cartões de ponto existentes nos autos, constata-se que desde o ano de 1999 a Reclamante gozava de folga compensatória no sábado e em alguns dias da jornada normal, como no mês de julho/00, em que houve folga em uma segunda-feira e em janeiro/01, em que houve folga em uma sexta-feira (f. 139). Assim, entendendo provada a efetiva compensação do trabalho em regime de plantão, conforme expressamente autorizado em todos os instrumentos normativos juntados, o que se presume, também, quanto ao período em que não há cartões de ponto nos autos, mormente em se tratando a Autora de profissional de alto nível, não sendo razoável admitir que aceitasse a modificação unilateral de suas antigas condições de trabalho (labor em dias de folga sem a respectiva compensação ou pagamento) no período em que não houve marcação de ponto. De toda sorte, a prova testemunhal não indica qualquer mudança significativa na jornada dos repórteres no período não prescrito. Destarte, o provimento é parcial para excluir da condenação as horas extras e reflexos deferidos no período de vigência do Termo Aditivo à CCT 2002/2003 (10 de outubro de 2002 a 31 de março de 2003); para determinar a observância do horário de início da jornada registrado em todos os cartões de ponto juntados aos autos, para fins de apuração das horas extras, e, para os períodos sem marcação de ponto, seja considerado o horário de início da jornada às 12h; para excluir da condenação as horas extras deferidas pelo regime de plantão, mantidos os demais termos da condenação a quo.

2.2. Recurso adesivo da Reclamante

2.2.1. Diferenças de FGTS - Prescrição Trata-se de pedido de diferença da multa de 40% sobre o FGTS, advinda das perdas dos Planos Verão e Collor, tendo o Reclamado suscitado a prescrição total do direito, tese acatada pelo r. Juízo sentenciante, o que ensejou o inconformismo obreiro. A matéria enfocada já não mais comporta discussões no âmbito deste Regional, que, em sua composição plena, editou a Súmula n. 17, cujo teor é o seguinte: "MULTA DE 40% DO FGTS - DIFERENÇA - EXPURGOS INFLACIONÁRIOS - PLANOS ECONÔMICOS - PRESCRIÇÃO - PRINCÍPIO DA ACTIO NATA. O prazo da prescrição para reclamar diferença da multa de 40% do FGTS, em decorrência dos expurgos inflacionários, conta-se do reconhecimento ao empregado do direito material pretendido (complementos de atualização monetária do FGTS), seja por decisão judicial transitada em julgado, seja pela edição da Lei Complementar de n. 110/01. Irrelevante a data da rescisão contratual." Noutras palavras, a fluência do prazo prescricional, em tais casos, somente tem início após a efetiva incorporação do direito ao patrimônio do trabalhador, nada importando, ao menos em princípio, a data da rescisão contratual. Não é o caso de reconhecimento da prescrição trintenária do FGTS, pois o pedido não é de recolhimento de depósitos não efetuados nas épocas próprias, mas de parcela devida e exigível quando de rescisão contratual. Não há prova nos autos de que tenha sido reconhecido judicialmente à Reclamante o direito aos complementos de atualização monetária do FGTS, em razão dos expurgos inflacionários. Assim, ajuizada a presente ação em 14.10.04 (f. 03), após o decurso do prazo legal contado do advento da Lei Complementar n. 110, de 29.06.2001, publicada em 30.06.2001, incide, sem dúvida, a prescrição total. Nesses termos, nego provimento.

2.2.2. Assédio moral Alegou a Reclamante na petição inicial que o Editor do Núcleo de Revistas e Suplementos, Jorge Fernando dos Santos, praticou atos que lhe causaram grave abalo moral. Sustentou que tal Editor, ao analisar a produção de matérias jornalísticas, "com o objetivo incivil de menosprezar suas matérias, de provocar descontentamento, de denegrir a imagem e atacar a honra da Reclamante, dispensava tratamento dos mais desrespeitosos, com palavras de baixo calão, do tipo: "Tem que reduzir esta bosta aqui"... "Cambada de ignorantes, analfabetos"....Esta postura ridícula do Editor arrasava com os sentimentos da Reclamante! O evidente objetivo do representante da Reclamada era o de assediar, de atacar a honra da Reclamante, pois, além de perseguir a empregada o tempo todo, ainda

saía pelos corredores comentando que a Reclamante era pessoa de gênio ruim, cabeçuda, rebelde, etc., até que, a final, resolveu rescindir o contrato de trabalho, sem justa causa." - grifos no original (f. 08). O pleito foi indeferido pelo r. Juízo a quo, decisão contra a qual se insurge a Reclamante. O deslinde da controvérsia passa necessariamente pela análise da prova oral produzida, por sinal, bastante esclarecedora a respeito. A testemunha Maria Ângela, apresentada pela Reclamante, a respeito, declarou que "(...) a depoente também estava subordinada ao editor, Sr. Jorge Fernando Santos; que o Sr. Jorge, no período da manhã, era muito mal-humorado e irascível e, na parte da tarde, era uma pessoa até muito simpática; que os seus subordinados o evitavam na parte da manhã; que o Sr. Jorge, na parte da manhã, não cumprimentava os funcionários, lia reportagem de seus subordinados e reclamava, em voz alta, dizendo que a matéria estava muito ruim e que o repórter deve estar com algum problema pessoal; que esse tratamento era dirigido a todos os seus subordinados, indistintamente; que, considerando que o Sr. Jorge não se dirigia diretamente ao funcionário para reclamar de suas matérias, fazendo-o em voz alta, entende a depoente ser desrespeitosa essa atitude; que a depoente soube que houve apenas um desentendimento mais grave entre a reclamante e o Sr. Jorge, o qual não foi por ela presenciado; que, quando a depoente chegou ao trabalho, chegou depois desse fato, a reclamante estava chorando no banheiro; que a reclamante fazia uso de remédios para hipertensão, mas não sabe se esse problema de saúde era agravado pelos desentendimentos havidos com o Sr. Jorge; que soube uma vez que a reclamante, durante o expediente, foi para o hospital por problemas de saúde, não sabendo a depoente por qual motivo; (...)." Carlos Eduardo Cherem, testemunha também apresentada pela Reclamante, asseverou que "(...) o Sr. Jorge dispensava a seus subordinados um tratamento ruim pois era desatencioso e fazia cobranças indevidas aos repórteres; que diversas vezes presenciou o Sr. Jorge tratando mal à reclamante, diminuindo-a profissionalmente adjetivando seu trabalho; que esse tratamento do Sr. Jorge era constantemente comentado entre os colegas; que soube que, uma vez, a reclamante esteve hospitalizada e comentou- se, na época, que foi devido a stress e a grande carga de trabalho; (...)." A terceira testemunha apresentada pela Reclamante, Cesar Motta França, por sua vez, declarou que "(...) não sabe se o editor Jorge Fernando Santos tratava bem ou mal a reclamante; que soube o depoente, através de seus colegas de trabalho, que a reclamante esteve hospitalizada, certa vez, por causa de problemas havidos com o Sr. Jorge, não sabendo o depoente quais seriam esses problemas; que soube apenas que foi por causa de algumas discussões entre eles; (...)." Tereza Cristina Caram Lisboa, testemunha apresentada pelo Reclamado, asseverou que "(...) a depoente é também subordinada ao editor Jorge Fernando dos Santos; que o Sr. Jorge costuma ser mal-humorado pela manhã, o que passa no decorrer do dia, e extrapola no tom de voz quando das cobranças de serviço, mas nunca em tom desrespeitoso; que o Sr. Jorge teve uma discussão séria com a reclamante por questão de trabalho, tendo alterado o tom de voz com a autora; que, nessa circunstância, a reclamante também alterou seu tom de voz; que o Sr. Jorge sempre elogiava os textos da reclamante; que não tem conhecimento de ter sido a reclamante hospitalizada por causa de eventual discussão com o Sr. Jorge; que o Sr. Jorge nunca usou palavras de baixo calão ao dirigir-se aos repórteres; (...)." Por fim, a testemunha Augusto Guimarães Pio, apresentada pelo Reclamado, declarou que "(...)o Sr. Jorge, assim como todos os editores, costuma "bater boca" com os funcionários em assuntos de trabalho, podendo alterar o tom de voz, mas nunca em tom desrespeitoso; que nunca soube de nenhuma discussão séria entre o Sr. Jorge e a reclamante; (...)." Não é preciso ir muito longe para se verificar que a generalidade do dano moral na relação de emprego é aquela afetação dos brios do empregado, feita pelo empregador, maculando sua honra e imagem que são garantidas pela Constituição Federal. Presente o fato, ver-se-á sua qualidade e abrangência de todos os elementos da definição legal para, então, cuidar-se de se estar diante da configuração do dano moral de aptidão pronunciativa da Justiça do Trabalho. Vou, primeiramente, à prova especificamente colhida para o caso dos autos, convencida de que a conformação a ser dada ao fato há de ter em mira a relação laboral entabulada, a força da colheita da prova judiciária, a figura do empregador e os atos por ele praticados, a razoabilidade nas ações e, enfeixando tudo, os reflexos na honra da Autora. Pelo que se retira dos testemunhos citados, não há como concluir que houve lesionamento ao patrimônio íntimo da Reclamante, mormente pelo fato indubitado de que o mau humor matinal do seu chefe, o Editor Jorge, não era dirigido particularmente à Autora, já que as próprias testemunhas por ela apresentadas afirmaram que todos os repórteres eram vítimas de suas variações de humor. A prova também não autoriza a conclusão inequívoca de que a Reclamante foi tratada com desrespeito, mas apenas de que havia discussões profissionais, embora os protagonistas às vezes se exaltassem além do razoável, o

que não autoriza, por si só, deferimento de indenização seja a que título for. O r. Juízo sentenciante analisou com brilhantismo a questão: "(...)o Editor, Sr. Jorge Fernando dos Santos, é uma pessoa mal-humorada, embora somente na parte da manhã, que critica, constantemente, os trabalhos dos repórteres da reclamada a ele subordinados. Mas, o mau humor do chefe, tão-somente, não pode nos levar à ilação simplista de caracterizá-lo como assédio moral. Exige-se mais que isso. Quanto às críticas aos trabalhos jornalísticos, ora, parece-me razoável que existam e sejam feitas pelo empregador, principalmente quando o serviço prestado pelo empregado tenha natureza intelectual. Tanto restou evidente, pelo depoimento de todas as testemunhas que esse tratamento era dirigido a todos os subordinados de tal Editor." Ora, é cediço que no direito positivo brasileiro a reparação do dano moral encontra previsão expressa no artigo 186 do Código Civil vigente, como também na ordem Constitucional, artigo 5o, inciso X, submetendo-se à configuração dos pressupostos gerais necessários ao exame do direito à indenização por ato ilícito. Como ensina a doutrina de Caio Mário, o primeiro fundamento da reparação está no erro de conduta do agente, contrário ao direito; o segundo é a ofensa a um bem jurídico, que tanto pode ser patrimonial como de cunho não patrimonial e o terceiro está a estabelecer uma relação de causalidade entre a antijuridicidade da ação e o dano causado. (PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil, 12a ed., vol. II, Editora Forense, 1993, pp. 236/237). Para a caracterização do dano são necessários os seguintes elementos: existência do ato, omissivo ou comissivo, violador do direito de outrem; o resultado danoso para a vítima e o nexos causal entre o ato ou omissão e o resultado. Consectário lógico é, pois, a configuração do dano. E, d.v., tal configuração não pode ser apreendida porque ausente, como já frisado, a prova de que o Reclamado tivesse dirigido a sua conduta diretamente contra a honra da Reclamante, o que evidencia que houve má inteligência da Autora na qualificação jurídica do fato. Assim, sopesando todos os fatos envolvidos e elucidados, entendo que não se mostra evidenciada a responsabilidade do empregador, de modo a gerar a reparação danosa pretendida. A questão, assevero, é de convencimento, alcançada após detida e minuciosa análise probatória e das decorrências lógicas. Deste modo, à luz da prova produzida, nestes autos, inexistente supedâneo legal ao acolhimento da pretensão ao título, já que ausente a prova do dano efetivo ao patrimônio íntimo da Recorrente. Nego provimento. 3. Conclusão Conheço dos recursos; no mérito, dou provimento parcial ao recurso do Reclamado para excluir da condenação as horas extras e reflexos deferidos no período de vigência do Termo Aditivo à CCT 2002/2003 (10 de outubro de 2002 a 31 de março de 2003); para determinar a observância do horário de início da jornada registrado em todos os cartões de ponto juntados aos autos, para fins de apuração das horas extras, e, para os períodos sem marcação de ponto, seja considerado o horário de início da jornada às 12h; para excluir da condenação as horas extras deferidas pelo regime de plantão, mantidos os demais termos da condenação a quo; nego provimento ao recurso adesivo da Reclamante. Reduzo o valor da condenação para R\$5.000,00, com custas no importe de R\$100,00. Motivos pelos quais, ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Sexta Turma, preliminarmente, à unanimidade, em conhecer dos recursos; no mérito, sem divergência, em dar provimento parcial ao recurso do Reclamado, para excluir da condenação as horas extras e reflexos deferidos no período de vigência do Termo Aditivo à CCT 2002/2003 (10 de outubro de 2002 a 31 de março de 2003); para determinar a observância do horário de início da jornada registrado em todos os cartões de ponto juntados aos autos, para fins de apuração das horas extras, e, para os períodos sem marcação de ponto, seja considerado o horário de início da jornada às 12h; para excluir da condenação as horas extras deferidas pelo regime de plantão, mantidos os demais termos da condenação a quo; ainda sem divergência, em negar provimento ao recurso adesivo da Reclamante; reduzido o valor da condenação para R\$5.000,00, com custas no importe de R\$100,00. Belo Horizonte, 28 de fevereiro de 2005.

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos; no mérito, sem divergência, deu provimento parcial ao recurso do Reclamado, para excluir da condenação as horas extras e reflexos deferidos no período de vigência do Termo Aditivo à CCT 2002/2003 (10 de outubro de 2002 a 31 de março de 2003); para determinar a observância do horário de início da jornada

registrado em todos os cartões de ponto juntados aos autos, para fins de apuração das horas extras, e, para os períodos sem marcação de ponto, seja considerado o horário de início da jornada às 12h; para excluir da condenação as horas extras deferidas pelo regime de plantão, mantidos os demais termos da condenação "a quo"; ainda sem divergência, negou provimento ao recurso adesivo da Reclamante; reduzido o valor da condenação para R\$5.000,00, com custas no importe de R\$100,00.

PROCESSO Nº. 1341 - 2004 - 010 - 03- 40.0

MINAS GERAIS, MG

INSTÂNCIA: 1ª AIRR

ACÓRDÃO

PROC. Nº TST-AIRR-1.341/2004-010-03-40.0

C:

A C Ó R D Ã O

2ª Turma

GMRLP/nz/jl

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL.

Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-1.341/2004-010-03-40.0, em que é Agravante S/A ESTADO DE MINAS e Agravada MARIA AMÉLIA DE MORAIS MARINHO. Agrava do r. despacho de fls. 69, originário do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, que denegou seguimento ao recurso de revista interposto, sustentando, em suas razões de agravo de fls. 04/05, que logrou demonstrar a existência de divergência jurisprudencial e de violação de lei federal (artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 927 do Código Civil). Instrumento às fls. 06/70. Não foi apresentada contraminuta (certidão de fls. 71). Sem remessa dos autos à d. Procuradoria-Geral do Trabalho, nos termos do artigo 82, § 2º, II, do RITST. Relatados.

V O T O

Conheço do agravo de instrumento, posto que presentes os pressupostos de admissibilidade.

Insurge-se o agravante, em suas razões recursais, contra o despacho que denegou seguimento ao recurso de revista, sustentando ser indevida a condenação a título de indenização por assédio moral. Alega que somente pode considerar configurado o assédio moral no ambiente de trabalho, desde que o empregador submeta o empregado a uma situação de constrangimento com objetivo de obter algum resultado escuso ou ilegítimo. Diz, ainda, que não se pode aceitar a conclusão do acórdão, porque ele se baseia em frases que seriam sugestões que eram feitas em reuniões, as quais, sem sombra de dúvida tratava-se de mera brincadeira com intuito de descontrair o ambiente de trabalho. Indica violação dos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 927 do Código Civil. Em suas razões de recurso de revista, afirmou que, devido ao processo de reestruturação da empresa, para atender a exigência do mercado, foi necessário substituir o quadro de empregados, no caso, o setor onde trabalhava a reclamante, mas que de forma honesta e transparente foi informado a todos daquele setor que

seriam gradativamente substituídos; que não se pode confundir mensagens motivadoras com terrorismo psicológico ou qualquer forma de manipulação perversa, e que para a caracterização apta ao pleito reparatório, a violência psicológica há de ser intensa e insistente, cabalmente demonstrada, com repercussão intencional geradora do dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho, o que não se verificou na espécie. Transcreveu jurisprudência.

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, analisando a questão, deixou consignado, verbis:

No depoimento de fls. 371, a preposta do reclamado declarou desconhecer se a coordenadora de nome Virgínia proferia às telemarketings, em reuniões, as sugestões de procurar marido rico ou irem para casa lavar panelas no caso de não mais desejarem trabalhar.

As duas testemunhas indicadas pela reclamante, Sras. Flávia Mafra e Cleidismar Alves (fls. 371/372) confirmaram as alegações da autora no sentido de que, após notícias de que haveria dispensas coletivas no réu, a reclamante, a exemplo das demais empregadas do setor, passou a ser agredidas pela coordenadora Virgínia com falas de que deveria: faxinar a rua, vender sanduíche na praia, engravidar-se para garantir o emprego, providenciar marido rico, o que acarretava choro e desequilíbrio emocional entre as trabalhadoras, tudo no escopo de forçar a reclamante e as demais companheiras a pedirem demissão.

A depoente apresentada pelo próprio reclamado, Sra. Adriana Alves (fl. 373) confirmou a ocorrência dos fatos em tela.

De acordo com o art. 186 do Código Civil de 2002, o direito à indenização por dano moral tem como pressuposto a presença simultânea do dano, do nexo causal e da culpa ou dolo do réu.

Tais requisitos restaram preenchidos. Do conjunto dos elementos dos autos, considerado, inclusive, o desconhecimento dos fatos pela preposta, deflui que as atitudes levadas a efeito pelo réu, por intermédio da coordenadora do setor de trabalho da autora, caracterizam-se como atos de assédio moral contra a autora, que são aqueles tipificados em atitudes abusivas consistentes em perseguir a pessoa, pressioná-la, depreciá-la, acarretar sua exposição a situações ridículas, degradar o ambiente de trabalho, com acarretamento de danos relevantes à sua personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica.

Também o nexo de causalidade restou hialino: dos atos do reclamado é que derivou o dano.

Por último, também a culpa do réu emerge claramente da prova produzida nos autos. Tendo em vista que compete ao empregador a obrigação de manter o ambiente de trabalho dentro do respeito e da observância às leis, tem o reclamado responsabilidade pelos atos que sua preposta praticou, conforme reza o art. 932, inc. III, do Código Civil de 2002 (45/46).

Destarte, não vislumbro afronta à literalidade do artigo 927 do Código Civil, como exige a alínea c do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. É que, a par dos contornos nitidamente fáticos-probatório que envolvem a questão da caracterização do assédio moral, e que inviabilizam o seguimento do recurso de revista, nos termos da Súmula/TST nº 126, o Tribunal Regional asseverou que restou provada a presença simultânea do dano, do nexo causal e da culpa ou dolo do réu. Em conseqüência, deu a exata subsunção da descrição dos fatos ao conceito contido nos artigos 186 e 927 do Código Civil, segundo os quais aquele que, por ação, omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito e aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem (arts. 186 e 187), fica obrigado a

repará-lo.

Também não vislumbro afronta ao artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, Note-se que, a par da discussão acerca da distribuição do ônus probatório, o Tribunal Regional, embasado na prova oral constante dos autos, concluiu que restaram provados os atos de assédio moral contra a autora. Assim, por se tratar da aplicação do ônus objetivo da prova, resta despicienda a discussão acerca do ônus subjetivo, pelo que não há que se falar em ofensa aos dispositivos legais supracitados.

Por outro lado, não prospera a alegação de divergência jurisprudencial, eis que as decisões transcritas às fls. 55/57, das razões de revista, são inservíveis à demonstração do dissenso, porquanto inespecíficas, eis que não abordam as mesmas premissas fáticas descritas no acórdão, no sentido de que restaram provados os atos de assédio moral contra a autora, o nexo causal e a culpa do réu. Aplicabilidade da Súmula/TST nº 296.

Do exposto, conheço do agravo de instrumento para negar-lhe provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 14 de junho de 2006.

RENATO DE LACERDA PAIVA

Ministro Relator

DECISÃO

PROCESSO Nº. 01224 - 2004 - 014 - 03- 00-7

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

RECORRENTES: 1º) TEREZA VIRGÍNIA ROSA SILVA SOARES 2º) BANCO BRADESCO S.A.
 RECORRIDOS: OS MESMOS Relatora: Juíza Cleube de Freitas Pereira Revisor: Juiz Paulo Maurício Ribeiro Pires EMENTA: ASSÉDIO MORAL. INEXISTÊNCIA - Considerando que os seres humanos reagem, emocionalmente, de forma diversa diante das dificuldades e das cobranças a que são submetidos, não se pode considerar assédio moral, passível de indenização, a exigência, por parte do Banco, de que o bancário alcance metas de desempenho pré-estabelecidas, máxime quando se leva em conta a competitividade do mercado financeiro. Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, em que figuram como recorrentes 1º) TEREZA VIRGÍNIA ROSA SILVA SOARES e 2º) BANCO BRADESCO S.A. e como recorridos OS MESMOS. RELATÓRIO Ao de fls. 235/237, que adoto, acrescento que o Exmº. Juiz Erdman Ferreira da Cunha, da 14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, julgou procedentes em parte os pedidos, em conformidade com o dispositivo de fls. 246/247. Embargos de declaração interpostos pelo reclamado julgados procedentes às fls. 252/253. A reclamante interpõe recurso ordinário às fls. 254/275, insistindo na procedência dos pedidos relativos a comissões. Em caso contrário, pretende receber um pagamento equivalente ao trabalho realizado. Sentindo-se no direito de receber uma indenização por danos morais, segue afirmando que não recebeu 30 dias de férias. O reclamado apresenta o recurso ordinário de fls. 276/286, demonstrando o seu inconformismo com a condenação relativa a horas extras, diferença de caixa e diferença da indenização de 40% do FGTS. Custas e depósito recursal às fls. 287/288. Contra-razões recíprocas às

fls. 290/299 e 304/308. É o relatório. VOTO JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE Conheço dos recursos, regularmente processados. JUÍZO DE MÉRITO RECURSO DA RECLAMANTE Comissões A reclamante pretende receber as comissões decorrentes das vendas de produtos do grupo econômico do Bradesco. Alega que o reclamado recebia o spread das seguradoras e nada lhe repassava a título de contraprestação. Diz que os corretores que permaneciam nas agências implantavam no sistema os produtos por ela vendidos, mas as respectivas comissões eram a eles repassadas. Mantida a improcedência dos pedidos, a recorrente pretende receber um pagamento equivalente ao trabalho realizado. Segundo o reclamado, jamais houve pactuação ou efetivo pagamento de comissões por venda de produtos, notadamente de seguros, sendo que a reclamante possuía remuneração exclusivamente fixa - defesa, fls. 147/150. A razão está com o Banco. Os depoimentos prestados pela reclamante e pelas testemunhas indicadas pelos litigantes oferecem elementos conflitantes em alguns aspectos (fls. 227/232). A maior controvérsia reside no ponto em que, de um lado, declarou-se que a reclamante efetivamente efetuava e concretizava a venda de seguros, ao passo que, de outro, foram prestadas informações no sentido de que a reclamante apenas encaminhava os clientes interessados aos corretores. Em contato direto com as partes e com as testemunhas, o MM. Juiz teve todas as condições de aferir a fidúcia de cada depoimento, convencendo-se de "... que, na realidade, a reclamante oferecia os serviços e produtos comercializados pelo reclamado aos clientes, expondo de maneira superficial as vantagens em adquiri-los. Considerando que seria difícil que a obreira soubesse, de forma detalhada, as especificidades e peculiaridades de cada serviço ou produto, o cliente interessado era encaminhado ao concessionário responsável pela carteira que, naturalmente, detendo todas as informações sobre tais serviços ou produtos, prestava aquelas mais pormenorizadas e finalizava a transação" - sentença, fl. 240 in fine. Não há, portanto, como acatar o pleito inicial. Sobre a análise parcial dos depoimentos, efetuada em recurso, prevalece a imparcialidade do MM. Juiz a quo, a qual o levou a fazer uma correta análise do conjunto da prova, e não apenas de alguns aspectos isolados. Trata-se o documento de fl. 166, mencionado em recurso, de um atestado médico que em nada socorre a pretensão recursal. Inexistiu ausência de contestação específica, como alegado em recurso. A defesa foi incisiva: nada foi pactuado sobre pagamento de comissões decorrentes da venda de produtos, o salário era fixo e a reclamante não efetuava vendas daqueles produtos (fls. 147/150). Mais não era preciso para impugnar as alegações e o pedido inicial. Não há que falar em pagamento equivalente ao trabalho realizado. O encaminhamento de clientes interessados aos corretores é tarefa inerente às funções de um gerente de Banco, o seu salário mensal abrange tal atividade. Não houve, portanto, trabalho escravo. Em decorrência do que acima foi exposto, percebe-se a inaplicabilidade de todos os dispositivos legais e constitucionais invocados na peça recursal. Nada a prover. Indenização por danos morais Segue afirmando a reclamante que estava obrigada a cumprir metas e objetivos de venda de produtos do grupo econômico Bradesco, sofrendo pressão diária e cobranças rigorosas por parte da Diretoria, tudo sob ameaça de perda de emprego. As cobranças e ameaças teriam sido tão fortes que acabaram por afetar o seu lado psicológico e emocional. Entendendo ter sofrido assédio moral, sentiu-se ofendida em sua honra, moral, dignidade e imagem. A série de danos justificaria a indenização pretendida. Sem razão. Os fundamentos do pedido estão no item IV da inicial, fls. 14/20, e deles não se pode distanciar o Juízo. A primeira parte dos fundamentos da inicial diz respeito à excessiva cobrança sobre o cumprimento das metas estabelecidas pelo Bradesco, como acima reproduzido em apertada síntese. Acertadamente, o MM. Juiz refutou as alegações ponderando que é sabido que as pessoas reagem, emocionalmente, de formas diferentes, existindo aquelas que lidam com as cobranças com certa dose de tranqüilidade - fl. 243. Não há reparos a fazer na afirmação sentencial, pois a cobrança faz parte da acirrada competição que existe no meio bancário. Dentro desse contexto, as testemunhas nada disseram que justifique o alegado excesso inaceitável por parte do Bradesco. Outro argumento da inicial é de que a reclamante sempre sofreu por carregar o estigma de ex-integrante do Banco de Crédito Real de Minas Gerais, já que os empregados de carreira do Bradesco sempre duvidaram da capacidade dos empregados do extinto banco estatal. Ora, ao que se sabe, durante anos, pertencer aos quadros do Banco de Crédito Real foi motivo de orgulho, até mesmo um privilégio. Assim, não há motivos para um empregado do Banco de Crédito Real ter vergonha do seu antigo empregador, pelo contrário. Se discriminação houve por parte de alguns empregados do Bradesco, caberia à reclamante demonstrar, com sua competência, que ela era infundada, e não imputar ao Bradesco responsabilidade e culpa que ele não tem. Não houve prova de discriminação por conta de idade. A reclamante não comprovou, ainda, a série de danos que teria sofrido. Não demonstrou a existência de ato de violência

moral, não comprovou o seu stress e nem as "várias doenças ligadas ao trabalho", mesmo porque, se doente estivesse, poderia, e deveria, ter recorrido à Previdência Social para obtenção do benefício correspondente. Mas isso ela não fez, sendo certo que os documentos de fls. 33/34 não demonstram qualquer ligação da cefaléia tensional que acomete a reclamante, bem como o respectivo controle neurológico, com a sua atividade profissional. Nada a prover. Férias Afirma a recorrente que sempre foi coagida a gozar somente 20 dias de férias, vendendo os outros 10 dias. Versa o pedido inicial sobre o pagamento daqueles 10 dias, em dobro. Sem razão. Se a reclamante admite ter vendido 10 dias de férias, está confessando que recebeu o respectivo valor (cf. documentos de fls. 48/51, trazidos com a inicial). Como recebeu uma vez, não pode pretender novo pagamento, sob pena de bis in idem. Note-se, por outro lado, que a reclamante tirou 30 dias de férias em janeiro de 1999 (fls. 172 e 173), janeiro de 2000 (fl. 174) e janeiro de 2001 (fls. 175/176), o que contraria a afirmação da inicial de que ela era sempre forçada a vender 10 dias. Como as duas primeiras testemunhas disseram que o reclamado pressionava para que as férias fossem vendidas, a conclusão é de que a pressão poderia ser aliviada mediante uma resposta negativa do empregado que, em síntese, poderia optar: ou gozava os 30 dias de férias, ou vendia 10 dias e recebia a quantia a eles correspondente. Nada a prover. RECURSO DO RECLAMADO Horas extras Afirma o recorrente que, durante todo o período abrangido pela condenação, a reclamante esteve enquadrada na exceção do parágrafo segundo do artigo 224 da CLT. Não faria, portanto, jus ao pagamento, como extras, da sexta e da sétima horas diárias. Sem razão. O MM. Juiz não se convenceu de que, antes de agosto de 2003, a reclamante tenha exercido cargo de confiança, na acepção do referido dispositivo consolidado. Não há o que ser reparado no convencimento do Magistrado de origem, posto que até mesmo o depoimento prestado pela testemunha indicada pelo Banco não lhe é favorável. Patrícia de Cássia informou que, na estrutura do Bradesco, a reclamante ocupou o cargo de chefe de serviços e atuou no setor de abertura de contas, no qual trabalhava sozinha. Disse que, dependendo da necessidade, ela poderia dar visto em documentos e, dentro da alçada específica, autorizar pagamentos. Aduziu que, enquanto chefe de serviços, a autora tinha cartão que autorizava certas operações nos caixas. Tais funções, definitivamente, não induzem à conclusão de que a reclamante estaria enquadrada na excludente do artigo 224, § segundo, da CLT. Os depoimentos prestados pelas duas testemunhas, ouvidas por indicação da reclamante, não deixam qualquer dúvida a respeito do acerto da r. decisão: a reclamante era bancária comum e não ocupou cargo de confiança até julho de 2003, o que não se altera apenas pelo pagamento de gratificação superior a 1/3 do seu salário. Diante dos elementos dos autos, tornam-se inaplicáveis os Enunciados 166, 232 e 287, todos do TST. Por outro lado, a condenação encontra-se em conformidade com o Enunciado 204/TST. O Enunciado 109/TST veda a pretendida compensação da gratificação de função em face das horas extras deferidas. Em consequência de tudo o que acima foi exposto, não cabe o pagamento apenas do adicional de horas extras. Nada a prover. Diferença de caixa O Banco não se conforma com a procedência do pedido relativo à restituição do valor de R\$ 199,35, por ele cobrado a título de diferença de caixa. Argumenta que a diferença de caixa não é inerente ao risco empresarial, mas sim à negligência do empregado. Sem razão. A defesa do Banco é genérica e condicional (fls. 154/155). Os argumentos recursais são inovadores, pois não foram nela apresentados. Por outro lado, o que disse o Banco na defesa não foi repetido no recurso. Tal comportamento pressupõe incerteza sobre os fatos e desconhecimento da verdade. O documento de fl. 36 comprova o desconto, em um momento (agosto de 2002) que a reclamante não era caixa e, conseqüentemente, não recebia a quebra de caixa (fl. 210). O Banco deveria ter demonstrado, de forma convincente, porque efetuou o desconto vedado pelo artigo 462 da CLT, o que não fez. Nada a prover. Diferença da indenização de 40% do FGTS O recorrente entende fulminado pela prescrição bienal o direito da reclamante de pleitear diferenças da indenização de 40% do FGTS, decorrentes dos expurgos inflacionários. Afirma, mais, que quitou completamente os valores devidos a título de FGTS. Sem razão. O contrato de trabalho chegou ao fim com a dispensa imotivada da reclamante, em 05/07/2004 (f. 53). Antes disso, ela não poderia, e nem teria como, exigir diferenças decorrentes dos expurgos inflacionários incidentes sobre a indenização de 40% do FGTS. Somente com a dispensa, e com o conseqüente pagamento do FGTS acrescido de 40%, passou a correr o prazo prescricional. Não decorreu, portanto, o respectivo biênio, já que a ação foi ajuizada em 10/09/2004. Nesse raciocínio, é inaplicável a orientação jurisprudencial n. 344 da SDI/TST. Por outro lado, após a publicação da Lei Complementar nº 110/01, tornou-se inequívoco o direito dos trabalhadores ao complemento de atualização monetária resultante da aplicação cumulativa dos percentuais de 16,64% e 44,80%, sobre os depósitos da conta vinculada do FGTS, no período de

01.12.88 a 28.02.89 e durante o mês de abril de 1990, respectivamente. A partir da sua publicação, tornou-se, inclusive, desnecessária a declaração judicial, perante a Justiça Federal, do direito dos empregados aos expurgos do FGTS, no que diz respeito aos índices de 16,64% e 44,80%, uma vez que o efeito genérico e abstrato (erga omnes) da norma em questão atinge a todos os empregados optantes pelo FGTS e que estavam com o contrato em vigor nos períodos a que alude o art. 4º da referida norma. Uma vez reconhecido pela Lei Complementar nº 110/01 que os valores constantes da conta vinculada, à época da dispensa imotivada do empregado, eram inferiores aos devidos, mera consequência é a atribuição ao empregador quanto ao pagamento das diferenças correspondentes ao acréscimo de 40%, por aplicação do art. 18, parágrafo 1º, da Lei 8.036/90, e art. 9º, parágrafo 1º do Decreto 99.684/90. Evidente que a intenção do legislador, ao determinar a incidência do acréscimo de 40% sobre os depósitos realizados, foi de que tal percentual incidisse sobre todos os depósitos devidos, de conformidade com a legislação vigente. Tanto é assim que há determinação expressa de sua incidência também sobre os valores sacados. Entendimento contrário levaria à conclusão absurda de que, caso o empregador não tivesse efetivado o depósito correto e relativo a todo o período contratual, seria beneficiado quando da apuração dos 40%, que só seriam calculados sobre os valores depositados (a menor). Do mesmo modo, não há dúvida de que a determinação de que o referido acréscimo incida sobre os depósitos atualizados, implica dizer corretamente atualizados, na forma da lei. Nada afeta o conteúdo da Lei 8.036/90, no tocante à distribuição de encargos e competências, em especial quanto à obrigação do pagamento da multa do FGTS, que é do empregador. Nessa ordem de idéias, ainda que se reconheça que o empregador não foi responsável pelo pagamento incorreto da multa em questão à época em que foi realizado o acerto rescisório, tal circunstância não é suficiente para eximi-lo da responsabilidade pelo pagamento das diferenças posteriormente apuradas. Nesse sentido a súmula 16 deste Regional e a orientação jurisprudencial n. 341 da SDI/TST. Em consequência do que acima foi exposto, não há que falar em direito adquirido do empregador ou ato jurídico perfeito em decorrência da rescisão contratual. Nada a prover. **CONCLUSÃO** Conheço dos recursos. No mérito, nego-lhes provimento. **FUNDAMENTOS PELOS QUAIS**, O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Oitava Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos; no mérito, negou-lhes provimento. Belo Horizonte, 08 de junho de 2005. **CLEUBE DE FREITAS PEREIRA RELATORA**

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos; no mérito, sem divergência, negou-lhes provimento

PROCESSO Nº. 00487 - 2004 - 001 - 19- 00-5

MACEIÓ, AL

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

A C Ó R D Ã O (TRIBUNAL PLENO) TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
PROCESSO Nº 00487-2004-001-19-00-5 - RECURSO ORDINÁRIO PROCEDÊNCIA: 1ª VARA DO TRABALHO DE MACEIÓ - AL PARTES: RECORRENTE(s): Kleber Barbosa Soares Negromonte ADV RECORRENTE(s): Fátima Edna de Carvalho RECORRIDO(s): Vinicius Cansanção & Cia. Ltda. ADV RECORRIDO(s): Afrânio Soares Junior ..TROL: JUIZ RELATOR: SEVERINO RODRIGUES ..TREV: JUIZ REVISOR: NOVA MOREIRA EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA DE CIPEIRO E POR DANOS MORAIS. CULPA RECÍPROCA NA DISPENSA DO EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL

DO EMPREGADOR. Restou provado que a falta grave do trabalhador realmente existiu, através de ato intencional e consciente de danificar objeto pertencente ao empregador. Incide, ao caso, a hipótese prevista no art. 482, "a" da CLT. Por outro lado, o empregador não agia de modo leal com o reclamante, utilizando-se de perseguição velada, que é aquela que visa a constrianger o empregado a pedir sua dispensa voluntária, forma menos onerosa de a empresa resilir o pacto trabalhista, mormente por se encontrar o autor em pleno gozo de sua estabilidade de cipeiro, o que obrigaria o reclamado a pagar todas as verbas salariais do período restante. Configurada a hipótese do art. 483, "a" da CLT. Malgrado a deslealdade patronal, não poderia o empregado danificar intencionalmente o patrimônio da empresa, sob pena de incorrer em ato de improbidade. Logo, em se tratando de resolução contratual por culpa recíproca reconhecida em juízo, não há dúvida de que essa modalidade de extinção do contrato de trabalho pressupõe decisão judicial a respeito, nos limites de um processo trabalhista, sob pena de se tornar letra morta esse instituto, porquanto não é crível, nem consentâneo com a realidade, que o empregado ou o empregador aforem ação trabalhista com a finalidade de atribuírem-se culpa recíproca, abrindo mão, cada qual, de metade de seus pretensos direitos, motivo por que restam preservados os artigos 128 e 460 do CPC. Pelo exposto, torna-se imperioso o parcial provimento do apelo do autor, deferindo-lhe o pagamento de metade dos salários devidos da data de sua dispensa até o final do período estável e metade do 13º salário, das férias e do FGTS + 40%, com base na Súmula 14 do TST e no art. 18, § 2º da Lei 8.036/90. O reconhecimento da culpa recíproca na dispensa do empregado não elide o direito à indenização por danos à sua moral, ante a conduta censurável do empregador, com flagrante perseguição ao reclamante, o que lhe expôs a situações humilhantes e ofensivas a sua honra. Trata-se de evidente assédio moral, reprovável conduta do patrão que se constitui emnexo causal embasador do direito obreiro. Pontue-se que o ato de improbidade praticado pelo autor é de pequena relevância frente ao assédio patronal, não servindo a elidir o direito pretendido. No cálculo da indenização, fixa-se como parâmetro o valor correspondente a uma remuneração do autor por mês de exposição ao assédio moral. Recurso conhecido e parcialmente provido. Vistos Etc., Trata-se de recurso ordinário interposto por KLEBER BARBOSA SOARES NEGROMONTE, em face da sentença de fls. 431/438, proferida pelo Juízo "a quo" nos autos da reclamação trabalhista em que contende com VINÍCIUS CANSANÇÃO & CIA LTDA, que foi parcialmente provida. O autor busca o reconhecimento de sua dispensa imotivada e o deferimento de indenização do período estável e por danos morais. Contraminuta patronal às fls. 449/456, pelo improvimento do apelo. O Ministério Público emitiu parecer não circunstanciado às fls. 461. É o relatório. V O T O ADMISSIBILIDADE Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conhece-se do recurso ordinário e da contraminuta respectiva. MÉRITO O recorrente pretende seja afastada a justa causa na rescisão de seu contrato de trabalho, sob os seguintes argumentos: a) o ato de derrubar e danificar uma cadeira de propriedade do reclamado - reputado vândalo pela sentença recorrida - foi acidental, tendo sido prontamente comunicado ao superior hierárquico; b) o inquérito que resultou em sua dispensa encontra-se eivado de nulidades, com coação de depoentes e cerceamento do direito obreiro de defesa; c) sua testemunha logrou provar a perseguição sofrida após sua reintegração, com alteração arbitrária de turnos, aumento do labor no horário noturno, aposição de faltas em ausências devidamente justificadas por atestados médicos e tratamento descortês; d) nenhum dos funcionários citados pela decisão de primeiro grau foi ouvido na instrução do processo e apenas o Sr. Valmir Ferreira Costa depôs no inquérito administrativo; e) nenhum dos empregados presenciou o fato; f) o autor foi perseguido por ser integrante da CIPA e, após sua reintegração, foi coagido a requerer a saída do cargo de chefe de pista; g) o próprio advogado da empresa presidiu o inquérito sigiloso na apuração de falta grave, ao longo de uma semana; e h) as urnas da Secretaria da Fazenda Estadual eram pequenas e inaptas a atrapalhar o trânsito de veículos dentro do posto de abastecimento de combustíveis. Pede o deferimento de indenização do período estável e por danos morais. Razão parcial lhe assiste. O exame do conjunto probatório evidencia claramente a hipótese de culpa recíproca na dispensa do empregado, e não de simples falta grave ensejadora da rescisão motivada do contrato de trabalho. É incontestável que a falta grave do trabalhador realmente existiu. O ato foi intencional, consciente e amplamente comprovado por testemunhas. O Sr. Clevison Pontes presenciou duas vezes o reclamante jogar a cadeira do chefe de pista para o alto, causando-lhe danos (fls. 60). O Sr. Ribamar Lima viu apenas um arremesso (fls. 59), constatando a quebra do objeto. O Sr. Ramiro Valdevino escutou o segundo arremesso da referida cadeira quando trocava de roupa no banheiro (fls. 58). Afigura-se o bastante para se concluir que acidentes não houve. Por outro lado, o próprio

reclamante assumiu a autoria do dano, além do que sua testemunha - Sr. Edson Silva - afirmou não ter presenciado o fato (fls. 136), não servindo à comprovação do caráter involuntário do ocorrido. Incide, ao caso, a hipótese prevista no art. 482, "a" da CLT. Em contraponto ao acima exposto, vê-se que o empregador não agia de modo leal com o reclamante, restando claro que o perseguiu e o induziu a deixar o emprego, posto que: a) alterou a escala de trabalho sem comunicar previamente ao funcionário, apondo-lhe falta (depoimento de fls. 135); b) não aceitou atestados médicos plenamente válidos, emitidos pelo Sistema Único de Saúde (fls. 23/26); c) descontou indevidamente dos salários do autor os dias referidos (recibos de fls. 96/97, e.g.); d) forjou pedido de dispensa da função de confiança exercida pelo funcionário antes de sua reintegração, como confessado pelo reclamado às fls. 99/100, em cotejo com os documentos de fls. 19 e 21; e) passou a escalar o autor prioritariamente no turno da noite, até passar a apenas designá-lo para o labor noturno (fls. 136). O conjunto das provas sinaliza para uma perseguição velada, que é aquela de que se utiliza o patrão para constranger o empregado a pedir sua dispensa voluntária. No caso, seria a forma menos onerosa de a empresa resilir o pacto trabalhista, mormente por se encontrar o autor em pleno gozo de sua estabilidade de cipeiro, o que obrigaria o reclamado a pagar todas as verbas salariais do período restante. Ao que tudo indica, a empresa passou a hostilizar o empregado por conta de reiteradas faltas ao serviço, que decorriam da necessidade de socorrer sua esposa gestante. A condição de membro da CIPA passou a descontentar o empregador, visto que não poderia dispensar o funcionário sem considerável prejuízo financeiro, acarretado pelo montante que teria de indenizar. Ocorre que a maioria das ausências foi justificada, ao menos pelo que deflui deste conjunto probatório, ao qual se encontra adstrito o julgador por força de lei, além do que a testemunha obreira confirmou a perseguição patronal em seu depoimento - fls. 135/136. Configurada a hipótese do art. 483, "a" da CLT, no sentir deste Tribunal. Malgrado a deslealdade patronal, não poderia o empregado danificar intencionalmente o patrimônio da empresa, sob pena de incorrer em ato de improbidade. O ato de revolta é até compreensível, mas não elide suas conseqüências legais. Na análise do tema, vale-se este Relator da sapiente lição esposada pelo Exmo. Juiz Convocado Walmir Oliveira da Costa, em julgamento ao TST-AIRR-24848/2002-900-03-00.1, publicado no Diário da Justiça em 08.10.04, conforme os argumentos seguintes. O instituto da culpa recíproca tem previsão no art. 484 da CLT, que determina a redução, à metade, da indenização que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador na rescisão do contrato de trabalho. A doutrina é pacífica quanto à necessidade de decisão judicial para a ruptura do liame por culpa recíproca, através do devido processo trabalhista, tendo como fato gerador a concorrência de culpa das partes nos fatos envolvendo a extinção do pacto laboral, com justa distribuição de vantagens e desvantagens rescisórias. Sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho adotou o entendimento preconizado na Súmula 14, que dispõe: "Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais". Nesse contexto, a declaração judicial de existência de culpa recíproca para a resolução do contrato de trabalho, feita com apoio na prova dos autos, não implica em julgamento fora dos limites da lide, já que não foi proferida decisão com base em fato constitutivo diverso do exposto na inicial e na contestação, onde os litigantes invocaram o cometimento de faltas graves, de parte a parte, autorizando este Regional a fazer o enquadramento jurídico dos fatos da causa ao disposto no art. 484 da CLT, que trata da hipótese, permanecendo inalterados os fatos essenciais da causa, ou seja, a disputa judicial em torno da qual as partes teriam cometido justa causa para a extinção do vínculo contratual. Nessa operação judicial de subsunção dos fatos da causa ao dispositivo legal que entendeu aplicável à espécie, este Tribunal utilizou o princípio do livre convencimento motivado (art. 131 do CPC), pelo qual o juiz pode e deve examinar, de ofício, a demanda sob qualquer aspecto jurídico possível, o que independe de pedido das partes. Desta forma, se o autor invocar regras jurídicas inadequadas, inexistentes ou mal interpretadas, poderá o julgador aplicar as normas adequadas ou dar outra definição jurídica ao fato, diversa daquela dada pela parte, desde que o fato constitutivo permaneça o mesmo. O poder decisório se mostra soberano, ilimitado e oficial no tocante ao direito a ser aplicado à solução da lide. Logo, em se tratando de hipótese de resolução contratual por culpa recíproca reconhecida em juízo, não há dúvida de que essa modalidade de extinção do contrato de trabalho pressupõe decisão judicial a respeito, nos limites de um processo trabalhista, sob pena de se tornar letra morta esse instituto, porquanto não é crível, nem consentâneo com a realidade, que o empregado ou o empregador aforem ação trabalhista com a finalidade de atribuírem-se culpa recíproca, abrindo mão, cada qual, de metade de seus pretensos direitos, motivo por que restam

preservados os artigos 128 e 460 do CPC. Pelo exposto, torna-se imperioso o parcial provimento do apelo do autor, deferindo-lhe o pagamento de metade dos salários devidos da data de sua dispensa (26.02.04) até o final do período estável (novembro de 2004) e metade do 13º salário, das férias e do FGTS + 40%, com base na Súmula 14 do TST e no art. 18, § 2º da Lei 8.036/90. Por fim, entende este Colegiado que o reconhecimento da culpa recíproca na dispensa do empregado não elide o direito à indenização por danos à sua moral, ante a conduta censurável do empregador, com flagrante perseguição ao reclamante, o que lhe expôs a situações humilhantes e ofensivas a sua honra. Trata-se de evidente assédio moral, reprovável conduta do patrão que se constitui emnexo causal embasador do direito obreiro. Pontue-se que o ato de improbidade praticado pelo autor é de pequena relevância frente ao assédio patronal, não servindo a elidir o direito pretendido. Cite-se, nesse sentido, o parecer do Exmo. Ministro Barros Levenhagen, em julgamento em que a Suprema Corte do Trabalho reconheceu culpa recíproca na rescisão do contrato e deferiu ao empregado uma indenização por danos morais: "O dano moral do artigo 5º, inciso X, da Constituição, a seu turno, não se distingue ontologicamente do dano patrimonial, pois de uma mesma ação ou omissão, culposa ou dolosa, pode resultar a ocorrência simultânea de um e de outro, além de em ambos verificar-se o mesmo pressuposto do ato patronal infringente de disposição legal, sendo marginal o fato de o cálculo da indenização do dano material obedecer ao critério aritmético e o da indenização do dano moral, o critério estimativo" (TST-RR-790.163/2001.0, DJ 12.09.03). No cálculo da indenização, fixa-se como parâmetro o valor correspondente a uma remuneração do autor na função de chefe de pista (R\$ 465,35) por mês de exposição ao assédio moral, ou seja, por oito meses, de julho de 2003 (reintegração do funcionário) a 26.02.04 (data de sua dispensa). Ante o exposto, decide-se conhecer e dar parcial provimento ao recurso ordinário, deferindo ao autor o pagamento de metade dos salários devidos da data de sua dispensa (26.02.04) até o final do período estável (novembro de 2004) e metade do 13º salário, das férias e do FGTS + 40%, com base na Súmula 14 do TST e no art. 18, § 2º da Lei 8.036/90; defere-se, ainda, indenização por danos à moral do recorrente, no valor de uma remuneração do autor na função de chefe de pista (R\$ 465,35) por mês de exposição ao assédio moral (oito meses, de julho de 2003 a 26.02.04). DECISÃO ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região, por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso ordinário, deferindo ao autor o pagamento de metade dos salários devidos da data de sua dispensa (26.02.04) até o final do período estável (novembro de 2004) e metade do 13º salário, das férias e do FGTS + 40%, com base na Súmula 14 do TST e no art. 18, § 2º da Lei 8.036/90; defere-se, ainda, indenização por danos à moral do recorrente, no valor de uma remuneração do autor na função de chefe de pista (R\$ 465,35) por mês de exposição ao assédio moral (oito meses, de julho de 2003 a 26.02.04). Maceió, 14 de dezembro de 2005. SEVERINO RODRIGUES Juiz

DECISÃO

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região, por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso ordinário, deferindo ao autor o pagamento de metade dos salários devidos da data de sua dispensa (26.02.04) até o final do período estável (novembro de 2004) e metade do 13º salário, das férias e do FGTS + 40%, com base na Súmula 14 do TST e no art. 18, § 2º da Lei 8.036/90; defere-se, ainda, indenização por danos à moral do recorrente, no valor de uma remuneração do autor na função de chefe de pista (R\$ 465,35) por mês de exposição ao assédio moral (oito meses, de julho de 2003 a 26.02.04).

PROCESSO Nº. 1245 - 2005 - 012 - 03- 00

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

RECORRENTES: (1) MÁRCIA CAROLINE DE MELLO (2) ATENTO BRASIL S/A RECORRIDAS: (1) AS MESMAS (2) UNIBANCO " UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A EMENTA: ASSÉDIO MORAL. O empregador que exige dos seus empregados resultados que extrapolem as metas previamente estabelecidas, ameaçando-os, com intimidações e xingamentos, e impondo "castigos" (como trabalhar de pé, proibindo-os de ir ao banheiro, tomar água ou lanchar), excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé e pelos costumes e ainda vulnera o primado social do trabalho, ultrapassando os limites de atuação do poder diretivo, para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica desses empregados, praticando ato abusivo, ilícito, que ensejará justa reparação dos danos causados aos ofendidos. Não se pretende defender que a produção estimulada e a busca por resultados cada vez maiores sejam um exercício maléfico nas relações de trabalho vigentes num mercado de trabalho, como o atual, que labora em constante transformação e adaptação às práticas comerciais que vão surgindo a cada momento. Mas há várias formas de estimular o empregado na conquista de resultados mais favoráveis ao empreendimento econômico do empregador, como, por exemplo, através da oferta de cursos de capacitação e liderança ou da conhecida vantagem econômica, prática muito embora controvertida, mas largamente adotada, de remunerar os trabalhadores por produção, desde que respeitados, naturalmente, os seus limites físicos e psíquicos, tudo se fazendo sem atingir, todavia, a sua dignidade ou integridade física e psíquica. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, decide-se: RELATÓRIO A MM. Juíza do Trabalho Mônica Sette Lopes, Titular da 12a Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, por meio da r. sentença de f. 449/457, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados na reclamação ajuizada por MÁRCIA CAROLINE DE MELLO contra ATENTO BRASIL S/A e UNIBANCO " UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S.A., condenando estes, o segundo subsidiariamente, a pagarem àquela horas extras, diferenças salariais e de repouso semanais remunerados, com reflexos, nos termos do dispositivo de f. 456/457. Inconformadas, as partes interpuseram recurso ordinário contra a r. decisão de primeiro grau. A reclamante, no seu arrazoado de f. 458/478, preliminarmente, argüi defeito de representação do segundo reclamado, pugnano pela aplicação dos efeitos da revelia a esse réu. No mérito propriamente dito, sustenta a ilicitude da terceirização contratada entre os reclamados, para pugnar por que se reconheça e declare a formação de vínculo de emprego diretamente com o segundo réu, vindo, por conseguinte, a se considerá-la bancária, assegurando-lhe todos os direitos garantidos a essa categoria profissional, especialmente quanto ao pagamento dos sábados trabalhados em dobro. Propugna ainda por que os reclamados sejam compelidos a lhe pagar indenização por danoA reclamante, no seu arrazoado de f. 458/478, preliminarmente, argüi defeito de representação do segundo reclamado, pugnano pela aplicação dos efeitos da revelia a esse réu. No mérito propriamente dito, sustenta a ilicitude da terceirização contratada entre os reclamados, para pugnar por que se reconheça e declare a formação de vínculo de emprego diretamente com o segundo réu, vindo, por conseguinte, a se considerá-la bancária, assegurando-lhe todos os direitos garantidos a essa categoria profissional, especialmente quanto ao pagamento dos sábados trabalhados em dobro. Propugna ainda por que os reclamados sejam compelidos a lhe pagar indenização por dano moral decorrente dos abusos cometidos por seus prepostos na condução da prestação dos serviços, sustentando que a prova dos autos demonstra, à saciedade, a existência dos danos alegados. Por fim, pretende que a condenação seja acrescida da penalidade prevista no artigo 477 da CLT. A primeira reclamada também interpôs recurso ordinário contra a r. decisão, juntado às f. 489/493, asseverando que não deve horas extras à reclamante porque esta não as prestou, conforme se depreenderia dos cartões de ponto colacionados ao processo, cujos registros devem prevalecer na valoração da prova do processo, sendo assim indevidas as integrações e reflexos, bem assim as diferenças de repouso, também ao argumento de inexistência de prova do direito. Depósito recursal e recolhimento das custas processuais do recurso da primeira ré estão comprovados às f. 494/495. Contra-razões da primeira reclamada às f. 501/512; do segundo reclamado, às f. 513/526, e, da reclamante, às f. 529/532. É o relatório. VOTO ADMISSIBILIDADE Conheço dos recursos ordinários da reclamante e da primeira reclamada, porque atendidos os pressupostos objetivos e subjetivos de sua admissibilidade. MÉRITO

RECURSO DA RECLAMANTE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL DA PRIMEIRA RECLAMADA A reclamante insiste em que a mandatária da primeira reclamada recebeu poderes da cláusula ad judicia de quem não podia outorgá-los, já que a signatária dos substabelecimentos de f. 274/275 não detinha os poderes pretensamente substabelecidos, ao menos na data de sua assinatura, segundo alega. Não assiste razão à recorrente. A primeira reclamada esteve representada na primeira sessão da audiência (ata, f. 276) pela preposta Silvana Cordeiro Filipetto, acompanhada do Dr. Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, que apresentou a defesa de f. 277/294, assim como instrumentos de mandato (f. 399/401). Mesmo que se pudesse reconhecer eventual irregularidade nas datas do substabelecimento de poderes, isso não invalida a outorga, na medida em que ao procurador foi conferido o poder de representar a ré perante a Justiça do Trabalho, sendo certo que, ainda que ausente a própria procuração, não seria o caso de aplicação dos efeitos da revelia, tendo em vista que a preposta credenciada pela reclamada compareceu à audiência, o que tornaria dispensável, naquela oportunidade, a presença do próprio advogado, em virtude do jus postulandi assegurado às partes no Processo do Trabalho. Por último, a participação do advogado Felipe Grossi Dias na sessão da audiência de instrução (ata, f. 437/440), se se considerasse inválido o substabelecimento de f. 441, configuraria a hipótese de mandato tácito, desobrigando a ré, outorgante, da apresentação do instrumento escrito. Não há irregularidade a pronunciar. TERCEIRIZAÇÃO. FORMAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO COM O SEGUNDO RECLAMADO A reclamante busca a reforma da r. sentença, defendendo tese de que os serviços que prestava com exclusividade e mediante subordinação jurídica ao segundo reclamado, por força do contrato de trabalho firmado com a primeira reclamada, empresa prestadora, eram afetos à atividade-fim daquele, razão pela qual entende ilícita a sua contratação intermediada pela primeira ré, buscando o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o segundo reclamado. É incontroverso que as atividades exercidas pela autora, de operadora de telemarketing, eram dirigidas ao empreendimento econômico do segundo reclamado, exclusivamente, prestadas no mesmo prédio da agência bancária e no mesmo ambiente físico onde funcionava o setor de expansão do banco, voltado para abertura de contas. Consistiam, unicamente, em fazer um primeiro contato com um cliente em potencial do banco, conforme lista que era repassada no terminal de computador, com o objetivo de vender um dos produtos do banco, que é a conta corrente. O tema central da controvérsia das partes é, portanto, a licitude da terceirização engendrada entre os reclamados, que resultou na contratação da reclamante. A terceirização não está regulamentada por lei, nada obstante consista num fenômeno presente em grande parte das relações de trabalho hoje vigentes, vindo de ser dirimidas, as suas questões, por meio do norte dado em fonte de jurisprudência já consolidada no TST (Súmula 331), conforme a qual a contratação de trabalhadores por interposta empresa só é permitida nos casos de trabalho temporário regido pela Lei n. 6.019/74, nas atividades de conservação, limpeza e vigilância e nos serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Já se enunciou que a autora dedicou sua força de trabalho em prol da atividade econômica do tomador, o segundo reclamado, com exclusividade, pessoalidade e mediante subordinação jurídica, sendo vasta a prova colacionada aos autos que demonstra a ingerência do segundo reclamado desde a admissão até a rescisão do contrato da autora e durante toda a prestação dos serviços, através do comando de preposto do tomador, o gestor de telemarketing do banco identificado como Anderson de Lucca. A controvérsia das partes vem assim despertar a delimitação da dualidade atividade-fim e atividade-meio do empregador. Segundo a doutrina do e. Juiz deste Eg. Regional, MAURÍCIO GODINHO DELGADO, Segundo a doutrina do e. Juiz deste Eg. Regional, MAURÍCIO GODINHO DELGADO, "atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas pela Lei n. 5.645, de 1970: "transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas". São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao

empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.)" ("Curso de Direito do Trabalho", LTr, abril/2002, p. 429/430). O caso dos autos, considero de aplicação típica da Súmula 331, I, do TST, pois que, trabalhando a reclamante no serviço de operacionalização das contas dos novos clientes do banco, o seu trabalho resultava na comercialização da conta corrente, produto que é, na verdade, o primeiro de uma série que é oferecida pelo banco aos seus clientes, a partir do qual uma universalidade de produtos é comercializada. A autora realizava, portanto, um serviço diretamente vinculado aos objetivos do banco, não sendo concebível que se permita a terceirização dessa atividade, data venia do r. entendimento de origem. O que resta evidente, no presente caso, é que o banco, tomador de serviços, visando a baixar seus custos e reduzir despesas com pessoal, logrou o seu objetivo por meio do enxugamento de seu quadro de empregados, quebrando o princípio isonômico e o de solidariedade que graçam as relações de trabalho e que são o elemento motriz de toda a formatação do associativismo e sindicalismo, pedra de toque do enquadramento das categorias econômica e profissional (art. 511 da CLT). A atitude do banco, nesse sentido, atuou de forma exatamente contrária a este primado, na medida em que, retalhando suas várias etapas de atuação, desfez todo o setor de telemarketing, antes formado por empregados seus, desmobilizando a categoria profissional, numa reprovável busca do mais-valia. Basta ver-se que a reclamante, ao não ser contratada como bancária, deixou de auferir direitos conquistados por esta categoria profissional. Ao final de um ano, a economia com despesas de pessoal, observando o expediente utilizado pelo banco, salta aos olhos, e tudo, como dito, em detrimento do trabalhador. Sob o rótulo da legalidade, o que se está a fazer é a pulverização dos direitos dos trabalhadores, mediante a contratação de pessoal através de empresa interposta, homenageando-se o capital em detrimento do trabalho. Isto porque quem ganha, inexoravelmente, é o empregador, seja o terceirizante, seja o terceirizado; quem perde, também inexoravelmente, é o empregado, como no caso dos autos. E, sendo ilícita a contratação, o vínculo se deve estabelecer diretamente com o tomador de serviço (Súmula 331, I/TST) ainda mais porque a subordinação jurídica sempre permaneceu com este, como veio de demonstrar a prova. Restando plenamente configurada a fraude na interposição da empresa com a terceirização das atividades desenvolvidas pela autora, nos termos do disposto no artigo 9º Restando plenamente configurada a fraude na interposição da empresa com a terceirização das atividades desenvolvidas pela autora, nos termos do disposto no artigo 9º da CLT, provejo o recurso da reclamante, reconheço e declaro a nulidade da sua vinculação à primeira reclamada e a formação do vínculo de emprego diretamente com o segundo réu, atribuindo responsabilidade subsidiária à primeira. Por conseguinte, o enquadramento da autora como bancária ensejar-lhe-á o direito às garantias legais e convencionais asseguradas a essa categoria profissional, razão pela qual defiro à recorrente as diferenças salariais em face dos salários e reajustes previstos para a categoria, com reflexos em férias+1/3, décimos terceiros salários, aviso prévio e FGTS+40%, além dos sábados trabalhados, em dobro, com os mesmos reflexos. Defiro-lhe também as parcelas constituídas de participação nos lucros e resultados; auxílio-refeição e auxílio-cesta-alimentação previstos nos instrumentos coletivos de f. 187/255, conforme se apurar em liquidação de sentença. Indefiro o pedido de integração dos auxílios refeição e cesta-alimentação ao salário, tendo em vista a natureza indenizatória de tais parcelas, expressamente estipulada nas correspondentes cláusulas normativas. Provejo, nestes termos. **MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT** A reclamante afirma ser credora da multa prevista no artigo 477 Consolidado, asseverando que a reclamada não cumpriu as obrigações decorrentes da rescisão do contrato, deixando de submeter o termo à homologação assistida pelo sindicato da sua categoria profissional. A expressividade dos §§ 6º e 8º do artigo 477 Consolidado contempla como causa de incidência da penalidade a situação em que o empregador deixa de efetuar o pagamento das parcelas rescisórias nos prazos previstos nas alíneas "a" e "b" do § 6º do mesmo artigo. Incontroverso que a reclamada depositou em conta bancária do reclamante as parcelas resilitórias do seu contrato no dia seguinte à comunicação da dispensa. Sendo assim, pagamento feito em tempo hábil impede a incidência da multa, mesmo que a homologação do TRCT se tenha dado além do prazo previsto na norma, que é destinado, reitere-se, ao pagamento das parcelas reconhecidas no instrumento de rescisão. Nego provimento. **REPARAÇÃO DE DANO MORAL** São invioláveis a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de expressa disposição de lei, garantias que têm destacada importância também no contexto do pacto laboral, fonte de dignidade do trabalhador. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos, no âmbito do contrato de trabalho, importará a indenização pelos danos dela decorrentes, tendo em conta que a igualdade preconizada no

artigo 5o da Magna Carta deve ser considerada também na relação de respeito que deve nortear o contrato de trabalho. A indenização por dano moral sofrido pelo empregado, no âmbito do contrato de trabalho, pressupõe, portanto, um ato ilícito, consubstanciado em erro de conduta ou abuso de direito, praticado pelo empregador ou por preposto seu, um prejuízo suportado pelo ofendido, com a subversão dos seus valores subjetivos da honra, dignidade, intimidade ou imagem, um nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último. Disse então a reclamante, em síntese, que, durante todo o período contratual, foi vítima de assédio moral perpetrado por prepostos dos réus. Esse assédio, segundo o Disse então a reclamante, em síntese, que, durante todo o período contratual, foi vítima de assédio moral perpetrado por prepostos dos réus. Esse assédio, segundo o relato da inicial, vinha na exigência de produção além da meta estabelecida, em intimidações e ameaças de dispensa, no tratamento desrespeitoso que era dirigido a ela e a sua equipe, com xingamentos e palavrões, além dos "castigos" impostos a todos que não alcançassem a meta diária, que ficavam proibidos de ir ao banheiro, lanchar ou beber água. Em primeiro grau, a reclamante não logrou o provimento pretendido, fundando-se a r. decisão em que, na situação dos autos, não se verificou o excesso, a exacerbação e a conduta abusiva que atuasse contra a sua honra e que, ademais, não teria sido a autora vítima, pessoalmente, das alegadas agressões. Também aqui, ousou divergir da i. prolatora da r. sentença recorrida, data venia. Não se pretende defender que a produção estimulada e a busca por resultados sejam um exercício maléfico nas relações de trabalho vigentes num mercado de trabalho, como o atual, que labora em constante transformação e adaptação às práticas comerciais que vão surgindo a cada momento. Mas há várias formas de estimular o empregado na conquista de resultados cada vez mais favoráveis ao empreendimento econômico do empregador, como, por exemplo, através da oferta de cursos de capacitação e liderança, ou da conhecida vantagem econômica, prática muito embora controvertida, mas largamente adotada, de remunerar os trabalhadores por produção, desde que respeitados, naturalmente, os seus limites físicos e psíquicos. Mas os reclamados, conforme vieram de demonstrar os inúmeros testemunhos de empregados seus, preferiram adotar outros métodos para exigir destes o cumprimento das metas ou mesmo a sua suplantação. Nesse sentido, o testemunho colhido neste processo, mediante compromisso com a verdade: "... que trabalhou com a reclamante na Atento de 07/07/2003 a 01/01/2004, como operadora de telemarketing, assim como a reclamante; (...) que recebiam ordens de Anderson, que era o gerente deles; que Anderson era empregado do Unibanco; que Anderson cobrava metas; que se não batessem a meta, Anderson mandava ficar de pé, gritava, falava palavrões; que quem não batesse meta não tinha direito ao lanche, beber água ou ir ao banheiro" (testemunha Danielle, ata, f. 438). Redobrada vênia da MM. Juíza de primeiro grau, considero que a exigência de resultados além do cumprimento de metas, à custa de ameaças, intimidações e xingamentos e castigos impostos à autora, seja pessoalmente, seja à equipe da qual fazia parte, excede manifestamente os limites traçados pela boa-fé e pelos costumes, vulnera o primado social do trabalho e ainda transforma o poder diretivo em instrumento com propósito de degradar o ambiente de trabalho e criar embaraços para a execução normal do contrato, o que torna o ato abusivo, ilícito. Assim agindo, os reclamados ultrapassaram os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a dignidade e a integridade física e psíquica da sua empregada, pois que se é fato que o empregador detém poderes de direção, fiscalização e disciplinamento em relação àqueles que lhe prestam serviços, não menos certo é que o exercício desse poder potestativo encontra limites no direito à dignidade que é assegurado a qualquer pessoa, inclusive ao seu empregado. O exercício abusivo do direito e o conseqüente ato ilícito em questão caracterizam o assédio moral, também denominado mobbing ou bullying, tema que já vem merecendo destacada importância na sociologia e medicina do trabalho, assim como no meio jurídico. Essa conduta injurídica vem sendo conceituada, no âmbito do contrato de trabalho, como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho. A ilustre Juíza do Trabalho MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHMIDT, desta 3a Região, em seu excelente artigo "O Assédio Moral no Direito do Trabalho" (ABMCJ em Revista, vol. 02, p. 109/135), conceituou assim o assédio moral: "Juridicamente, o assédio moral pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento. (...) O assédio

pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais que o assédio se manifesta mais freqüentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho". Segundo a i. Juíza, o empregado que sofre assédio moral "é objeto de condutas abusivas, manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem agredir sua personalidade, sua dignidade ou sua integridade física ou moral, degradando o clima social". Este tratamento discriminatório foi inequivocamente imposto à reclamante. O ato ilícito praticado pelos prepostos dos reclamados está aí demonstrado, e deve sofrer justa reparação, a cargo dos ofensores, em favor da autora, ofendida, segundo os termos dos artigos 927 e 932, inciso III, ambos do Código Civil. A existência do ilícito já se traduziria, por si só, em suporte para a busca indenizatória do dano moral, dada a subversão de valores aceitos pelo homem comum como o trabalho, a honestidade e o caráter que compõem a dignidade pessoal. Não bastasse isso, a agressão a um desses valores lesiona a honra da pessoa, restando assim caracterizado o dano, o prejuízo alegado. Conquanto possa a lesão projetar-se objetivamente em forma de um sentimento de angústia, sofrimento, indignação, é realmente abstrata a sua consideração, estando aí a dificuldade encontrada por alguns operadores do Direito em estabelecer a configuração do dano moral. Todavia, já se sabe que a proteção à honra assegurada na Constituição da República não consiste apenas no direito da pessoa de não ser lesada na sua consideração social. A proteção alcança, também, o direito de não ser ofendida na sua dignidade, considerada esta em si mesma. Está jungida à agressão de um valor subjetivo que vai redundar em sofrimento para a vítima, mais em função do que vai abstrair do ato ela mesma, do que haverão de pensar os outros dela. A agressão estaria, para o Direito Penal, por exemplo, *mutatis mutandis*, como o fato delituoso tipificado como injúria, que é configurado independentemente de a ofensa ao valor subjetivo da pessoa ter sido divulgada a terceiro ou propagada pelo autor do delito. As conseqüências psicológicas do assédio moral são de tal monta que, segundo avaliações científicas sobre o tema, têm causado males cujos efeitos se prolongam por toda a vida, muitas das vezes. É por essa razão, inclusive, que tramitam no Congresso Nacional vários projetos de lei, com destaque para o PL 4742/2001, que pretende introduzir no Código Penal Brasileiro o artigo 146-A que tipifica o crime de assédio moral no trabalho como sendo a desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, da auto-estima, segurança ou imagem do servidor público ou empregado, em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Além disso, o Anexo II da NR-17, recentemente editado pelo Ministério do Trabalho, dispõe, em seu item 5: "5.6. Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações". (...) 5.12 é vedada a utilização de métodos que causem pressão de trabalho, assédio moral, medo ou constrangimento". Tudo isso considerado e mais a extensão da lesão, a situação sócio-econômica das partes e o grau de culpa dos réus, e sopesando, ainda, a circunstância de que não restou provada a aplicação de castigos, especificamente, à reclamante que, todavia, foi vítima também das ameaças, intimidações e xingamentos dirigidos a toda a equipe, provejo, em parte, o recurso da reclamante e condeno os reclamados, solidariamente, a pagarem à recorrente a indenização postulada na letra "j" do pedido, que arbitro na importância de R\$4.000,00, destinada a reparar os danos morais constatados.

RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS SOBRE COMISSÕES Deferidas à reclamante diferenças de repousos semanais remunerados sobre as comissões devidas em face das vendas realizadas, busca a primeira reclamada a reforma da r. decisão, ao argumento de inexistir no processo prova da existência das diferenças. Entretanto, se não há prova da totalidade das vendas efetivamente realizadas pela autora é porque a própria recorrente, embora incumbida de produzir essa prova, conforme era de seu exclusivo interesse, descurou-se de fazê-lo, deixando atrair contra si a presunção de veracidade das alegações contrárias a sua tese que constam da petição inicial. Nego provimento.

MATÉRIA COMUM A AMBOS OS RECURSOS HORAS EXTRAS Postuladas horas extras pela autora ao argumento de que a jornada de trabalho contratual, de seis horas, era habitualmente excedida, sem registro e sem contraprestação remuneratória, cumprida de segunda à sexta-feira, de 8h às 18h30min/19h, e, aos sábados, de 8h às 14h, sempre com intervalo de quinze minutos, contra o que se bateram veementemente os reclamados, colacionando a sua defesa os controles de ponto de f. 296/307. As referidas folhas de ponto foram impugnadas pela reclamante, ao argumento de consignarem pequenas variações no horário contratual apenas para desconfigurar o

registro simétrico que invalida os registros de ponto. Em primeiro grau, a reclamante logrou parte do provimento pretendido, contra o que se insurge, vindicando a totalidade das horas extras postuladas. A primeira reclamada, de sua vez, não se resigna com a condenação e pretende ser dela absolvida, fundada na autenticidade dos registros de ponto que colacionou. Entretanto, a prova oral produzida pela primeira reclamada dá notícia da extrapolação da jornada contratual sem o correspondente registro, veja-se: "... que a reclamante começava às 8h e ia até às 14h; que aconteceu muito esporadicamente de a reclamante ficar além deste horário; que quando isso acontecia não havia registro no cartão de ponto; que por mês isso acontecia umas três ou quatro vezes no máximo; que não sabe dizer por quê não havia registro no cartão;" (testemunha Sérgio Rabello, ata, f. 439). Se os registros de ponto não retratam a realidade contratual, não há como acatá-los como prova fidedigna da jornada de trabalho cumprida pela reclamante. E, sendo imprestáveis como meio de prova, prevalecem as alegações da inicial, por aplicação analógica da Súmula 338, III/TST, máxime porque a jornada de trabalho alegada está confirmada no depoimento da testemunha inquirida em Juízo, sob compromisso, a rogo da autora. Sendo assim, nego provimento ao recurso da reclamada e provejo o da reclamante, deferindo a esta última, como extraordinárias, as horas trabalhadas para além da sexta diária, considerada a jornada cumprida de segunda à sexta-feira, de 8h às 18h45min, observada a média da inicial, e, aos sábados, de 8h às 14h, sempre com intervalo de quinze minutos, conforme se apurar em liquidação de sentença, utilizando-se, para tanto, o adicional convencional e o divisor 180, em face da sua declarada condição de bancária.

CONCLUSÃO Conheço dos recursos ordinários do reclamante e da primeira reclamada. No mérito, nego provimento ao recurso da ré e provejo, em parte, o da reclamante, declarando a formação de vínculo de emprego com o segundo reclamado e condenando este, com responsabilidade subsidiária da primeira reclamada, a pagar à reclamante as diferenças salariais em face dos salários e reajustes previstos para a categoria dos bancários e os sábados trabalhados durante todo o pacto, em dobro, tudo com os correspondentes reflexos em férias+1/3, décimos terceiros salários, aviso prévio e FGTS+40%, assim como as verbas participação nos lucros e resultados, auxílio-refeição e auxílio-cesta-alimentação previstas nos instrumentos coletivos dos autos e, como extraordinárias, com o adicional convencional, as horas trabalhadas para além da sexta diária, considerada a jornada cumprida de segunda à sexta-feira, de 8h às 18h45min, e, aos sábados, de 8h às 14h, sempre com intervalo de quinze minutos, utilizando-se, para tanto, o divisor 180, condenando ambos os reclamados, solidariamente, a pagar à reclamante indenização por danos morais, no valor de R\$4.000,00, tudo conforme se apurar em liquidação de sentença, nos termos dos fundamentos. A CTPS será anotada. Contribuições fiscais e previdenciárias são devidas na forma da lei, incidindo estas últimas sobre as diferenças salariais, sábados trabalhados e reflexos nos décimos terceiros salários e nas férias gozadas. Elevo em R\$10.000,00 o valor da condenação e em R\$200,00 o das custas processuais, a cargo dos reclamados.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quinta Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários do reclamante e da primeira reclamada; no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso da ré e deu provimento parcial ao da reclamante, declarando a formação de vínculo de emprego com o segundo reclamado e condenando este, com responsabilidade subsidiária da primeira reclamada, a pagar à reclamante as diferenças salariais em face dos salários e reajustes previstos para a categoria dos bancários e os sábados trabalhados durante todo o pacto, em dobro, tudo com os correspondentes reflexos em férias +1/3, décimos terceiros salários, aviso prévio e FGTS + 40%, assim como as verbas participação nos lucros e resultados, auxílio-refeição e auxílio-cesta-alimentação previstas nos instrumentos coletivos dos autos e, como extraordinárias, com o adicional convencional, as horas trabalhadas para além da sexta diária, considerada a jornada cumprida de segunda à sexta-feira, de 8h às 18h45min, e, aos sábados, de 8h às 14h, sempre com intervalo de quinze minutos, utilizando-se, para tanto, o divisor 180, condenando ambos os reclamados, solidariamente, a pagar à reclamante indenização por danos morais, no valor de R\$4.000,00, tudo conforme se apurar em liquidação de sentença, nos termos dos fundamentos; a CTPS será anotada; contribuições fiscais e previdenciárias são devidas na forma da lei, incidindo estas últimas sobre as diferenças salariais, sábados trabalhados e reflexos nos décimos terceiros salários e nas férias gozadas, elevando em R\$10.000,00 o valor da condenação e em R\$200,00 o das custas processuais, a cargo dos reclamados. Belo Horizonte, 23 de maio de 2006. EMERSON JOSÉ ALVES LAGE Juiz Relator

EJAL/MI 1 EJAL/MI 1

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários do reclamante e da primeira reclamada; no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso da ré e deu provimento parcial ao da reclamante, declarando a formação de vínculo de emprego com o segundo reclamado e condenando este, com responsabilidade subsidiária da primeira reclamada, a pagar à reclamante as diferenças salariais em face dos salários e reajustes previstos para a categoria dos bancários e os sábados trabalhados durante todo o pacto, em dobro, tudo com os correspondentes reflexos em férias +1/3, décimos terceiros salários, aviso prévio e FGTS + 40%, assim como as verbas participação nos lucros e resultados, auxílio-refeição e auxílio-cesta-alimentação previstas nos instrumentos coletivos dos autos e, como extraordinárias, com o adicional convencional, as horas trabalhadas para além da sexta diária, considerada a jornada cumprida de segunda à sexta-feira, de 8h às 18h45min, e, aos sábados, de 8h às 14h, sempre com intervalo de quinze minutos, utilizando-se, para tanto, o divisor 180, condenando ambos os reclamados, solidariamente, a pagar à reclamante indenização por danos morais, no valor de R\$4.000,00, tudo conforme se apurar em liquidação de sentença, nos termos dos fundamentos; a CTPS será anotada; contribuições fiscais e previdenciárias são devidas na forma da lei, incidindo estas últimas sobre as diferenças salariais, sábados trabalhados e reflexos nos décimos terceiros salários e nas férias gozadas, elevando em R\$10.000,00 o valor da condenação e em R\$200,00 o das custas processuais, a cargo dos reclamados

PROCESSO Nº. 1551 - 2005 - 036 - 3- 007

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)**ACÓRDÃO**

PODER JUDICIÁRIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO " 3ª REGIÃO TRT-01551-2005-036-03-00-7-RO *01551200503603007* PODER JUDICIÁRIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO " 3ª REGIÃO TRT-01551-2005-036-03-00-7-RO Recorrente: PROFORTE S.A. TRANSPORTES DE VALORES Recorrido : ORLANDO DA COSTA TAVARES EMENTA: ASSÉDIO MORAL - PROVA. Não é necessário que a punição tenha uma razão lógica ou que seja praticada de maneira uniforme a todos que tiveram condutas análogas. Demonstradas as ações da ré com o único intuito de desestabilizar e castigar o obreiro, sem qualquer finalidade pedagógica, deslocando-o para um posto de trabalho ocioso e isolado dos demais, restou configurado o assédio moral. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, decide-se: RELATÓRIO O Juízo da 2a. Vara do Trabalho de Juiz de Fora, pela sentença de fls. 251/258, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou parcialmente procedentes os pedidos para condenar a reclamada a pagar indenização por danos morais. A reclamada interpôs recurso ordinário às fls. 259/271, pretendendo a reforma da sentença argüindo preliminar de coisa julgada, já que a mesma ação fora proposta em Juízo Cível, suscitando a prescrição e, no mérito, pretende seja absolvida da reparação imposta pela r. sentença. Eventualmente pugna pela redução do valor fixado e afastamento dos honorários advocatícios. Contra-razões pelo reclamante às fls. 275/277. É o relatório. VOTO ADMISSIBILIDADE Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso interposto. PRELIMINAR DE COISA JULGADA Reforça a recorrente a preliminar de coisa julgada erigida em defesa. Argumenta que foi proposta ação com idêntica causa de pedir no Juízo Cível, julgada improcedente. O juiz a quo rejeitou a preliminar afirmando que embora a ação envolvesse as mesmas partes e a mesma causa de pedir, esta era edificada sob fundamento diverso. Mantenho a r. sentença, tendo em vista que a primeira ação foi proposta buscando reparação do dano moral sofrido em virtude de dívida não paga. Já a segunda, ora sub judice, fundamenta-se no

assédio moral originado pela recusa do reclamante em assinar documento em favor da dispensa de um colega. Foram duas circunstâncias diferentes que supostamente causaram repreensão ao reclamante por parte da ré, demonstrando a ausência da tríplice identidade imprescindível à constatação buscada pela empresa. Rejeito. PREJUDICIAL DE MÉRITO PRESCRIÇÃO Argúi novamente a prejudicial de prescrição baseando-se no fato gerador dos pretensos danos morais terem ocorrido em 10/10/2000, abrangidos pela prescrição bienal ou pela quinquenal. Como claramente exposto na sentença recorrida, a ação foi proposta na 1a. Vara Cível em 21/08/2002, restando afastada suposta prescrição, pouco importando que somente em 2003 tenha a outra seara declarado a própria incompetência e encaminhado o feito a essa Justiça. Rejeito. MÉRITO DANO/ ASSÉDIO MORAL Alegando que não restaram comprovados os pressupostos do dano moral, ou seja, o ato ilícito gerador do dano, a culpa patronal e a lesão à moral do obreiro, aduz a reclamada que não é devida qualquer indenização. Preliminarmente ressalto que o reclamante, em seu depoimento à fl. 244, confessa que os assédios por parte da empresa cessaram. Porém, isto ocorreu somente após o ingresso da primeira demanda ajuizada na 7a. Vara Cível, que se deu em 04/04/2001, tendo a sentença sido prolatada em 21/06/2002 (fls. 59/76), posteriormente ao afastamento do obreiro (fl. 10). Não prospera assim, a tese lançada pela recorrente da confissão do reclamante quanto à cessação das ofensas. Aliás, já em agosto de 2002 (fl. 02), ingressou o reclamante com a presente ação. Na verdade, a reclamada distorce o depoimento obreiro, que na seqüência, deixou claro que as pressões sofridas outrora, ensejadoras da primeira ação intentada, ocorreram "muito antes da lista que assinou...". E não assiste mesmo razão à reclamada quanto às suas alegações. Primeiramente, as testemunhas foram unânimes em afirmar que o posto de vigilância para que fora deslocado o recorrido teria sido criado com o único intuito de isolá-lo. Isto fica claro quando confirma-se que este local de vigilância somente fora ocupado duas únicas vezes, sendo a primeira por um sindicalista reintegrado e após pelo reclamante, e que depois da saída destes empregados do posto, ninguém foi deslocado para o local. Soma-se ainda que, embora não restasse comprovada a proibição expressa do empregador de que os demais obreiros mantivessem contato com o reclamante, estes relataram o constrangimento em conversar com um funcionário isolado pela empresa. E não foi o isolamento o único fator que ensejou o dano moral. Como não havia necessidade de vigilância nesta mesinha onde foi lotado, o obreiro ficava ocioso. Tanto que não era substituído quando faltava ao labor. É o que se extrai do depoimento da testemunha MARIA APARECIDA NETO DE CARVALHO, às fls. 245/246: "que desde o momento em que o depoente não assinou a lista até o momento em que foi afastado por doença, o que culminou com a aposentadoria dele, o reclamante permaneceu isolado naquele suposto posto de trabalho; que a reclamada criou esse "posto de vigilância" próximo ao banheiro, mas, na verdade, ali não se exercia vigilância alguma, tanto que, quando o reclamante faltava não se colocava ninguém no lugar dele; que era um local interno na empresa; que a mesa ficava a cerca de um metro do banheiro; que quando o reclamante foi deslocado para a mesa próxima ao banheiro, seu horário era de 08 às 18 h, de segunda a sexta; que a mesa ficava no pátio na transição da sala da depoente para a sala da gerência; que ali nunca houve vigilante trabalhando naquele local antes do reclamante; que, retificando, houve um período anterior em que um sindicalista reintegrado também fora deslocado para o mesmo posto de trabalho." Não importa para a caracterização de dano que os demais funcionários que também não assinaram a lista não tenham sofrido punições, visto que se trata de uma análise individual. Não é necessário que a punição tenha uma razão lógica ou que seja praticada de maneira uniforme a todos que tiveram condutas análogas. Desta forma, também não merece prosperar a alegação da recorrente de que o autor não soube precisar qual foi o fato que originou a repreensão. Isto porque ficou bem definida, desde a inicial a conduta ilegal, por si só, da empresa. Igualmente, indicou a negativa em assinar a lista contra outro colega de serviço, ensejadora das perseguições e do isolamento no posto de trabalho. Tudo às fls. 02/03 e que ocasionaram as repreensões por parte da empresa. Demonstradas as ações da ré com o objetivo de desestabilizar e castigar o obreiro, fica configurado o assédio moral. Comprovou-se de maneira clara e objetiva a praxe da empresa em isolar funcionários como forma de punição, visto que o posto próximo ao banheiro só foi ocupado pelo reclamante e por um sindicalista reintegrado, figuras indesejadas pela ré. Em relação ao quantum, temos que o valor da indenização deve ser fixado considerando o grau de ofensa impingida à pessoa, medindo o abalo moral causado pelo dano e o sofrimento à honra subjetiva da pessoa. A sanção pecuniária tem por fim alcançar a ofensa sofrida, devendo-se adotar como parâmetro três elementos principais, quais sejam, a gravidade da lesão, a extensão e a repercussão do dano e as condições das partes, utilizando-se, para tanto, o

arbitramento previsto no artigo 951 do Código Civil. Deste modo, e de acordo com o prudente arbítrio do Juiz, o caráter punitivo em relação ao empregador e compensatório ou reparatório em relação ao empregado deve ser levado em conta, evitando-se que o valor fixado seja fonte de enriquecimento ilícito do trabalhador, mas também que não seja ínfimo a ponto de nada representar para o empregador, considerando sua capacidade de pagamento. E, observando estes parâmetros balisadores, mantenho o valor fixado pelo Juízo de origem. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS** Recorre a reclamada contra a condenação a honorários advocatícios, argumentando em suma, que na Justiça do Trabalho não há aplicabilidade do princípio processual da sucumbência. Assiste-lhe razão. Conforme entendimento da Súmula 219/TST, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre da simples sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato, o que não se percebe na presente ação. Dou provimento para excluir da condenação os honorários advocatícios. **CONCLUSÃO** Isto posto, conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para excluir o pagamento de honorários advocatícios. Inalterado por compatível o valor da condenação. Fundamentos pelos quais, O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Oitava Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para excluir o pagamento de honorários advocatícios; inalterado por compatível o valor da condenação. Belo Horizonte, 17 de maio de 2006. **PAULO MAURÍCIO RIBEIRO PIRES** Relator

PMRP/aht 1 PMRP/aht 1

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para excluir o pagamento de honorários advocatícios; inalterado por compatível o valor da condenação

PROCESSO Nº. 00715 - 2005 - 080 - 03- 007

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

TRT-00715-2005-080-03-00-7-RO *00715200508003007* 00715-2005-080-03-00-7-RO
**RECORRENTES " CAIXA ECONÔMICA FEDERAL MÁRCIA DOMINGA DE BRITO NUNES
 RECORRIDOS _ OS MESMOS EMENTA " ASSÉDIO MORAL " INDENIZAÇÃO -** Na
 caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem
 considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou
 humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa
 a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio
 moral, também conhecido como "terror psicológico", mobbing, "hostilização no trabalho", decorre de
 conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou
 fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de
 constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Restando evidenciado nos
 autos que o empregador, ao instaurar "Rito de Apuração Sumária", para apurar irregularidades
 imputadas à reclamante, extrapolou os limites regulamentar que lhe são facultados, expondo a
 reclamante a um período prolongado de pressão psicológica, além do permitido no Regulamento,
 devido se torna o pagamento da indenização pleiteada. **RELATÓRIO** Ao de f. 684/685, acrescento
 que a sentença da Vara de Trabalho de Patrocínio, proferida pelo Exmo. Juiz Dr. Marcelo Oliveira da

Silva, julgou procedente, em parte, o pedido inicial para condenar a reclamada a pagar ao reclamante indenização por dano moral no importe de R\$15.000,00. Recurso ordinário interposto pela reclamada, f. 692/700, aduzindo que deve ser declarada a inépcia da petição inicial; alegando que o pedido formulado pela reclamante é juridicamente impossível; asseverando que é indevido o pagamento da indenização por dano moral; dizendo, caso se entenda de outra forma, que deve ser revisto o valor fixado à indenização. Depósito recursal efetuado, f. 703 e custas pagas, f. 704. Recurso adesivo, f. 714/717, alegando que deve ser majorado o valor fixado para a indenização por dano moral. Contra-razões pela reclamante, f. 707/713 e pela reclamada, f. 719/724, argüindo preliminar de não conhecimento do recurso adesivo, por intempestivo. FUNDAMENTOS ADMISSIBILIDADE Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada, por presentes os pressupostos de admissibilidade, assim como do recurso adesivo da reclamante, tempestivo e próprio, nos termos da Súmula 283/TST. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA Preliminar de Inépcia da Inicial A reclamada argüi inépcia da inicial, argumentando, para tanto, que da narração dos fatos não decorre logicamente a conclusão. Diz que a reclamante afirma que foi afastada da função de caixa executivo, em decorrência da reestruturação da agência, para depois afirmar que foi afastada em virtude da instauração do "processo de apuração sumária". Razão não lhe assiste. Na inicial, a reclamante narra que tendo a reclamada a intenção de reduzir custos e terceirizar a mão-de-obra, principiou um movimento de reestruturação dos caixas e, sem qualquer motivo, começou a acusar a petionária de cometer irregularidades no exercício de sua função de caixa. Postulou o pagamento de indenização pelo dano moral sofrido. Tem-se, pois, que a autora apresentou causa de pedir, fundamentando suas razões, assim como formulou pedido de indenização por dano moral em decorrência dos fatos narrados, o que implica dizer que atendeu ao disposto no art. 840 da CLT. Ademais disto, constata-se que a reclamada apresentou defesa, rebatendo as questões trazidas pela autora. Não há, pois, que se falar que a inicial seja inepta. Preliminar de Impossibilidade Jurídica do Pedido Argüi a reclamada, preliminar de carência de ação, por impossibilidade jurídica do pedido, ao argumento de que a própria reclamante reconhece a existência das irregularidades que lhe foram imputadas e, no entanto, formula pedido de pagamento de indenização por dano moral tendo em vista o fato de ter sido submetida a processo de apuração de tais faltas. Razão não lhe assiste. Verifica-se que a reclamante, na peça de ingresso, formula o pedido de indenização por dano moral, ao argumento de que o processo de apuração de irregularidade foi instaurado sem qualquer respaldo e também pelo fato de que durante esse período foi exposta a situações vexatórias e humilhantes. Não há no ordenamento jurídico vigente vedação legal proibindo o pedido de indenização com fulcro em conduta perpetrada pelo empregador, devendo ser salientado que o pedido em questão é juridicamente possível. Rejeito. Mérito Insurge-se a reclamada quanto ao fato de o MM. Juiz a quo ter condenado a ora recorrente a pagar à reclamante indenização por dano moral. Diz que a adoção de procedimento para apuração de irregularidades cometidas por seus empregados encontra-se previsto nos Regulamentos da Empresa, sendo direito do empregador. Assevera que não pode prevalecer o entendimento da sentença de que a demora na apuração de tais irregularidades possa ser considerado como meio de punição ou coação para com a recorrida. Alega, caso se entenda de outra forma, que deve ser revisto o valor fixado à indenização. Sem razão. Na inicial, a reclamante narra que tendo a reclamada a intenção de reduzir custos e terceirizar a mão-de-obra, principiou um movimento de reestruturação dos caixas e, sem qualquer motivo, começou a acusá-la de cometer irregularidades no exercício de sua função de caixa. Informa que por meio de uma comunicação efetivada no dia 26.10.00, feita pelo Sr. Domingos Savio Rosa, ficou sabendo da instauração de um processo para se apurar as alegadas irregularidades. Diz que tal procedimento durou mais de um ano, o que tornou a vida da petionária um caos, já que foi exposta a situações vexatórias e humilhantes perante seus demais colegas. Postulou o pagamento de indenização pelo dano moral sofrido. Na defesa, a reclamada afirma que a reclamante foi dispensada em decorrência de uma reestruturação da agência, agindo a defendente dentro de seu poder de direção. InfNa defesa, a reclamada afirma que a reclamante foi dispensada em decorrência de uma reestruturação da agência, agindo a defendente dentro de seu poder de direção. Informa que para a escolha do empregado que perderia a função Caixa Executivo foi feita uma reunião entre o Gerente Geral mais três Gerentes. Diz que a reclamante é uma pessoa de temperamento difícil e que tratava os clientes da defendente sem observar os critérios de urbanidade. Afirma que, de fato, foi instaurado um processo de apuração sumária, tendo sido

encontradas irregularidades cometidas pela reclamante. Tendo em vista a controvérsia, passo à análise das provas tendo por escopo dirimir o conflito. Verifica-se pelo documento de f. 316/326, "Ritos de Apuração", item 4.1. "Da Apuração Sumária" encontra-se registrado que "a apuração sumária é procedimento destinado a apurar as irregularidades de menor complexidade, que tenham ou possam vir a ter repercussão no regime disciplinar do Regulamento de Pessoal". No item 4.2. ficou determinado que "A Apuração Sumária é efetuada por Comissão composta de, no máximo, três e, no mínimo, dois empregados indicados pela Chefia da unidade onde ocorreu a irregularidade e designados, através de Portaria, pela autoridade competente". No item 4.1.7. encontra-se registrado que "O prazo para a conclusão da Apuração Sumária, limitado a vinte dias, é estabelecido pela autoridade instauradora e é contado da data de instalação dos trabalhos" (grifei). Ocorre que o Processo de Apuração Sumária perdurou por aproximadamente um ano, conforme se vê pela Cópia do Processo anexado com a inicial, f. 14/45, iniciado em 08.11.00, findando em 04.09.01, quando se decidiu pela aplicação da pena de advertência (f. 287, "Síntese da Decisão"). Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Por outras palavras, o assédio moral, também conhecido como "terror psicológico", mobbing, "hostilização no trabalho", decorre de conduta lesiva do empregador que, abusando do poder diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, cria um ambiente de trabalho hostil, expondo o empregado a situações reiteradas de constrangimento e humilhação, que ofendem a sua saúde física e mental. Conforme já mencionado, o Procedimento adotado pela reclamada durou por um período bem superior ao previsto em seu Regulamento, o que implica dizer que extrapolou seu poder regulamentar. Como bem salientou o MM. Juiz a quo, a humilhação e a apreensão são inerentes à situação a qual a autora estava sendo exposta, dispensando a realização de prova. Acresça-se a isso, que a própria testemunha arrolada pela reclamada, Sr. Domingos Sávio Rosa, f. 679, informou que "o procedimento é comum, mas ocorre eventualmente, sendo normal a pessoa ficar apreensiva durante tal procedimento".

RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE - VALOR DA INDENIZAÇÃO Nesse ponto, analiso ambos os recursos, já que a reclamada pretende a redução do valor fixado, enquanto que a reclamante pugna pela elevação. Entretanto, tendo em vista a situação descrita, não há qualquer reparo a fazer na sentença que determinou o pagamento de R\$15.000,00 a título de indenização por dano moral, não havendo que se falar em reduzi-lo, já que o seu arbitramento deve levar em consideração a dor moral sofrida pela vítima, o tempo a que esteve exposta a situação de pressão e como se viu diante de seus demais colegas. Quanto ao empregador, deve representar uma sanção com intuito de coibir o desapareço demonstrado pela saúde daquela pessoa que lhe serviu, assim como a sua situação econômica. Provimento que se nega a ambos os recursos.

CONCLUSÃO O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, por sua Terceira Turma, à unanimidade, conheceu dos recursos e, no mérito, sem divergência, negou-lhes provimento. Belo Horizonte, 10 de maio de 2006

MARIA LÚCIA CARDOSO DE MAGALHÃES JUÍZA RELATORA 1 mlcm/smmp

DECISÃO

DECISÃO: A TURMA, à unanimidade, conheceu dos recursos e, no mérito, sem divergência, negou-lhes provimento.

PROCESSO Nº. 03595 - 2005 - 091 - 03- 00-3

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

EMENTA: ASSÉDIO MORAL " DESCARACTERIZAÇÃO - TRATAMENTO DESELEGANTE - OFENSA NÃO PESSOAL - Por assédio moral na relação de emprego deve-se entender o comportamento traiçoeiro ou a seqüência de atos patronais, ou de seus prepostos, ostensivos, de molestação ou de importunação praticados com a intenção de enfraquecer moralmente o trabalhador, com a finalidade de forçá-lo a praticar ou deixar de praticar algo contra a sua vontade, como por exemplo, afastar-se do emprego ou aceitar alteração contratual lesiva a seus interesses. Se as atitudes do preposto não se dirigiam de forma específica à reclamante, não tinham por finalidade impeli-la a deixar o emprego ou aceitar alteração prejudicial de seu contrato de trabalho, não configurada a ofensa pessoal e nem se pode tomar tal conduta como revestida da gravidade necessária para a caracterização do assédio moral. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, interposto contra decisão proferida pela MM. Vara do Trabalho de Nova Lima em que figuram como recorrente, MARLENE RODRIGUES GONÇALVES, e como recorrida, SUPERMERCADOS IRMÃOS NIQUINI LTDA PIER, como a seguir se expõe: RELATÓRIO A MM. Vara do Trabalho de Nova Lima, pela r. sentença de fls. 73/77 e decisão de embargos de declaração de fl. 80, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais, para condenar a reclamada no pagamento de minutos de intervalo, diferenças de adicional noturno, reflexos de horas extras. Inconformada, a reclamante interpõe recurso ordinário às fls. 81/84, sustentando que o acordo de compensação de jornada é nulo; que lhe são devidos os domingos e feriados laborados; que faz jus à indenização por danos morais. Pede provimento. Não houve apresentação de contra-razões. Dispensável a intervenção do MPT. É o relatório. VOTO 1. Admissibilidade Conheço do recurso ordinário, eis que aviado a tempo e modo e regular a representação. 2. Mérito Horas extras Aduz a recorrente que trabalhou em jornada extraordinária e que o acordo de compensação de horas extras não pode ser tido como válido, porque não tem a chancela do Sindicato nem da DRT. Acrescenta que deve ser considerado que o acordo só previa o pagamento das horas extras que ultrapassassem de 10 (dez), e que, mesmo tendo excedido este quantum, jamais recebeu a paga correspondente. Sem razão. Primeiramente, frise-se que não há dúvida sobre a correção da jornada assinalada nos cartões de ponto, inclusive quanto às folgas, porque expressamente admitido pela reclamante em depoimento que prestou como testemunha nos autos da reclamação trabalhista 00862-2005-0091-03-00-0, juntado por cópia às fls. 39/40. Ocorre que a recorrente quer receber horas extras, porque se insurge contra o acordo de compensação de jornada de fls. 27/28 que entende inválido, porquanto lhe faltariam o assentimento do Sindicato profissional e a autorização da DRT. Ademais, alega que teria trabalhado mais de 10 hOcorre que a recorrente quer receber horas extras, porque se insurge contra o acordo de compensação de jornada de fls. 27/28 que entende inválido, porquanto lhe faltariam o assentimento do Sindicato profissional e a autorização da DRT. Ademais, alega que teria trabalhado mais de 10 horas diárias, o que seria suficiente para invalidar o acordo. Conforme Súmula 85 do TST, o acordo individual para compensação de jornada prescinde dos "requisitos" que a recorrente entende necessários para sua validade. Veja-se: "COMPENSAÇÃO DE JORNADA". I " A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. II " O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. III " O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. IV " A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário". O sistema de compensação foi inclusive admitido pela Convenção Coletiva de fls. 56/64. Também não invalida o acordo o fato de ter havido trabalho em alguns dias além de 10 horas, uma vez que ele (acordo de fl.27/28) só exclui da compensação a jornada que ultrapassar o limite de 10 horas diárias e o total de 44 horas semanais. A conjunção e significa que apenas em caso de não cumpridas as duas condições, haverá o pagamento das horas extraordinárias laboradas, vedada a compensação. Correta a sentença, nada a prover. Trabalho aos domingos e feriados A recorrente novamente impugna o acordo de compensação de

jornada e acrescenta que não houve pagamento do trabalho nos domingos e feriados, além de afirmar que as folgas só recaíam em dias de fraco movimento, não se revertendo em seu benefício. Quanto ao acordo de compensação de jornada, já se disse no item anterior que ele é perfeitamente válido e integrou o contrato de trabalho da recorrente. O trabalho nos domingos e feriados foi compensado com as folgas estipuladas no acordo de compensação e não se pode acolher a ponderação da recorrente no sentido de que as folgas não lhe beneficiassem, porque recaíam apenas em dias de pouco movimento. A legislação dispõe que pelo menos um domingo por mês deve ser destinado ao descanso e não há qualquer prova nos autos de descumprimento dessa disposição. Nego provimento. Danos morais A recorrente não se conforma com o indeferimento de sua pretensão de receber indenização por danos morais por constrangimentos a que era submetida pelo preposto da reclamada. Alega que as "brincadeiras de mau gosto" demonstram o abuso de poder de mando, afetando a honra de uma senhora casada. Uma única testemunha depôs sobre o assunto, à fl. 71. Segundo informou: Uma única testemunha depôs sobre o assunto, à fl. 71. Segundo informou: "o gerente fazia brincadeiras de mau gosto com a reclamante e outras pessoas, entre elas falar que ia arrumar aventais que tampavam só a parte da frente e deixar a parte de trás exposta, o que presenciou; pessoas mais sérias, como a reclamante, não aceitavam estas brincadeiras; outras, mais brincalhonas, aceitavam; a reclamante, essas ocasiões, não se manifestava; depois ela comentava na cozinha que não gostava destas brincadeiras; esta brincadeira já ocorreu com o depoente". Por assédio moral na relação de emprego deve-se entender o comportamento traiçoeiro ou a seqüência de atos patronais, ou de seus prepostos, ostensivos, de molestaçãõ ou de importunaçãõ praticados com a intenção de enfraquecer moralmente o trabalhador, com a finalidade de forçá-lo a praticar ou deixar de praticar algo contra a sua vontade, como por exemplo, afastar-se do emprego ou aceitar alteração contratual lesiva a seus interesses. Para sua caracterização, segundo Sônia A. C. Mascaro Nascimento, (in "O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho", revista LTR 68-08/922-930), devem ser considerados quatro elementos: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constataçãõ pericial. Pelo menos os terceiro e quarto elementos não estão presentes no caso em exame. No que pese a deselegância da "brincadeira", pode-se extrair do depoimento que as atitudes do preposto não se revestem da gravidade necessária para a caracterização do assédio moral, mesmo porque não se dirigiam de forma específica à reclamante, o que retira a característica de ofensa pessoal a ela, e nem tinham por finalidade impeli-la a deixar o emprego ou aceitar alteração prejudicial de seu contrato de trabalho. Nego provimento. 3. Conclusão Ante o exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, nego-lhe provimento. MOTIVOS PELOS QUAIS, O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão da sua Sexta Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento. Belo Horizonte, 24 de abril de 2006. TAÍSA MARIA MACENA DE LIMA Juíza Relatora 1 1

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

PROCESSO Nº. 1691 - 2005 - 107 - 03- 00-8

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

01691-2005-107-03-00-8-RO *01691200510703008* 01691-2005-107-03-00-8-RO
RELATOR: EXMO. JUIZ MANUEL CÂNDIDO RODRIGUES REVISOR: EXMO. JUIZ MARCUS
MOURA FERREIRA RECORRENTE: MAURO MAURO NETO RECORRIDO: UNIBANCO "
UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A EMENTA: ASSÉDIO MORAL. NÃO
CONFIGURAÇÃO. O assédio moral consiste no exercício abusivo do poder diretivo, onde a
dignidade do empregado é violentada pela existência de verdadeira perseguição. Se da prova dos autos
ressai que havia cobrança geral de metas de todos os gerentes gerais, sem que tenha havido, contudo,
direcionamento ou perseguição do reclamante, de modo a atentar contra a dignidade da pessoa
humana, não há que se falar em assédio moral. Tal procedimento faz parte da realidade dos tempos
modernos, em que, cada vez mais, se busca o lucro. Vistos, relatados e discutidos os presentes
autos de Recurso Ordinário, em que figuram, como recorrente, Mauro Mauro Neto, e, como recorrido,
Unibanco " União de Bancos Brasileiros S/A. RELATÓRIO O Exmo. Juiz da Vigésima Oitava
Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Dr. Vicente de Paula Maciel Júnior, pela v. decisão de fls.
189/192, julgou improcedente a reclamação trabalhista ajuizada por Mauro Mauro Neto em face de
Unibanco " União de Bancos Brasileiros S/A. Irresignado, o reclamante interpôs Recurso Ordinário,
às fls. 195/217, pleiteando a isenção pelo pagamento das custas processuais e o deferimento de
indenização por danos morais. Contra-razões, às fls. 220/234, pugnando pelo não conhecimento do
recurso e pelo seu desprovemento. É o relatório. V O T O 1 - JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE
Não prospera a preliminar de não conhecimento do presente recurso, por deserção, suscitada pelo
recorrido, em contra-razões, tendo em vista que, ao obreiro, é devida a justiça gratuita, já que há
pedido nesse sentido e declaração de pobreza nos autos, formulada por procurador com poderes para
tanto (fls. 11/ 166). Diante de tal quadro, perde o interesse a discussão acerca da validade da guia de
pagamento das custas, juntada pelo laborista, em cópia de xerox. Destarte, conheço do presente
Recurso Ordinário, eis que preenchidos todos os pressupostos para a sua admissibilidade. 2 - JUÍZO
DE MÉRITO O recorrente pugna para que lhe seja deferida indenização por danos morais em virtude
do assédio moral sofrido. Segundo ele, durante o contrato de trabalho muitas eram as ameaças e
cobranças levadas à efeito por Antônio José Castro, que configuraram constrangimento pessoal.
Primeiramente, cumpre perquirir-se sobre o significado do assédio moral ou psicológico. A propósito,
confira-se a lição de Primeiramente, cumpre perquirir-se sobre o significado do assédio moral ou
psicológico. A propósito, confira-se a lição de Cláudio Armando Couce de Menezes: "Para a
estudiosa francesa MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, uma das maiores autoridades no assunto, o
assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que
atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de
uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. Por sua vez, um dos
pioneiros no assunto, HEINZ LEYMANN, conceitua o assédio moral como a deliberada degradação
das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se
caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou
colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e
social duradoura" (Assédio moral e seus efeitos jurídicos. In Revista JUSTIÇA DO TRABALHO, Ano
21, nº 242 - Fevereiro de 2004, p. 9). E quanto aos meios empregados, esclarece a Juíza Martha
Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, no seu artigo "O Assédio Moral no Direito do Trabalho", que:
"o empregado que sofre assédio é objeto de condutas abusivas, manifestadas por comportamentos,
palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem agredir sua personalidade, sua dignidade
ou sua integridade física ou moral, degradando o clima social..." (Revista da Associação Brasileira das
Mulheres de Carreira Jurídica, nº 2, Novembro de 2003, págs. 115/116). O assédio moral consiste,
portanto, no exercício abusivo do poder diretivo, onde a dignidade do empregado é violentada pela
existência de verdadeira perseguição. Pois bem: examinando-se os depoimentos colhidos, verifica-se
que as testemunhas informaram a existência de cobranças voltadas, apenas, ao cumprimento de metas,
como realçado pelo d. Juízo de origem. Confiram-se, a propósito, os seguintes excertos: Orlando
Batista Santos, testemunha obreira, informou que "o que existia era uma cobrança insistente pra
cumprimento das obrigações; que quem fazia isso era o Sr. Antônio Jose; que a cobrança era feita em
diversos níveis, diariamente, por telefones, e-mails; visitas às agências e reuniões periódicas com os
gerentes gerais; que as reuniões eram mensais; que às vezes faziam as reuniões para corrigir o curso
dos acontecimentos; que as cobranças nominais eram feitas sobre aqueles que estavam distantes dos
objetivos; que o diretor da região estabelecia metas; todas as metas são difíceis de serem cumpridas,

mas a função do diretor era precisamente pressionar no sentido de que as metas sejam atingidas; ... que os e-mails cobrando metas eram repassados para todas as agências, indistintamente, sendo que aqueles que estivessem bem como aqueles que não estavam bem, recebiam os e-mails; que aqueles que não estavam próximos às metas eram cobrados de forma mais incisiva; que os e-mails passados eram aqueles cujo teor consta nas f. 14/118 dos autos; ... que a única palavra que já ouviu do diretor Antônio dizendo em relação ao recte foi incompetente; ... que nunca presenciou ameaça de dispensa diretamente feita ao recte, sendo que as ameaças de que tem conhecimento foram feitas através de e-mails; ...que os e-mails eram sempre feitos com relação a cumprimento de metas e alçadas para cheques" (fls. 173/174). Carlos Alberto, testemunha patronal, afirmou "que não tem conhecimento de pressão específica que o recdo tivesse feito com relação ao recte; que havia cobranças normais referentes a cumprimento de metas; que as cobranças se davam por e-mails e às vezes ligações; ...que as metas eram possíveis de ser atingidas, mas às vezes não conseguiam; que se não atingissem metas, não acontecia nada especificamente; ... que nas reuniões a cobrança era geral; ... que a cobrança de metas era feita de forma igual para todos os gerentes; que não tem conhecimento se houve perseguição ou direcionamento de cobranças especificamente ao recte; ... que não presenciou em relação ao recte ameaça de demissão pelo não cumprimento de metas; que os e-mails eram para o cumprimento de metas e orientações; que os e-mails eram gerais cobrando metas e apontando as casas que batiam metas e as que não batiam; que não se recorda se houve manifestação específica em relação ao recte" (fl. 175). O que se depreende de tais depoimentos é que havia cobrança geral de metas de todos os gerentes gerais, sem que tenha havido, contudo, direcionamento ou perseguição do reclamante, de modo a atentar contra a sua dignidade. Tal procedimento faz parte da realidade dos tempos modernos, em que, cada vez mais, se busca o lucro. Veja-se que da prova oral ressaltou-se que havia, prêmios, quando metas eram superadas, ou seja, eram adotados vários procedimentos com intuito de incentivar a maior produção. Não se vislumbra dos e-mails adunados ao processado tratamento discriminatório ou humilhante. Nenhuma das testemunhas relatou casos de ofensas ou agressões dirigidas ao trabalhador, de forma sistemática. Também não vieram aos autos provas de que houvesse rigor excessivo, com imposição de metas absurdas, de modo a configurar o assédio moral. A propósito, confira-se a seguinte Ementa: "ASSÉDIO MORAL. INEXISTÊNCIA - Considerando que os seres humanos reagem, emocionalmente, de forma diversa diante das dificuldades e das cobranças a que são submetidos, não se pode considerar assédio moral, passível de indenização, a exigência, por parte do Banco, de que o bancário alcance metas de desempenho pré-estabelecidas, máxime quando se leva em conta a competitividade do mercado financeiro.(01224-2004-014-03-00-7-RO, Rel. Cleube de Freitas Pereira, Oitava Turma, DJ 18/06/2005)". (www.trt.gov.br , acesso em 20/04/2006) Diante de tal quadro, correto o d. Juízo de origem ao negar provimento ao pleito de indenização por danos decorrente de assédio moral. Isto posto, conheço do presente Recurso Ordinário. No mérito, dou-lhe provimento parcial para deferir ao reclamante a justiça gratuita. 1 1

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para deferir ao reclamante a justiça gratuita.

PROCESSO Nº. 0798 - 2005 - 086 - 03- 00-2

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu de ambos os recursos ordinários; no mérito, sem divergência, deu provimento ao recurso do Banco reclamado para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos morais, julgando, portanto, improcedente a ação; quanto ao recurso do reclamante, ainda sem divergência, negou-lhe provimento; invertidos os ônus da sucumbência caberá ao reclamante o pagamento das custas processuais no importe de R\$400,00, considerando o valor de R\$20.000,00 dado à causa pela inicial, isento, conforme declaração de pobreza de fl. 52.

PROCESSO Nº. 236 - 2005 - 051 - 24- 00

CAMPO GRANDE, MS

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)**ACÓRDÃO**

PROCESSO Nº 00236/2005-051-24-00-0-RO.1 A C Ó R D Ã O Relator : Juiz JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA Revisor : Juiz ANDRÉ LUÍS MORAES DE OLIVEIRA Recorrente : JOÃO DE SOUZA Advogados : Dr. Anna Paola Lot e outro Recorrido : EQUAGRIL EQUIPAMENTOS AGRÍCOLAS LTDA. Advogados : Dr. Enimar Pizzato e outros Origem : Vara do Trabalho de Mundo Novo/MS ç Vara Itinerante ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE PROVA. É sabido que o assédio moral decorre, em regra, de situações adversas, tais como: exigência de tarefas dotadas de sobrecarga, a tal ponto de tornarem-se impossíveis de cumprimento, bem como de reiterados constrangimentos, ainda que subliminares, à pessoa do trabalhador, de modo a pôr em dúvida a sua própria capacidade de labor e ferir a sua auto-estima. No caso presente, malgrado o reclamante tenha alegado fatos, que em tese caracterizassem o assédio moral aduzido, não há provas nem da existência dos tais fatos, nem da correlação desses com a doença que proporcionou o seu afastamento do trabalho. Recurso improvido por unanimidade. R E L A T Ó R I O Vistos, relatados e discutidos estes autos (PROCESSO Nº 00236/2005-051-24-00-0-RO.1), em que são partes as acima indicadas. Trata-se de recurso ordinário interposto pelo reclamante, João de Souza (f. 99/109 fax e f. 110/120), contra sentença proferida pelo Exmo. Juiz do trabalho Substituto Dr. Ezequiel Anderson, então em exercício na Vara Itinerante desta Justiça Especializada, que julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial. Assevera o autor, impugnando os fundamentos da sentença, que o magistrado equivocou-se quando afirmou que o tempo em que ele ficou subordinado ao gerente da filial, fora muito exíguo para causar os danos denunciados, pois cada indivíduo reage de modo particular à agressão sofrida. Sustenta encontrar-se caracterizada a relação de causa e efeito entre o alegado assédio moral e o stress pós-traumático e a síndrome do pânico da qual se encontra acometido. Assere ainda, que há equívoco do julgador em levar em consideração a sua falta de reação na presença do gerente, uma vez que está sendo medicado, portanto já se encontra estabilizado emocionalmente. Afirma que o fato de não ser convidado para reuniões sociais na casa do gerente, reforça exatamente a tese do assédio moral. Alega que o depoimento da empregada Adriana Gomes do Santos, não deveria ter sido considerado, porque não foi arrolada pela empresa e nem tão pouco compromissada. Reafirma a existência de dano moral decorrente do abalo de seu crédito, em função da empresa haver demorado para encaminhá-lo ao INSS, causando-lhe, assim, desequilíbrio financeiro, o que propiciou a emissão de cheque sem provimento de fundos. Contra-razões da reclamada f. 121/142. Por força do art. 115, do Regimento Interno desta Corte, os presentes autos não foram remetidos à douta Procuradoria Regional do Trabalho. É o relatório. V O T O 1 - CONHECIMENTO Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso e das contra-razões. 2 ç MÉRITO 2.1 - ASSÉDIO MORAL - NÃO CARACTERIZAÇÃO O reclamante propôs a presente ação trabalhista pretendendo indenização em decorrência de assédio moral provocado pelo comportamento do gerente da reclamada, de nome

Fernando Odélio dos Santos. Conforme aduzido na sentença, o assédio moral aduzido na inicial evidenciava-se em piadas pejorativas, cinismo, ironias, implicâncias gratuitas, que causavam desconforto emocional no autor, redundando no seu afastamento do trabalho para o gozo de benefício previdenciário. O juiz originário, após ouvido o reclamante e a sua testemunha, implementou inspeção no local de trabalho acompanhado pelas partes e, logo no dia seguinte, proferiu sentença indeferitória do pedido, por ausência de prova dos fatos alegados pelo reclamante. Contra a sentença que improcedeu sua pretensão, recorre o reclamante aduzindo, consoante relatado, que o magistrado equivocou-se quando asseverou que o tempo em que ele ficou subordinado ao gerente da filial fora muito exíguo para causar os danos denunciados, pois cada indivíduo reage de modo particular à agressão sofrida. Sustenta encontrar-se caracterizada a relação de causa e efeito entre o alegado assédio moral e o stress pós-traumático e a síndrome de pânico da qual se encontra acometido. Diz ainda que há equívoco do julgador em levar em consideração a sua falta de reação na presença do gerente, uma vez que está sendo medicado, portanto, já se encontra estabilizado emocionalmente. Afirma que o fato de não ser convidado para as reuniões sociais na casa do gerente reforça exatamente a tese do assédio moral por ele sustentada. Alega que o depoimento da empregada Adriana Gomes do Santos não deveria ter sido considerado porque não fora ela arrolada pela empresa e tampouco compromissada. Reafirma a existência de dano moral decorrente do abalo de seu crédito, em função da empresa haver demorado para encaminhá-lo ao INSS, causando-lhe, assim, desequilíbrio financeiro, o que propiciou a emissão de cheque sem provimento de fundos. Não assiste qualquer razão ao autor. É sabido que o assédio moral decorre, em regra, de situações adversas, tais como: exigência de tarefas dotadas de sobrecarga, a tal ponto de tornarem-se impossíveis de cumprimento, bem como de reiterados constrangimentos, ainda que subliminares, à pessoa do trabalhador, de modo a pôr em dúvida a sua própria capacidade de labor e ferir a sua auto-estima. No caso presente, malgrado o reclamante tenha alegado fatos, que em tese caracterizassem o assédio moral aduzido, não há provas nem da existência dos tais fatos, nem qualquer prova de correlação desses com a doença que proporcionou o seu afastamento do trabalho. Inicialmente, há que se salientar algumas contradições entre o alegado asco (aversão) que o reclamante sentia pelo gerente da filial da reclamada e o seu comportamento, pois tais atitudes infirmam as suas asserções. Primeiro, sustenta o autor a existência de maus tratos sofridos pelo rigor excessivo que lhe dispensava o gerente da filial da reclamada em que trabalhava. Entretanto, convidou-o para a sua festa de formatura, conforme se deduz do item 19 do seu depoimento à f. 92, o que se torna absolutamente incompreensível, pois refoge à razoabilidade média, que alguém convide outrem que lhe cause dor e sofrimento para participar do seu momento de alegria. Registro, ainda, que o reclamante, após o seu afastamento, recebeu o gerente da reclamada em sua casa, permanecendo ao lado desse, segundo suas palavras, por 30 a 40 minutos, conforme o item 23 do seu depoimento às folhas supramencionadas. Ressalto, outrossim, que o reclamante, não obstante alegue fatos que justificaria uma rescisão indireta, até pela impossibilidade do convívio com o gerente da reclamada, cujo comportamento era responsável pelo abalo na sua saúde mental, não requereu a sua dispensa por culpa do empregador, mas sim, a reintegração no emprego, atitude ainda contraditória, pois não é crível que alguém que tenha a oportunidade de se livrar do agressor imputando-lhe a culpa busque exatamente o convívio com seu algoz. Além das contradições acima apontadas, que por si já seriam suficientes ter-se como inverazes as afirmativas do recorrente, também não há prova que justifique qualquer mudança no julgado, senão vejamos: Afirmou o autor, à f. 92, já mencionada, item 25: O depoente participou de um almoço com o gerente, na exposição agropecuária local, por volta de meados ao final de novembro, um domingo, mas nesta ocasião o gerente não lhe dispensou um bom tratamento, fazendo piadinhas, como: ¿e aí João, quer dizer que você está mal mesmo? Como é a sua conversa com o psiquiatra? Ele ainda fica dando risadinhas de canto de boca;¿ Ora, se fossem verdade essas alegações do autor, certamente não causaria maiores abalos emocionais ao homem médio, que é o paradigma adotado para a análise da suscetibilidade ao assédio, pois ambos estavam num ambiente informal, fora do centro de trabalho, onde, se não é aconselhável, é plenamente admissível que ocorram brincadeiras dessa ordem, que, conforme dito, não feriria suscetibilidades, se não tivesse o autor: O perfil psicológico (...) de excessiva organização, rigidez (normas e limites), obsessão em manter as coisas sob controle e comportamento histriônico. Este fator o coloca em situações de maior conflito e menores resoluções. Faz-se necessário acompanhamento psicoterápico para dirimir o trauma. E se possível psicoterapia individual para auto-análise. (Laudo pericial, f. 30). De qualquer modo, as alegadas piadas que tanta dor causaram ao autor não restaram evidenciadas,

pois conforme assevera a testemunha por ele arrolada, no item 22 da mesma folha: o depoente nunca ouviu nenhuma piadinha a respeito do relacionamento entre o autor e o gerente por parte dos demais empregados; Disse ainda a testemunha, Item 7: o depoente não ouviu o gerente ameaçar o autor de mandá-lo embora; Item 13: o depoente não viu se o gerente pressionava o autor; Item 20: o depoente nunca presenciou o gerente dirigindo palavras de modo a diminuir a pessoa do autor na presença de outros empregados; Item 23: o depoente nunca ouviu o gerente implicar com o autor por causa da cor da pele deste;(f. 93). Essas afirmações da testemunha do autor são totalmente consentâneas com as declarações prestadas pela empregada Adriana Gomes do Santos, ouvida na inspeção feita pelo julgador, que afirmou que nunca presenciou nada de anormal entre o autor e o gerente Fernando, sendo certo que este tratava os empregados com educação e que não houve qualquer comentário dentro da empresa após a saída do reclamante. Na mesma direção foram também os esclarecimentos prestados por Diego Maicon da Silva e Cleiton Carvalho de Oliveira, que afirmaram que o gerente da empresa confere tratamento respeitoso aos empregados. Não se alegue que esses esclarecimentos, principalmente o da empregada Adriana Gomes do Santos, não podem ser considerados, por não ter sido arrolada e nem compromissada, pois o ato de inspeção fica à inteira discricção do juiz, que pode fazê-lo de ofício, na busca da verdade real. Sob qualquer aspecto que se analise as alegações do recorrente, impõe-se a conclusão de que o sofrimento por ele declinado deve-se à sua hipersensibilidade ao grau de atenção que entende merecer, a ponto de se ressentir por não ser convidado pelo gerente para tomar cerveja (item 16 do depoimento de f. 91), o que certamente seria irrelevante para qualquer outra pessoa, até porque o gerente de determinado empreendimento não é obrigado a convidar todos os empregados para beber. Quanto à questão da indenização por abalo de crédito, melhor sorte também não merece o recorrente, já que não há qualquer relação entre a devolução dos cheques, por ele alegado como fato causador do seu abalo creditício, e a alegada omissão da reclamada em encaminhá-lo ao INSS. Como bem asseverou o julgador originário, o reclamante mantém conta corrente conjunta com a sua esposa, tendo ela emitido três dos quatro cheques devolvidos, e o que foi assinado ele, reclamante, o foi após encontrar-se sob auxílio doença, não havendo, portanto, a causa de negligência da empresa em encaminhá-lo à autarquia federal conforme aduz. Naturalmente se algum abalo ao crédito do autor tivesse havido, a imputação deveria recair sobre a sua própria esposa, que emitiu as ordens de pagamento à vista, sabidamente sem provimentos de fundos, e não à reclamada que não tem, nem poderia ter, qualquer controle sobre a movimentação bancária do reclamante. Mantenho integralmente o julgado. POSTO ISSO ACORDAM os Juízes do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, por unanimidade, aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Juiz João de Deus Gomes de Souza (relator). Por motivo justificado, esteve ausente o Juiz Marcio Vasques Thibau de Almeida. Campo Grande, 21 de março de 2006. JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA Juiz Relator

DECISÃO

PROCESSO Nº. 01405 - 2005 - 057 - 02- 00

SÃO PAULO, SP

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

DECISÃO

por unanimidade de votos, rejeitar a preliminar argüida; no mérito, por igual votação, NEGAR PROVIMENTO ao recurso ordinário, nos termos da fundamentação do voto

PROCESSO Nº. 00715 - 2005 - 070 - 03- 00-0

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

RECORRENTE: MARCOS MARTINICOS MAIA RECORRIDO: M V VIDEO PASSOS COMÉRCIO E SERVIÇO LTDA EMENTA: ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. DANOS MORAIS. Demonstrada nos autos a prática de ato lesivo à honra e dignidade do reclamante, em face da existência de assédio moral por parte do empregador, plenamente justificável o motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho e deferimento das verbas rescisórias pertinentes, bem como da indenização por danos morais. Vistos os autos, relatado e discutido o presente Recurso Ordinário, DECIDE-SE: RELATÓRIO A MM Juíza da 1ª Vara do Trabalho de Passos, pela sentença de fls. 122/128, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedente em parte a presente reclamação. Recorre o reclamante, fls. 130/144, insurgindo-se contra o não reconhecimento do assédio moral e, conseqüentemente, a rescisão indireta do contrato de trabalho e deferimento das verbas daí decorrentes, bem como da indenização por danos morais. Apresentadas contra-razões às fls. 146/156. Não se vislumbra, no presente feito, interesse público a proteger. É o relatório. VOTO ADMISSIBILIDADE Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso, bem como das contra-razões tempestivamente apresentadas. MÉRITO ASSÉDIO MORAL " RESCISÃO INDIRETA Insurge-se o reclamante contra a decisão de origem que indeferiu o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, em virtude da existência de assédio moral, considerando que o representante legal da reclamada o tratava de forma desrespeitosa, imputando-lhe palavras de baixo calão, como "burro e anta", na frente de clientes e demais empregados da loja. Requer a procedência do pedido de rescisão indireta e deferimento das verbas daí decorrentes. Examina-se. Segundo a psicanalista francesa, Marie-France Hirigoyen, no seu livro "Assédio Moral", publicado pela editora Bertrand, o assédio dessa natureza "define-se como toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho". E com relação aos meios empregados, esclarece a Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, em seu artigo "O Assédio Moral no Direito do Trabalho", que: "O empregado que sofre assédio é objeto de condutas abusivas, manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos repetidos, os quais podem agredir sua personalidade, sua dignidade ou sua integridade física ou moral, degradando o clima social..." (Revista da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica, nº 2, Novembro de 2003, págs. 115/116) - grifei. Na hipótese dos autos, não há dúvida de que o laborista foi vítima de abuso de direito por parte do empregador, que extrapolou o exercício regular do poder diretivo da empresa, ao tratar o reclamante de forma desrespeitosa, chamando-o de "burro e anta". É nesse sentido a prova dos autos. Vejamos. Disse a primeira testemunha ouvida a rogo do reclamante, Sra. Jokbede Alves Moreira, que: "o Sr. Valdelei costumava chamar os empregados de burros, antas; que às vezes o Sr. Valdelei falava tais palavras em tom alto; que referido senhor não se importava se havia clientes na loja; que já viu o Sr. Valdelei dizer ao reclamante que ele era burro e anta; que às vezes ele também dizia essas palavras em tom de brincadeira; que quando acontecia algo de anormal na loja, o Sr. Valdelei ficava nervoso e começava a chamar os empregados de antas e burros; que ele costumava também falar que ia fazer um cercadinho de grama e colocar os empregados para pastar (...); que presenciou várias vezes o Sr. Valdelei destratar o autor; que o tom de voz do Sr. Valdelei era alto; que às vezes o Sr. Valdelei não era educado (...) " fls. 115/116. A Sra. Sheila Juliane Gomes, ouvida às fls. 116/117, apesar de informar que nada tem a reclamar do Sr. Valdelei e que nunca presenciou o Sr. Valdelei chamar o reclamante de "burro e anta", falou, também, que "em conjunto, o Sr. Valdelei já

falou para os empregados que eles eram burros e antas, porém a depoente não sabe dizer se essas palavras foram ditas em tom de brincadeira ou não (...). A terceira testemunha trazida pelo demandante, Sr. Fernando Lemos, afirmou que: "era cliente da loja e já presenciou o Sr. Valdelei chegar nervoso e gritar com o reclamante e outros empregados, falando "seu burro" "seu ignorante"; que o tom de voz do Sr. Valdelei era estridente; que das vezes que ouviu o Sr. Valdelei gritar com os empregados e com o reclamante parecia que era sério" " fl. 117. Mesmo a testemunha trazida pela reclamada, Sra. Ana Lúcia Costa, disse que o Sr. Valdelei tem um timbre de voz alto e que nunca presenciou o Sr. Valdelei chamar os empregados de burros ou antas com o intuito de ofendê-los; que ele apenas falava tais palavras numa conversa informal e de modo normal (fl. 117). Não se pode perder de vista que o empregador deve garantir um ambiente de trabalho saudável para quem lhe presta serviços, o que não se vislumbra na hipótese vertente, pois, sequer de brincadeira, poder-se-ia admitir que os empregados fossem chamados de "burros e antas". Nesse sentido, aliás, a doutrina de Martha Schimidt: "Em se tratando de assédio moral, é importante ter em mente que as relações existentes no processo produtivo condicionam, de certa maneira, a qualidade de vida dos indivíduos de uma certa sociedade. O que se passa dentro das empresas é, pois, essencial para a democracia e para a afirmação dos direitos fundamentais dos indivíduos. Obrigação de todos, no limite de suas responsabilidades, o bom ambiente do local de trabalho constitui um dos sinais do progresso social" (ob. cit., págs. 133/135). Como se vê, a violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e integridade psíquica e até mesmo física do empregado, afrontando princípio fundamental da Constituição da República. Em consequência, aplica-se o art. 483, e, da CLT, considerando que o empregador praticou ato lesivo à honra e boa fama do reclamante. Logo, demonstrada nos autos a prática de ato lesivo à honra e dignidade do reclamante, em face da existência de assédio moral por parte do empregador, plenamente justificável o motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho e deferimento das verbas rescisórias pertinentes. Destarte, faz jus o reclamante ao aviso prévio indenizado, multa de 40% sobre o FGTS, guias CD/SD e TRCT/01. A baixa na CTPS deve observar a projeção do aviso prévio. Indevida a multa prevista no art. 477 da CLT, eis que as verbas rescisórias tornaram-se devidas a partir de então.

Provimento nestes termos.

DANOS

MORAIS No aspecto, insta ressaltar que o dano moral afeta a ordem interna do ser humano, o conjunto de direitos de sua personalidade, seu lado psicológico, em virtude de dor, sofrimento, tristeza, ou outro sentimento qualquer, que atinge seu íntimo e seus valores e repercute na vida profissional e social do empregado. Saliente-se, também, que a pretensão indenizatória por danos morais e materiais, prevista nos artigos 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República e artigos 186 e 927 do Novo Código Civil, pressupõe, necessariamente, um comportamento do agente que, (...) "desrespeitando a ordem jurídica, cause prejuízo a outrem, pela ofensa a bem ou direito deste. Esse comportamento deve ser imputável à consciência do agente por dolo (intenção) ou por culpa (negligência, imprudência ou imperícia), contrariando seja um dever geral do ordenamento jurídico (delito civil), seja uma obrigação em concreto (inexecução da obrigação ou de contrato)" (Rui Stoco, Responsabilidade Civil, 2a. edição, ed. Revista dos Tribunais). O comportamento do agente que desrespeita a ordem jurídica, causando prejuízo a outrem " pela ofensa a bem ou direito deste -, gera a responsabilidade civil, traduzindo-se, na prática, pela reparação do dano ocasionado; é o ilícito figurando como fonte geradora de responsabilidade, devendo o agente recompor o patrimônio (moral ou econômico) do lesado, ressarcindo-lhe os prejuízos (danos) acarretados. Ora, a situação delineada nestes autos teve como causa a conduta errônea do empregador, contrária ao direito, tendo o empregado sofrido momentos angustiantes e humilhantes, o que afeta, no mínimo, a sua dignidade, a sua auto-estima e integridade psíquica. Incontroversa, portanto, a relação de causalidade entre a ação antijurídica e o dano causado, requisitos suficientes para a configuração do direito à reparação moral pretendida. Assim, dou provimento ao apelo, no tópico, para arbitrar em R\$5.000,00 a indenização por danos morais.

CONCLUSÃO Conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho e deferir ao reclamante o aviso prévio indenizado, multa de 40% sobre o FGTS, guias CD/SD, TRCT/01 e indenização por danos morais, tudo nos termos da fundamentação. Acresço à condenação o valor de R\$6.000,00 com custas pela reclamada de R\$120,00.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por sua Terceira Turma, à unanimidade, conheceu do recurso e, no mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento para reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho e deferir ao reclamante o aviso prévio indenizado, multa de 40% sobre o FGTS, guias CD/SD, TRCT/01

e indenização por danos morais, tudo nos termos da fundamentação; acresceu à condenação o valor de R\$6.000,00 com custas pela reclamada de R\$120,00. Belo Horizonte, 30 de novembro de 2005.
JUÍZA LUCILDE D'AJUDA LYRA DE ALMEIDA Presidente ad hoc e Relatora ACÓRDÃO-
00715-2005-070-03-00-0-RO LA/VA

DECISÃO

DECISÃO: A TURMA, à unanimidade, conheceu do recurso e, no mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento para reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho e deferir ao reclamante o aviso prévio indenizado, multa de 40% sobre o FGTS, guias CD/SD, TRCT/01 e indenização por danos morais, tudo nos termos da fundamentação; acresceu à condenação o valor de R\$6.000,00 com custas pela reclamada de R\$120,00.

PROCESSO Nº. 00212 - 2005 - 005 - 23- 00

CUIABÁ, MT

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

DECISÃO

por unanimidade, conhecer do recurso interposto e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Juiz Relator.

PROCESSO Nº. 00359 - 2005 - 002 - 23- 00

CUIABÁ, MT

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

DECISÃO

por unanimidade, conhecer parcialmente do recurso e, in totum, das contra-razões e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Juiz Relator.

PROCESSO Nº. 0840 - 2005 - 044 - 3- 00-3

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 1ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Recorrentes: EDIÇÕES NATUREZA LTDA. GEORGE HENRIQUE SILVA Recorridos: OS MESMOS EMENTA: ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Passando o reclamante, detentor de cargo de confiança, a subalterno daqueles que deveriam auxiliá-lo, ficando destituído de qualquer função após ter sido remanejado para outro setor, além de ficar impedido de participar das reuniões de trabalho para a quais somente os outros colegas eram convocados, não se pode ignorar a repercussão negativa ou abalo moral causado ao empregado tido como indigno de confiança. Adotando o empregador tal atitude, sem respaldo satisfatório em provas, ocorre a quebra das obrigações recíprocas inerentes ao contrato, devendo responder pela indenização decorrente dos danos morais causados ao trabalhador. Vistos os autos, relatado e discutido o recurso ordinário interposto contra decisão proferida pelo MM.º juízo da 2.ª Vara do Trabalho de Uberlândia/MG em que figuram como recorrentes EDIÇÕES NATUREZA LTDA. e GEORGE HENRIQUE SILVA e como recorridos OS MESMOS.

R E L A T Ó R I O Ao de f. 485, que adoto, acrescento que o MM.º juízo da 2.ª Vara do Trabalho de Uberlândia julgou procedentes, em parte, os pedidos deduzidos na inicial. O reclamante opôs embargos de declaração (f. 494), que foram julgados procedentes (f. 496/495). Inconformada, a reclamada interpôs recurso ordinário (f. 498/503), instruído com o pagamento do depósito recursal (f. 505), preparo (f. 504), pugnando pela reforma do julgado quanto aos seguintes temas: prova ilícita, nulidade da advertência, alteração da função, assédio moral. Recurso ordinário do reclamante (f. 507/517), objetivando a reforma do julgado, visando ao deferimento dos reflexos das comissões pagas por fora e diferenças, pagamento de horas extras, apuradas de acordo com a prova oral, hora extra pela não-concessão do intervalo intrajornada, integração dos reflexos das horas extras e adicional noturno nos repousos semanais remunerados e feriados para o cálculo das demais verbas, danos materiais, em razão da rescisão prematura do contrato, em face da estabilidade, majoração do valor arbitrado a título de danos morais. Contra-razões recíprocas, pelo reclamante (f. 518/528) e pela reclamada (f. 530/535).

Procurações, nas f. 126 e 467. Ficou dispensada a manifestação da douta Procuradoria Regional do Trabalho, conforme o artigo 82, II, da Resolução Administrativa n.º 127/2002.

É o relatório.

V O T O

JUÍZO DE

CONHECIMENTO Presentes os pressupostos objetivos e subjetivo, conheço do recurso interposto.

JUÍZO DE MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ

PROVA

ILÍCITA Alega a recorrente que o juiz de 1.ª instância deferiu o pedido da reclamada referente à utilização de prova ilícita, salvo correspondência enviada diretamente para a conta pessoal do autor, devendo o mesmo entendimento ser aplicado ao documento na f. 70. A posição doutrinária pertinente à iniciativa do juiz no âmbito da atividade instrutória é de ser posta tendo em vista o Direito Processual como um todo. Assim sendo, se na esfera do Direito Processual Civil a doutrina revela a necessidade de pronta intervenção do julgador na produção de provas, maior razão há de caber para adoção de tal procedimento no processo do trabalho, onde sabidamente as partes encontram-se em situação de desigualdade material e processual. Ainda que assim não seja, vale dizer, mesmo que não se entenda presente qualquer desigualdade, a atuação do juiz no processo do trabalho, no campo específico da prova, não pode ser tratada de modo diverso e, do mesmo modo que no processo civil, deve ser de tal modo que contribua de modo efetivo para que seja reproduzida nos autos a relação substancial em sua pureza. E para tanto essa atuação reclama atividade incessante no campo da investigação. O juiz, de ofício, deve dar o valor e a fê que o documento possa merecer. Verificando, pois, que a v. sentença está devidamente fundamentada, e as provas apreciadas foram consideradas em seu conjunto, não prevalece a impugnação ao documento na f. 70, de cuja autenticidade não se duvida, estando o seu conteúdo em harmonia com os elementos extraídos das demais provas colhidas nestes autos, tendo a mesma força probante dos documentos de mesma espécie e origem apresentados pela recorrente (f. 228/260), revelando as alegações da recorrente o mero inconformismo com o resultado da lide.

Nego provimento.

ADVERTÊNCIA A r. decisão proclamou a

nulidade da advertência feita por escrito ao reclamante, no dia 30-12-2004, em razão das irregularidades detectadas na prestação de contas da festa por ele organizada (f. 46), ao fundamento de que a culpa não poderia a ele ser atribuída, pelo fato do número de convidados ter sido superior ao previsto, razão do inconformismo da recorrente, argumentando que "respeitou os preceitos jurídicos que regem a matéria" ao aplicar a penalidade. Impende salientar que o reclamante foi admitido em 04-11-2002, não constando em sua vida funcional qualquer irregularidade cometida no desempenho de

suas funções, inclusive, foi promovido à função de supervisor de operações. Não obstante tenham sido comprovados os fatos acima mencionados, e, embora o autor não tenha negado o ocorrido, é certo que a organização da festa não ficou apenas a seu cargo, restando incontroverso que tal empreendimento contou com a colaboração de outra empregada da reclamada, de nome Kênia, que, em depoimento, disse que auxiliou o reclamante na festa de fim de ano (f. 479). Convém ressaltar, porém, que esta testemunha não só auxiliou na organização das festividades, considerando que ambos assinaram o contrato com o buffet e cerimonial (f. 41/42), onde constou orçamento para 200 pessoas. Entretanto, na condição de "auxiliar" do recorrente, permaneceu como Supervisora, não sendo remanejada. Conclusão inarredável, apenas o autor sofreu punição (advertência e destituição do cargo de confiança com alteração de sua função), configurando o bis in idem vedado em direito. Com efeito, embora houvesse previsão de número fixo de convidados e no ato de pagamento ao buffet foi constatado que houve um número superior de convidados (cerca de 30 pessoas a mais), a realidade que emerge do depoimento da própria reclamada (f. 478), supera qualquer controvérsia a respeito da questão, ao declarar a depoente "que não se pode atribuir ao autor culpa pelo excesso de participantes, mas cabia a ele o controle dos mesmos". A sindicância instaurada pela empresa, para apuração do ocorrido, concluiu que o autor foi o único responsável pelas irregularidades, até porque "o mesmo confessou ter sido a pessoa que manteve contato com o buffet" (f. 55/62). A reclamada ao aplicar a pena de advertência atribuindo toda a culpa ao recorrido, deu tratamento diferenciado e discriminatório ao autor, ao isentar a outra empregada que detinha a mesma responsabilidade pela organização do evento. Aliás, neste particular, consta a assinatura do reclamante e de sua colega Kênia no contrato de locação do salão social da AABB (f. 213/214), confirmando mais uma vez que ambos estavam devidamente autorizados para a assinar contratos em nome da empresa. Por outro lado, segundo se infere do documento na f. 214, 219 e 232, as despesas decorrentes do evento foram pagas pela recorrente diretamente aos prestadores de serviço, o que demonstra que não houve intenção do recorrido de locupletar-se indevidamente, em razão do erro que levou à majoração do valor devido ao buffet. Nestas circunstâncias, não poderia mesmo prevalecer a advertência aplicada, porque a apuração do número de pessoas que foram convidados, inclusive o pedido de desculpas pelo erro, partiu destes dois empregados (f. 241), George e Kênia. Nego provimento, mantendo a decisão de origem, quanto a declaração de nulidade da advertência aplicada ao recorrido.

ALTERAÇÃO DA FUNÇÃO A reclamada sustenta que a sentença foi embasada em prova ilícita (documento na f. 70), além de outros documentos que instruíram a inicial, todos de fácil adulteração, não havendo que se falar em rescisão indireta do contrato de trabalho, porquanto não houve rebaixamento de função. Aduz, que procedeu ao remanejamento de todos os supervisores, objetivando a ampliação de seus conhecimentos em relação aos demais departamentos existentes na empresa, o que ocorreu em fevereiro de 2005. Afirma, também, que a defesa está em sintonia com a prova documental e oral, em que pese o depoimento da testemunha Drielle Oliveira Balbino (f. 480), onde fez constar que "houve um documento dizendo que o autor não mais respondia pelo COP; que o reclamante não tinha nenhuma função ou atribuição quando foi para o SAC; que o reclamante não participava das reuniões no SAC, e quem respondia pela supervisão do setor eram os srs. Wesley e Cecília; que, posteriormente, o reclamante foi impedido de mexer no computador, conforme recomendação verbal; que o reclamante não era convocado para as reuniões do SAC; que por ocasião de uma reunião da CIPA todos os funcionários subiram para fazê-lo; que foi D. Kênia quem fez os contratos com o buffet encarregado da festa de confraternização; que D. Kênia colocou uma pessoa para controlar o acesso à festa; que pelo que sabe somente o reclamante teve retirado o seu aparelho celular". No que tange à prova ilícita (f. 70), a questão já foi objeto de análise quando do exame do item anterior, razão pela qual os mesmos fundamentos já expostos são mantidos, porquanto suplantam as alegações da recorrente. Diante do quadro fático delineado nestes autos, não se pode ter por aceitável as alegações recursais de que o recorrido, após o remanejamento, não tenha ficado sem atribuições, e que, quando não faltava, ficava fazendo trabalhos escolares na internet, ocasião em que a testemunha Wesley de Oliveira Naves (depoimento na f. 481) e Dona Cecília, que eram monitores, estes assumiam a supervisão do setor. Considerando esta mesma testemunha informou que o reclamante manifestou interesse nas atividades do SAC, tal fato demonstra que não houve desinteresse do recorrido pelas atividades do setor, mas esvaziamento de suas funções.

Neste aspecto, prevalecem os motivos que levaram o julgador a firmar o seu convencimento sobre a matéria, ao concluir que: "a empresa não confia no reclamante e não vê mais perspectivas de ascensão funcional porque a presença

deste no local de trabalho torna-se realmente inviável e constrangedora. Não há como retornar ao COP já que a ocupação do cargo de confiança integra o poder diretivo do empregador. Assim, considerando-se a infração grave de obrigações decorrentes do contrato de trabalho a rescisão indireta se impõe". Veja-se, a propósito, as declarações do preposto, "que após o ajuizamento da ação a situação ficou constrangedora e foi proposta ao autor uma licença remunerada até o ajuizamento da ação ou término da sua estabilidade (retifique-se apenas para julgamento da ação ao invés de ajuizamento) Na verdade, colhe-se dos autos que sendo o recorrido eleito membro da CIPA em outubro de 2004, gozava de estabilidade provisória até outubro de 2006 (f. 35/38), além da pena de advertência, foi destituído da função de confiança, sem que outras funções tenham sido a ele atribuídas. Embora a reclamada tenha reconhecido em seu depoimento "que não se pode atribuir ao autor culpa pelo excesso de participantes", é inegável que o recorrido sofreu dupla punição pelo mesmo fato, tornando insustentável a manutenção do vínculo empregatício. Nego provimento.

INDENIZAÇÃO PELO ASSÉDIO MORAL Reitera a recorrente o argumento de que "não há se falar em deixar o reclamante sem atribuições, haja vista que as atribuições inerentes ao cargo de supervisor poderiam ter sido exercidas pelo mesmo sem qualquer interferência da reclamada". De início, cumpre salientar que o depoimento da testemunha Drielle Oliveira Balbino (f. 480) deixou claro que o reclamante não tinha nenhuma função ou atribuição quando foi para o SAC, e que a supervisora Kênia responderia pelo COP (função da qual o reclamante foi destituído). Ademais, a própria licença remunerada impingida ao reclamante prova a conduta irregular da empresa, demonstrando o rigor excessivo no tratamento dispensado ao autor. Superada esta questão, verifica-se que, após ser transferido para o SAC, o reclamante ficou faltoso em alguns dias e acobertado por atestado médico em outros dias (f. 78/79), e que foi realizada a compensação das horas extras com "folgas a compensar" (f. 427/432) no mês de janeiro de 2005. Passando o reclamante, detentor de cargo de confiança, a subalterno daqueles que deveriam auxiliá-lo, ficando destituído de qualquer função após ter sido remanejado para outro setor, além de ficar impedido de participar das reuniões de trabalho para a quais somente os outros colegas eram convocados, não se pode ignorar a repercussão negativa ou abalo moral causado ao empregado tido como indigno de confiança. Adotando o empregador tal atitude, sem respaldo satisfatório em provas, ocorre a quebra das obrigações recíprocas inerentes ao contrato, devendo responder pela indenização decorrente dos danos morais causados ao trabalhador. Nego provimento.

ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

**RECURSO
GRATIFICAÇÕES/COMISSÕES PAGAS POR FORA**

REFLEXOS E DIFERENÇAS Verifico que o fato considerado pelo juízo de primeiro grau motivando a razão do indeferimento do pedido de pagamento de diferenças de comissões pagas "por fora", comissões devidas e não pagas a partir de janeiro de 2003, foi embasado no depoimento das testemunhas Kênia e Wesley, que afirmaram que o supervisor recebe apenas salário fixo, destacando o depoimento do autor, ouvido como informante em outro processo ajuizado por outro colega, em que disse que "que todos os valores das comissões eram incluídos nos recibos de salário" (f. 175). A equação e solução da matéria, depende, tão-somente, do exame da prova produzida nos autos, a qual, na espécie, leva ao desprovimento do pedido inicial. Com efeito, os recibos de pagamento comprovam que reclamante recebeu o pagamento de comissões e demais reflexos (f. 433/438), enquanto no exercício da função de atendente, fato que corrobora com a defesa da reclamada, de que no exercício desta função o reclamante recebia salário fixo mais comissões. Por outro lado, no pertinente ao pedido de pagamento de comissões devidas e não pagas, a partir de janeiro de 2005, o depoimento das testemunhas acima mencionadas, Kênia e Wesley, confirmam as alegações da ré, de que o supervisor recebe apenas salário fixo. Ora, como o recorrente foi ouvido como informante em outro processo, tendo declarado que era supervisor, e que todo o valor das comissões eram incluídos nos salários, a conclusão é de que não existem diferenças de comissões a serem quitadas. Este arremate é inarredável, porque sendo certo que o ônus da prova era da recorrida, a prova oral foi favorável à sua defesa, no aspecto focado pelo autor. Nego provimento.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS

APURAÇÃO CONFORME PROVA ORAL

Fundamentando-se nos fatos apurados pelo julgador, de que os cartões de ponto não refletem a realidade, e ainda assim considerou tais anotações válidas, quanto à efetiva jornada de trabalho cumprida de segunda-feira à sexta-feira, alega o reclamante que tal entendimento não pode prevalecer, já que tais documentos perderam totalmente sua credibilidade. Há, porém, algumas considerações adicionais a serem feitas, em relação ao critério adotado para o deferimento e apuração das horas

extraordinárias. A primeira, em relação à constatação de que os registros de ponto revelam exatamente a jornada cumprida durante a semana pelo autor, fato corroborado pelo depoimento das testemunhas, exceto quanto aos "dias referentes à mídia (dia em que a empresa inseria publicidade em programas de televisão, por exemplo, programa do Ratinho), os horários não eram anotados nos cartões de ponto, Havia, sim, controle de presença" (f. 490). Examinando os documentos acostados aos autos, para apuração das horas extras o juízo adotou os horários registrados nos cartões de ponto (horas trabalhadas e compensadas). Os sábados e domingo trabalhados serão aqueles constantes das folhas de ponto. Porém, o horário de tais dias será aquele informado pelas testemunhas. Em razão dessas peculiaridades, não há discrepância entre as provas existentes nos autos e a r. decisão, em relação ao critério adotado para apuração das horas extras. Por outro lado, no pertinente ao pedido de condenação da recorrida ao pagamento de horas extraordinárias, pela não concessão do intervalo intrajornada, o inconformismo do recorrente é procedente. Examinando os registros de ponto, as anotações feitas comprovam que nem sempre o autor usufruía o intervalo para descanso e alimentação, v.g., o cartão de ponto do me de setembro de 2003 (f.212), indicando que no dia 02 de setembro o autor iniciou suas atividades às 11h e 27min, que foram encerradas às 20h e 08min, não gozando do intervalo intrajornada, a despeito do registro de intervalo em outros dias. Dessa forma, dou parcial provimento ao recurso, para condenar a reclamada ao pagamento das horas extraordinárias, observados os termos da Orientação Jurisprudencial n.º 307 do TST, sendo devida uma hora extra, com o acréscimo de, no mínimo, 50%, sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, em relação aos dias efetivamente laborados, em que não houve concessão do intervalo intrajornada, ou sua concessão parcial (art. 71 da CLT).

REFLEXOS DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS
INTEGRAÇÃO Aduz o recorrente que ao deferir as horas extras e reflexos não foi deferida a integração dos reflexos em repouso semanais remunerados, devendo integrar a base de cálculo do 13.º salário, férias acrescidas de 1/3, aviso prévio e FGTS + 40%.

Com razão. Havendo horas extras habitualmente prestadas integram o cálculo do repouso semanal remunerado, o que confere a esta parcela sua natureza salarial e determina sua integração no salário para todos os efeitos legais, devendo refletir nas férias acrescidas de 1/3, 13.º salário, aviso prévio, FGTS + 40%. Dou provimento.

DANOS MATERIAIS **LUCROS**
CESSANTES Não procede o pedido de anotação da CTPS do autor com a data final do período de estabilidade reconhecida, sendo equivocado o entendimento do recorrente de que a rescisão prematura do contrato de trabalho é lesiva aos direitos do autor, tendo em vista que as contribuições previdenciárias do período de estabilidade são importantes em caso de afastamento e, principalmente, em caso de uma eventual aposentadoria. O período de estabilidade provisória, convertido em indenização por força de decisão judicial, não é computado no tempo de serviço do empregado, máxime quando a lei não determina a incidência de contribuição previdenciária sobre verba de cunho nitidamente indenizatório.

Nego provimento. **INDENIZAÇÃO POR**
DANOS MORAIS **VALOR ARBITRADO** No que tange ao valor arbitrado a título de indenização por dano moral tem caráter compensatório para quem recebe e punitivo para quem paga, não podendo ser causa de enriquecimento ilícito. É exorbitante o valor postulado (200 x R\$1.547,00), ou seja, R\$309.400,00, o que corresponde a 200 remunerações do autor. A r. Decisão levou em conta "o grau de culpa", considerado leve. Notadamente, porque "a ofensa não foi intensa e a indignação do autor recrudescer porque queria ele retornar ao cargo que ocupava o que não ocorreu". Diante de tais circunstâncias, o valor arbitrado, R\$1.800,00, correspondente a duas vezes o salário básico pago em dezembro de 2004, levando em conta que o contrato estava em vigor, e que os salários vêm sendo pagos, não é procedente o inconformismo do recorrente, ao pretender a majoração do valor arbitrado a este título.

Nego provimento. **C O N C L U S ã O** Diante do exposto, conheço o recurso da reclamada e, no mérito, nego-lhe provimento. Conheço o recurso do autor e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, para acrescer à condenação o pagamento das horas extraordinárias decorrentes dos intervalos para descanso e alimentação não usufruídos ou usufruídos parcialmente, em relação aos dias efetivamente laborados, observados os termos da Orientação Jurisprudencial n.º 307 do TST, a razão de uma hora extra diária, com o acréscimo de, no mínimo, 50%, sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho; as horas extras habitualmente prestadas integram o cálculo do repouso semanal remunerado, sendo determinada a integração desta parcela no salário para todos os efeitos legais, devendo refletir nas férias acrescidas de 1/3, 13.º salário, aviso prévio, FGTS + 40%. Fundamentos pelos quais, **A C O R D A M** os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira

Região, pela sua Terceira Turma, à unanimidade, conhecer do recurso da reclamada; no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento; unanimemente, conhecer do recurso do autor; no mérito, por maioria de votos, vencido em parte o Juiz Relator, dar-lhe parcial provimento para acrescer à condenação o pagamento das horas extraordinárias decorrentes dos intervalos para descanso e alimentação não usufruídos, em relação aos dias efetivamente laborados, observados os termos da Orientação Jurisprudencial n.º 307 do TST, a razão de uma hora extra diária, com o acréscimo de, no mínimo, 50%, sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho; as horas extras habitualmente prestadas integram o cálculo do repouso semanal remunerado, sendo determinada a integração desta parcela no salário para todos os efeitos legais, devendo refletir nas férias acrescidas de 1/3, 13.º salário, aviso prévio, FGTS + 40%, mantido o valor da condenação. Belo Horizonte, 01 de fevereiro de 2006

JUIZ BOLÍVAR VIÉGAS PEIXOTO

DECISÃO

DECISÃO: A TURMA, à unanimidade, conheceu do recurso da reclamada; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento; unanimemente, conheceu do recurso do autor; no mérito, por maioria de votos, vencido em parte o Juiz Relator, deu-lhe parcial provimento para acrescer à condenação o pagamento das horas extraordinárias decorrentes dos intervalos para descanso e alimentação não usufruídos, em relação aos dias efetivamente laborados, observados os termos da Orientação Jurisprudencial n. 307 do TST, a razão de uma hora extra diária, com o acréscimo de, no mínimo, 50%, sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho; as horas extras habitualmente prestadas integram o cálculo do repouso semanal remunerado, sendo determinada a integração desta parcela no salário para todos os efeitos legais, devendo refletir nas férias acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio, FGTS + 40%, mantido o valor da condenação.

PROCESSO Nº. 1179 - 2005 - 014 - 3- 00-1

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

Recorrentes: ELVIO MARIANO DA SILVA (1) BANCO BRADESCO S/A (2) Recorridos: OS MESMOS EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente, durante um tempo prolongado, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A exigência de metas pelo empregador, ainda que elevadas, não traduz ataque sistemático e prolongado, nos moldes descritos acima, e é insuficiente para caracterizar o assédio moral. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, em que figuram, como recorrentes, ELVIO MARIANO DA SILVA (1); BANCO BRADESCO S/A (2); e, como recorridos, OS MESMOS. RELATÓRIO Insurgem-se as partes, contra a decisão proferida pela MM. 14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que julgou parcialmente procedente a reclamação ajuizada por ELVIO MARIANO DA SILVA contra BANCO BRADESCO S/A. O reclamante, às f. 705/718, insiste no pedido de pagamento do salário substituição, sustentando ter comprovado o fato de ter assumido as funções do gerente Rogério Bertolini durante suas férias. Pede horas extras em face da redução do intervalo intrajornada, bem como seja integrada a ajuda-alimentação em sua remuneração. Renova, ainda, os pedidos de equiparação salarial, pagamento de comissões e questiona a decisão no tocante à forma de apuração da quantia devida a título de

restituição da cota recolhida pelo empregador à entidade de previdência privada. Argumenta, ainda, que também faz jus à compensação do dano moral sofrido em razão de assédio moral. O reclamado, à f. 719/726, insurge-se contra o deferimento das diferenças de horas extras, diferenças de férias, restituição da contribuição patronal ao plano de previdência privada e diferenças da multa de 40% sobre o FGTS.

Contra-razões recíprocas às f. 729/739 e 742/747. Desnecessário o parecer escrito da d. Procuradoria, porque ausente o interesse público. É o relatório.

VOTO Os recursos interpostos pelas partes são próprios, tempestivos e a representação de ambas é regular (f. 157 e 668). Além disso, a reclamada comprovou o recolhimento do depósito recursal e das custas (f. 727/728). Evidenciados os pressupostos de admissibilidade dos dois apelos, deles conheço.

MÉRITO RECURSO DO RECLAMANTE SUBSTITUIÇÃO O reclamante não se conforma com o indeferimento do salário substituição e sustenta ter comprovado o fato de que assumiu as funções do gerente geral da agência, Sr. Rogério, durante as férias regulamentares do mesmo. A testemunha arrolada pelo próprio banco afirmou, realmente, que o autor substituiu o gerente geral em suas férias. Como se infere desse depoimento, transcrito à f. 685, a testemunha assegurou que o autor assumia todas as atribuições do gerente geral quando o substituíam em suas férias. Se a prova testemunhal produzida pelo próprio banco confirma a substituição alegada, não de ser deferidas ao reclamante as diferenças correspondentes. Acentuo que o Juízo de origem ao apreciar o feito, concluiu que o autor não chegava a assumir integralmente as atribuições de gerente geral, pois ele próprio admitiu que os poderes para admitir e dispensar empregados eram mais restritos. O reclamante afirmou à f. 680, que dependia de autorização da diretoria para promover a admissão ou dispensa de algum empregado durante as substituições. A meu ver, esse aspecto, por si só, não descaracteriza a substituição. Em primeiro lugar, ressalta a circunstância de que o autor assumia todas as atribuições do gerente geral durante as férias do titular, tendo alterada, inclusive, a sua alçada para negociação. E nem mesmo lhe era negada a possibilidade de contratar ou dispensar empregados, sendo exigida, apenas, a submissão desses atos ao crivo da diretoria. Além disso, não há prova conclusiva de que essa autorização não fosse exigida também do gerente geral, pois esse fato não chegou a ser esclarecido pelas testemunhas. Se as funções rotineiras eram exercidas pelo autor, em sua integralidade, a substituição deve ser reconhecida. Defiro as diferenças reivindicadas, com reflexos sobre o FGTS acrescido de 40%. Não há reflexos sobre os repousos, eis que as diferenças são calculadas de acordo com o salário mensal do substituído. Tampouco haverá incidência sobre férias, 13º salário e parcelas rescisórias, pois não se trata de parcela paga com habitualidade, haja vista que o próprio reclamante limita o pleito a três vezes ao longo de três anos. A ajuda alimentação não era calculada com base no salário mensal, pelo que não há reflexos a deferir sob esse prisma. Modifico a r. sentença quanto a esse aspecto para deferir o salário substituição, nos meses de janeiro de 2003, 2004 e 2005, com reflexos no FGTS acrescido de 40%.

HORAS EXTRAS - INTERVALO Como se percebe de f. 691, o Juízo de origem concluiu que os registros de ponto mantidos pelo banco continham lançamentos de horas extras em número superior àquele efetivamente quitado. Deferiu por isso, o pagamento correspondente, como se apurar em liquidação, frisando que seriam consideradas extraordinárias tanto as horas extras trabalhadas além do limite de oito horas, como também o lapso suprimido do intervalo intrajornada. Ao analisar os embargos de declaração opostos pelo autor (f. 703), o Juízo ressaltou que as horas extras do intervalo corresponderiam apenas ao período efetivamente suprimido. Insurge-se o reclamante contra essa decisão e afirma fazer jus a uma hora extra integral, sempre que o intervalo teve duração inferior ao da lei. Esclareço, inicialmente, que o autor era bancário e cumpria jornada de 8 horas, porque estava, incontroversamente, inserido na exceção do artigo 224, § 2º, da CLT. Por outro lado, ressalto que, de fato, paira controvérsia a respeito do alcance do entendimento contido na Orientação Jurisprudencial 307 da SDI 1 do C. TST. Tenho entendido que mesmo a supressão parcial do intervalo para refeição gera para o empregado o direito ao recebimento da hora extra integral. Conforme já acentuado acima, tem prevalecido no C. TST o posicionamento de que a supressão dessa pausa importa afronta a norma que trata de segurança e saúde do trabalhador. Por esse motivo, ainda que o obreiro usufrua de intervalo inferior ao previsto na lei, a exigência da prestação de serviços durante uma parte desse descanso impõe o pagamento de uma hora extra diária. Confira-se, a seguir, a ementa referente a um dos precedentes que deram origem à aludida Orientação Jurisprudencial:

EMBARGOS DO RECLAMANTE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE BASE DE CÁLCULO SALÁRIO MÍNIMO A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 2 da

SBDI-1 do TST. Embargos não conhecidos. EMBARGOS DA RECLAMADA INTERVALO INTRAJORNADA CONCESSÃO PARCIAL INVALIDADE O intervalo intrajornada concedido a menor (40 minutos, em jornada de 8 horas) gera o direito, para o empregado, à remuneração, como extra, da hora integral. Trata-se de norma de natureza tutelar, objetivando preservar a saúde e a segurança do trabalhador. Embargos não conhecidos. (PROCESSO: E-RR-NÚMERO: 628779 ANO: 2000 PUBLICAÇÃO: DJ -22/11/2002 ACÓRDÃO SBDI1 - Ministra-Relatora MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI)

A leitura dos fundamentos revela, de forma clara, que a intenção dos julgadores era conceder a hora extra integral, mesmo quando o trabalhador usufruía de intervalo inferior ao mínimo legal.

Confira-se o teor dessa fundamentação: "As normas sobre duração da jornada de trabalho são de cunho tutelar. Por meio delas, pretendeu o legislador assegurar melhores condições ao trabalhador, no exercício das atividades. Não há dúvidas de que a extensa e contínua execução de tarefas, muitas vezes repetitivas, gera a diminuição da atenção, aumentando o risco de acidentes. O descanso integra o estudo da higiene do trabalhador. Por ser meio de contenção da fadiga e estresse, tem natural função preventiva de disfunções. Tem o intervalo intrajornada, portanto, dupla função: se por um lado destina-se à alimentação do empregado, por outro preza pela preservação de sua saúde, física e mental, por meio do descanso. Não por acaso, a duração do trabalho é Capítulo constante do Título II, da CLT, ao lado de matérias como salário mínimo e férias anuais. O artigo 71, § 2º, da CLT, assim, deve ser interpretado sistematicamente, considerando as demais disposições do artigo, além das regras de proteção à saúde do trabalhador. O art. 71, § 4º, da CLT, chancela o entendimento de que é devida a remuneração, como extra, do período correspondente ao intervalo intrajornada concedido a menor: § 4º. Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho O caput do mesmo artigo dispõe que será obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de uma hora, quando a jornada for superior a seis. Dessa forma, apenas quando assegurado o período mínimo destinado ao descanso e alimentação do empregado, descumbe-se o empregador da obrigação legal. No presente caso, o intervalo intrajornada concedido era de apenas 40 (quarenta) minutos, insuficiente, estando correto o acórdão regional ao impor condenação em pagamento do intervalo intra jornada de forma integral, acrescido do adicional extraordinário. Não ocorre violação ao disposto no artigo 71, § 2º, da CLT. Não conheço." Por todas essas razões é devido o pagamento da hora extra integral, sem a dedução do intervalo efetivamente usufruído. As horas extras são habituais e geram reflexos sobre férias acrescidas de 1/3, 13º salários, FGTS acrescido de 40%, aviso prévio, repousos semanais remunerados, conforme já deferido. Modifico a r. sentença quanto a esse aspecto para fixar as horas extras resultantes da supressão parcial do intervalo em uma hora extra diária, mantidos os reflexos deferidos na sentença.

AJUDA-ALIMENTAÇÃO O reclamante insiste no pedido de integração da ajuda-alimentação em sua remuneração. Essa vantagem é prevista nas normas coletivas que vigoraram ao longo do período imprescrito. Todas elas excluem a natureza salarial do benefício, motivo pelo qual os reflexos reivindicados são indevidos. De mais a mais, o reclamado comprovou a inscrição no PAT (f. 392/405), dentro do período imprescrito, circunstância que, ao contrário do alegado, também exclui a feição salarial do benefício em estudo, nos termos da Orientação Jurisprudencial 133 da SDI 1 do C. TST: A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

Nada a prover. EQUIPARAÇÃO SALARIAL O reclamante se insurge contra a decisão que indeferiu o pleito de equiparação salarial e afirma ter demonstrado a identidade de funções com todos os paradigmas indicados na inicial. Conforme acentuado pelo Juízo de origem, o autor indicou, na peça de ingresso, nada menos que 14 paradigmas. Acontece que, ao confrontar os recibos de pagamento dos modelos e do reclamante, percebe-se que apenas dois dos primeiros percebiam salário superior, a saber, Arlene (f. 594) e Darival (f. 619). Os demais, sem exceção, percebiam remuneração inferior, o que torna prejudicado o pleito equiparatório deduzido em relação a eles. E ainda que assim não fosse, observo que o banco nega a identidade de funções (f. 352) e as testemunhas arroladas pelo autor nada esclarecem quanto aos paradigmas Breno, Cristien, Marcos Wagner, Vilani, Isaías, Itamar e Sérgio. Negado o fato constitutivo do direito à equiparação, competia ao reclamante o ônus de provar a identidade de funções. E quanto a esses modelos, o autor não conseguiu se desincumbir desse encargo. No tocante aos paradigmas, Emília, Vera Lúcia, Fábio, referidos pela testemunha Arlene (f. 681/682),

cabe notar o seguinte: de acordo com esse depoimento, Fábio seria caixa e foi promovido a gerente administrativo. Essa informação confere com os lançamentos encontrados nos recibos de pagamento desse empregado, que registram a aludida promoção em setembro de 2002, f. 583. Acontece que, ao confrontar os recibos com aqueles alusivos ao reclamante constata-se que o autor auferia rendimentos fixos no total de R\$2662,06, ao passo que o modelo Fábio recebia R\$1944,69, ou seja, o salário deste último era inferior, como já ressaltado acima. Quanto à paradigma Emília, a testemunha Arlene assegurou que a mesma teria ocupado as funções de chefe de expediente e gerente administrativo, mas os registros apresentados pelo banco mostram que a única função da modelo foi a de chefe de serviço. Ademais, também ela recebia remuneração muito inferior àquela auferida pelo autor, fato percebido claramente de f. 482 e 496. Situação idêntica é percebida em relação aos paradigmas Luiz Celso, Cibeli e Vera Lúcia, cujos demonstrativos de salário foram anexados às f. 509/511, 526/528 e 606/617. Remanescem, portanto, os paradigmas Arlene e Darival. A prova testemunhal não fornece elementos que esclareçam quais eram as atribuições do paradigma Darival. A informação da testemunha Arlene, a respeito da identidade de funções entre esse paradigma e o autor não convence, pois ela própria reconhece que o conhecia de vista, por ter comparecido a reuniões nas quais ele também estava presente, ou seja, nunca o viu em serviço. A par desse fato, a documentação de f. 619/631 revela o exercício de cargos diferentes, confirmando os termos da defesa. Quanto à paradigma Arlene restou evidenciada a identidade funções, fato confirmado pela testemunha que o próprio reclamado arrolou (f. 685). Como se percebe de f. 693, o Juízo de origem excluiu a equiparação com essa modelo, por entender que o autor confessou a diferença de tempo superior a dois anos. O reclamante afirmou, de fato, que a paradigma Arlene era gerente de contas desde 1992. Acontece que a equiparação não diz respeito a esse cargo, que não foi ocupado pelo autor nem pela modelo no período imprescrito, como se nota de f. 482/495 e 594/605. Nota-se, por outro lado, que a modelo passou a ocupar a função de gerente de expansão a partir de junho de 2002, ao passo que o autor foi posicionado no mesmo cargo em fevereiro de 2003. Conforme acentuado pelo Juízo de origem, os rendimentos fixos percebidos pelo autor eram inferiores àqueles recebidos por essa paradigma em R\$10,48. Ainda que a diferença não seja expressiva, não resta dúvida quanto ao seu cabimento, pelo que defiro a equiparação com a paradigma Arlene, a partir de fevereiro de 2003, com reflexos sobre férias, 13º salário, FGTS e parcelas rescisórias.

Modifico a r. sentença quanto a esse aspecto. **COMISSÕES** O reclamante insiste no pedido de pagamento das comissões, alegando estar comprovada a execução dos serviços de vendas dos produtos oferecidos pelo grupo Bradesco. Conforme já acentuado na sentença, não há evidência de que as partes tivessem ajustado o pagamento de qualquer tipo de remuneração específica para esse tipo de serviço. O banco, inclusive, negou esse fato, como se nota de f. 353. Vale frisar que o simples fato de a autora realizar algumas vendas não assegura, por si só o recebimento das comissões, se não houve ajuste expresso nesse sentido. Considera-se, nesse caso, que o serviço estava inserido nas atribuições normais dos empregados do banco, todos eles incumbidos de contribuir para alcançar as metas fixadas pela diretoria. Logo, a retribuição pretendida é indevida, pois o banco ajustou tão somente o pagamento do salário mensal fixo. Logo, a retribuição pretendida é indevida.

Nada a prover. **DEVOLUÇÃO DA COTA PATRONAL RECOLHIDA À ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA** O reclamante não se conforma com a determinação de que a parcela correspondente à cota recolhida pelo empregador à entidade de previdência será restituída em valor apurado em liquidação de sentença. O autor pondera que a importância reivindicada na inicial não foi objeto de impugnação. Não lhe assiste razão. Como se percebe de f. 359, o reclamado não só se insurgiu contra o pedido de restituição dessa parcela, como também afirmou que a importância indicada pelo autor era excessiva. Logo, há de ser mantida a decisão que determinou a apuração do valor efetivamente recolhido pelo banco em liquidação de sentença.

Nada a prover. **DANO MORAL** O reclamante postulou a compensação de dano moral, alegando ter sido vítima de assédio moral, caracterizado pelas constantes pressões e ameaças promovidas por prepostos do banco com o fim de alcançar as metas e objetivos impostos pela direção. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma

relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: Emotional "Abuse in The American Work Place"*). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas vice-versa e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. No caso em tela, ainda que o banco exigisse metas e as cobrasse dos gerentes e respectivas equipes, não se nota a intenção de dirigir contra o reclamante um ataque sistemático e prolongado nos moldes descritos acima. Além disso, não há evidência de rigor excessivo. A prova testemunhal, por sua vez, fornece poucos subsídios. A primeira testemunha arrolada pelo autor (Arlene Maria Guedes), ouvida à f. 681, sustentou que o autor ficava muito preocupado com as metas e que alguns empregados chegavam a comprar produtos para completar as quotas impostas. De acordo com essa testemunha, o Sr. Manoelino era grosseiro quando exigia o cumprimento das metas, ao passo que o Sr. Rogério Bertolini fazia as mesmas exigências, mas não era grosseiro. A segunda testemunha, Cláudio Martins da Rocha (f. 683) mencionou que um dos gerentes, Sr. Elias, disse várias vezes que se as metas não fossem atingidas ele perderia o emprego, ressaltando, porém, que nunca viu o autor receber esse tipo de ameaça. A testemunha arrolada pelo banco, por sua vez, apenas confirmou a imposição das metas, ressaltando que elas se referiam às agências e não eram atribuídas individualmente a cada empregado (f. 685). Nenhuma das testemunhas relatou casos de ofensas ou agressões dirigidas ao reclamante de forma sistemática. Também não se demonstrou que a hipótese dos autos evidenciasse rigor excessivo, com imposição de metas absurdas. Concluo, por isso, que o quadro probatório encontrado nos autos não evidencia assédio moral, pelo que não há dano moral a compensar. Ressalto que há, de fato, decisões proferidas por este Tribunal reconhecendo o assédio em ações movidas contra o mesmo banco. A caracterização desse tipo de ofensa, contudo, depende de cada caso concreto. Por esse motivo, as cópias anexadas pelo autor à peça de ingresso não vinculam esta Relatora. Nada a prover.

RECURSO DO RECLAMADO HORAS EXTRAS O Juízo de origem deferiu diferenças de horas extras, frisando que havia excessos consignados nos registros de ponto pendentes de quitação. O reclamado insurge-se contra a condenação e afirma que não foi considerado o fato de que as horas extras prestadas em um mês eram quitadas no mês seguinte. Não lhe assiste razão. O demonstrativo constante da sentença, à f. 691, mostra que o julgador levou em consideração o momento da quitação, frisando que o levantamento dos excessos estava incorreto, pois nem todas as horas extras eram computadas como tal. Demonstrou-se, inclusive, que o autor nem sempre usufruía de uma hora para refeição, mas não tinha computado esse lapso como extraordinário, na forma do artigo 71, § 4º, da CLT. Por todas essas razões, considero devidas as horas extras. Nada a prover.

FÉRIAS O autor teve reconhecido o direito ao pagamento de dez dias anuais, em dobro, suprimidos de suas férias. O reclamado não se conforma com a decisão e sustenta que em todos os anos o reclamante optou pelo gozo de apenas 20 dias, com recebimento do abono pecuniário aludido no artigo 143 da CLT. Não lhe assiste razão. A prova testemunhal produzida pelo próprio reclamado convence quanto ao fato de que os empregados eram compelidos a aceitar a concessão de apenas vinte dias de férias. A testemunha Maria Isabel Leite Carvalho (f. 684), arrolada pelo banco, afirmou que os papéis das férias já vinham prontos, com a opção de gozo durante apenas vinte dias. De acordo com a testemunha, apenas no ano de 2005 foi suspensa essa prática. As duas testemunhas arroladas pelo autor também confirmaram a exigência de que os empregados se afastassem por 20 dias apenas (f. 682 e 683). Concluo, por isso, que realmente não foi concedida ao reclamante a oportunidade de usufruir do descanso anual completo, tendo sido imposta a conversão prevista na lei. Em conseqüência, confirmo a reparação deferida. Nada a prover.

RESTITUIÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO RECOLHIDA À ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA O reclamante afirma, na inicial, que, ao ser dispensado sem justa causa, faria jus à restituição de todos os valores recolhidos em seu nome à instituição de previdência privada do reclamado. O autor sustenta que nem só as contribuições que ele próprio recolheu deveriam ser restituídas, mas também a cota patronal paga em seu nome. Afirmou-se,

na inicial, que uma ex empregada do banco, Sra. Arlene Maria Guedes recebeu a restituição nesses moldes. As partes não apresentaram nos autos cópias do estatuto e regimento do plano de previdência ao qual estava vinculado o autor. Sucede que o reclamado, na defesa, confirma os fatos narrados na peça de ingresso, ou seja, admite que uma de suas empregadas, ao ser dispensada, recebeu todos os valores recolhidos em seu nome para a entidade de previdência privada. Embora o reclamado sustentasse que essa empregada encontrava-se em uma situação específica, não chegou a esclarecer qual seria o elemento diferenciador que asseguraria o pagamento da verba à empregada Arlene, diversamente do que ocorria com o autor. A correspondência de f. 179 confirma, inclusive, que os empregados dispensados sem justa causa, com pelo menos 10 anos de plano, receberiam a vantagem ora reivindicada. O autor, egresso do Banco Credireal, contava mais de 20 anos de tempo de serviço e afirma ter sido filiado a plano de previdência privada durante todo esse lapso, o que não foi negado pelo banco. Essa circunstância mais reforça o entendimento de que a sua situação se equiparava com a da ex-empregada Arlene, beneficiada com a restituição da cota patronal, pois também ela fora empregada do banco Credireal antes de ser absorvida pelo reclamado, como demonstrado à f. 179 e confirmado no depoimento de f. 681. Concluo, portanto, que a hipótese evidencia afronta ao princípio da isonomia, pelo que há de ser mantida a restituição determinada pela decisão a quo. Nada a prover.

DIFERENÇAS DA MULTA DE 40% SOBRE O FGTS Toda a matéria discutida diz respeito à diferença da multa de 40% incidente sobre o FGTS, decorrente dos expurgos inflacionários. A reclamada insiste na preliminar de ilegitimidade passiva ad causam, por entender que cumpriu fielmente sua obrigação legal de pagar a multa de 40% do saldo existente na conta vinculada do FGTS do reclamante à época do rompimento do contrato de trabalho deste. Assevera que qualquer diferença de correção monetária, ou de critério utilizado na remuneração dos depósitos do FGTS, deve ser questionado perante o órgão gestor deste fundo. A questão ventilada pela defesa em sede de preliminar e renovada nas razões de recurso está intimamente ligada ao mérito da demanda e não diz respeito à legitimação para a causa. Isso porque, nas palavras autorizadas de Liebman, a legitimidade ad causam é a pertinência subjetiva da ação, a qual deve ser perquirida com abstração da relação jurídica material deduzida em Juízo. Se a lei e a jurisprudência dominante (Súmula nº 16 deste Regional e Orientação Jurisprudencial nº 341 da SDI-1/TST) atribuem ao empregador, em tese, a responsabilidade pelo pagamento da multa de 40% sobre o saldo do FGTS, depositado na conta vinculada do empregado, na hipótese de dispensa sem justa causa, não há como negar a sua legitimidade para figurar no pólo passivo da demanda, registrando-se que a discussão em torno de eventual responsabilidade constitui matéria afeta ao mérito. A preliminar em exame merece ser rejeitada, tal como restou decidido pelo d. Juízo de primeiro grau. Por outro lado, também não se sustenta a argüição de prescrição total, tendo em vista a dispensa injusta do autor ocorrida em 08/04/2005 e o ajuizamento da presente ação em 30/08/2005. As diferenças da multa de 40% sobre o FGTS somente foram conhecidas no momento do acerto rescisório, pelo que não há prescrição a reconhecer. Nesse caso, não se aplicam, os entendimentos consolidados na Orientação Jurisprudencial 344 da SDI-1/TST ou na Súmula 17 do TRT da 3ª Região. Quanto ao cabimento das diferenças, a reclamada refutou o pleito, alegando que a obrigação relacionada à diferença da multa dos 40% do FGTS deve ser atribuída à Caixa Econômica Federal, como acessório da obrigação principal da recomposição dos expurgos. A alegação na convence, na medida em que a Lei 8036/90 prevê, de forma expressa, que "na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará ele, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros" (artigo 18, §1º). Conforme o parágrafo primeiro acima mencionado, a multa de 40% do FGTS constitui obrigação autônoma do empregador, a quem cabe pagar esse percentual incidente sobre todo o saldo devido na conta do FGTS. Sucede que, no caso em tela, há evidência de que os valores pagos pelo órgão gestor, a título de correção, foram creditados no curso do contrato de trabalho. O extrato de f. 162 prevê o pagamento das diferenças em cinco parcelas semestrais, a contar de janeiro de 2003, o que confirma a previsão do último pagamento em janeiro de 2005, antes da dispensa. Não há evidência de nenhum depósito posteriormente ao desligamento, motivo pelo qual considero indevidas as diferenças deferidas pelo Juízo. Modifico a r. sentença quanto a esse aspecto.

MULTAS CONVENCIONAIS Como se infere de f. 696, o pagamento da multa convencional foi deferido em razão da irregularidade no pagamento das horas extras. Concluiu o d. julgador que a reclamada descumpriu as cláusulas convencionais que

tratam do pagamento das horas extraordinárias, o que é verdade. Por esse motivo, mantenho a condenação ao pagamento das multas previstas nos instrumentos coletivos, à razão de uma multa para cada instrumento violado, conforme determinado na decisão a quo. Aplica-se à hipótese o entendimento contido na Orientação Jurisprudencial 239 da SDI do C. TST (Multa convencional. Horas extras. Prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) determinada obrigação e, conseqüentemente, multa pelo respectivo descumprimento, esta tem incidência mesmo que aquela obrigação seja mera repetição de texto da CLT). Nada a prover.

CONCLUSÃO Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso do reclamante para deferir o salário-substituição, nos meses de janeiro de 2003, 2004 e 2005, com reflexos no FGTS acrescido de 40%; fixar as horas extras resultantes da supressão parcial do intervalo em uma hora extra diária, mantidos os reflexos deferidos na sentença; deferir a equiparação com o paradigma Arlene, a partir de fevereiro de 2003, com reflexos sobre férias, 13º salário, FGTS e parcelas rescisórias. Quanto ao recurso do reclamado, também o provejo em parte para excluir da condenação as diferenças da multa de 40% sobre o FGTS.

O valor arbitrado à condenação fica mantido. **FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, ACORDAM** os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Sétima Turma, à unanimidade, em conhecer de ambos os recursos. No mérito, por maioria de votos, em dar provimento em parte ao do reclamante, para deferir o salário-substituição, nos meses de janeiro de 2003, 2004 e 2005, com reflexos no FGTS acrescido de 40%; fixar as horas extras resultantes da supressão parcial do intervalo em uma hora extra diária, mantidos os reflexos deferidos na sentença; deferir a equiparação com o paradigma Arlene, a partir de fevereiro de 2003, com reflexos sobre férias, 13º salário, FGTS e parcelas rescisórias, vencida em parte a Exma. Juíza Revisora quanto às horas extras relativas ao intervalo para repouso e alimentação. Quanto ao recurso do reclamado, sem divergência, também em provê-lo em parte para excluir da condenação as diferenças da multa de 40% sobre o FGTS. O valor arbitrado à condenação fica mantido. Belo Horizonte, 16 de fevereiro de 2006.

ALICE MONTEIRO DE BARROS Juíza Presidente, em exercício, da 7ª Turma e Relatora TRT-RO-01179-2005-014-03-00-1 TRT-RO-01179-2005-014-03-00-1 *01179200501403001

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, à unanimidade, conheceu de ambos os recursos. No mérito, por maioria de votos, deu provimento em parte ao do reclamante, para deferir o salário substituição, nos meses de janeiro de 2003, 2004 e 2005, com reflexos no FGTS acrescido de 40%; fixar as horas extras resultantes da supressão parcial do intervalo em uma hora extra diária, mantidos os reflexos deferidos na sentença; deferir a equiparação com a paradigma Arlene, a partir de fevereiro de 2003, com reflexos sobre férias, 13o. salário, FGTS e parcelas rescisórias, vencida em parte a Exma. Juíza Revisora quanto às horas extras relativas ao intervalo para repouso e alimentação. Quanto ao recurso do reclamado, sem divergência, também o proveu em parte para excluir da condenação as diferenças da multa de 40% sobre o FGTS. O valor arbitrado à condenação ficou mantido .

PROCESSO Nº. 01217 - 2005 - 037 - 3- 00-0

BELO HORIZONTE, MG

INSTÂNCIA: 2ª RO (RECURSOS ORDINÁRIO)

ACÓRDÃO

01217-2005-037-03-00-0-RO RECORRENTE: ROSANE DOS SANTOS VALENTIM. RECORRIDA : EQUIFAX DO BRASIL LTDA. EMENTA: HORAS EXTRAORDINÁRIAS. LABOR EXTERNO. Constatado que a reclamante não possuía efetivamente controle de sua jornada de trabalho, tendo simplesmente que cumprir roteiro de visitas semanal e eventualmente sendo acompanhada do supervisor para verificação do seu desempenho, não há que se falar em remuneração de horas extraordinárias, estando inserida na exceção prevista no artigo 62, I, da CLT. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. A cobrança do cumprimento de metas estabelecidas pela empresa e a divulgação dos resultados obtidos pelos vendedores não implicam no alegado assédio moral. É claro que o trabalhador que se propõe a atuar na área de vendas sofre pressões para realizar bem o seu trabalho e alcançar o resultado que se espera dele, que é vender. É claro, também, que, se não for um bom vendedor, será dispensado, uma vez que as empresas sobrevivem graças às vendas que realizam e ao faturamento delas decorrente. Não se pode condenar a empresa por visar o lucro, uma vez que este é a razão de sua existência e a base de sua sobrevivência. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, oriundos da MM. 3ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora/MG, em que figuram como recorrente ROSANE DOS SANTOS VALENTIM e recorrida EQUIFAX DO BRASIL LTDA. RELATÓRIO. O MM. Juiz da 3ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora/MG, pela r. sentença de fs. 142-148, complementada pela decisão de embargos de declaração de fs. 153-154, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedentes, em parte, os pedidos, condenando a reclamada a pagar à reclamante diferenças salariais, cujo quantitativo será apurado em liquidação de sentença, mediante perícia contábil, onde será verificado quanto a reclamante ganharia pelas mesmas vendas depois da alteração se não tivesse havido alteração alguma (nem na parte fixa e nem na parte variável), comparando-se o resultado com o que a reclamante passou a ganhar após a alteração "casada" (da parte fixa e da parte variável), ficando estabelecido que o que faltar em um mês, mas sobrar no outro, deve ser levado em conta; reflexos das diferenças nas parcelas que descreve. Recorre a reclamante (fs. 155-164), sustentando, em síntese, que incabível a aplicação da exceção prevista no art. 62, I, da CLT, pois, embora exercendo atividades externas, era fiscalizada pela recorrida, sendo-lhe devidas horas extraordinárias e reflexos; diz que exerceu idêntica função à de seu colega Marcelo Vieira de Oliveira, sendo procedente o pedido de equiparação salarial; afirma ter sido comprovado que "... era exposta a humilhações e constrangimentos nas reuniões, onde eram expostos a todos os demais funcionários as metas não cumpridas pela Reclamante, com a finalidade de pressionar e ameaçar a mesma", sendo devida indenização por danos morais; requer seja determinada a dedução do Imposto de Renda com a exclusão das parcelas juros de mora, correção monetária e demais parcelas indenizatórias; requer sejam deferidos hRecorre a reclamante (fs. 155-164), sustentando, em síntese, que incabível a aplicação da exceção prevista no art. 62, I, da CLT, pois, embora exercendo atividades externas, era fiscalizada pela recorrida, sendo-lhe devidas horas extraordinárias e reflexos; diz que exerceu idêntica função à de seu colega Marcelo Vieira de Oliveira, sendo procedente o pedido de equiparação salarial; afirma ter sido comprovado que "... era exposta a humilhações e constrangimentos nas reuniões, onde eram expostos a todos os demais funcionários as metas não cumpridas pela Reclamante, com a finalidade de pressionar e ameaçar a mesma", sendo devida indenização por danos morais; requer seja determinada a dedução do Imposto de Renda com a exclusão das parcelas juros de mora, correção monetária e demais parcelas indenizatórias; requer sejam deferidos honorários advocatícios. Contra-razões às fs. 166-170. É o relatório. VOTO. ADMISSIBILIDADE. Recurso próprio e tempestivo, e preenchidos os demais pressupostos de admissibilidade, dele conheço. RECURSO DA RECLAMANTE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. Diz a recorrente que laborava de 8:00 às 20:00 horas, com 1 hora de intervalo, com jornada de trabalho "rigorosamente fiscalizada e controlada pela Recorrida e que havia jornada extra diariamente". O Juízo "a quo" rejeitou o pedido de horas extraordinárias e reflexos, por considerar que a natureza da atividade desempenhada pela reclamante (atividade externa, visitando clientes) "é incompatível com a fixação de jornada, estando ela enquadrada, a meu ver, nas disposições do artigo 62, I, da CLT" " f. 142 da sentença. Inicialmente, observe-se que não há qualquer documento indicativo de fiscalização da jornada da autora. Esta declarou, em seu depoimento pessoal, que "trabalhava externamente; que não tinha controle escrito de jornada". O fato de haver relação diária de clientes a serem visitados não corresponde à fiscalização da jornada, tendo a autora declarado que se não cumpria a agenda de visitas, esta era novamente agendada pela empresa para outro dia (vide fs. 59-60). O acompanhamento esporádico pelo supervisor, noticiado pelo preposto (f. 60), também não

corresponde à fiscalização do horário de trabalho da obreira, quando "a função do supervisor é observar o desempenho do consultor, é orientar se necessário", conforme declarado pelo preposto. O uso do "Lap-top", com "registro do roteiro a ser seguido durante a jornada semanal", conforme dito pela testemunha André, à f. 61, também não caracteriza fiscalização da jornada, pois não era possível controlar o tempo despendido nas visitas, sendo de critério exclusivo da reclamante. Junte-se a isso o fato de constar a expressão "horário móvel" na ficha de registro da autora (f. 78). Nada havendo, pois, a ser reformado, no aspecto, nego provimento.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A recorrente afirma que exerceu idêntica função à de seu colega de trabalho Marcelo Vieira de Oliveira, mas seu salário era inferior ao deste. Como bem pondera a sentença recorrida, "A pretensão equiparatória só pode dizer respeito ao salário fixo", uma vez que as comissões "constituem parcela salarial de natureza personalíssima, incomunicável, portanto". E ficou demonstrado que o paradigma Marcelo, com quem a recorrente pretende ter seu salário equiparado, tinha maior produtividade (vide as diferenças de valores recebidos a título de comissão, pela autora e pelo modelo, descritos à f. 143 da sentença), embora as regiões visitadas por ambos detivessem o mesmo potencial, segundo a testemunha ouvida. Ora, ainda que verificados os requisitos constitutivos da equiparação (identidade de função exercida, identidade de empregador, identidade de localidade de exercício das funções e simultaneidade nesse exercício), como ensina Maurício Godinho Delgado ("Salário " Teoria e Prática " Belo Horizonte, Del Rey, 1997 " fs. 268-269), "... a ordem jurídica prevê a possibilidade de ocorrência de outros fatos que podem inviabilizar a figura equiparatória, ainda que verificados os seus requisitos constitutivos. Tais situações constituem-se em fatos modificativos, impeditivos ou extintivos da equiparação salarial pretendida. Os primeiros (fatos modificativos) têm o condão de alterar a tipicidade padrão da situação sociojurídica aventada pela lei (a situação equiparatória), prejudicando-lhe os efeitos que lhe seriam próprios. Os fatos impeditivos, por sua vez, têm o condão de esterilizar os efeitos próprios à situação sociojurídica imaginada pela lei, embora sem, necessariamente, alterar a própria composição do correspondente tipo legal. Já os fatos extintivos, embora reconhecendo a existência da situação sociojurídica tipificada e a produção de seus efeitos próprios, desempenham o papel de atestar o pleno cumprimento ou esgotamento desses efeitos. Esses fatos que inviabilizam a equiparação salarial e suas repercussões estão arrolados nos parágrafos integrantes do art. 461, CLT: diferença de perfeição técnica na realização do trabalho; diferença de produtividade no tocante a essa realização laboral; diferença de tempo de serviço na função não superior a dois anos; existência de quadro e carreira na empresa, com promoções alternadas por merecimento e antiguidade; paradigma ocupando a função enfocada pela equiparação em decorrência de readaptação previdenciária por "deficiência física ou mental" - destaque nosso. Dessa forma, não há como se deferir o pleito, pelo que mantenho a decisão, no aspecto.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A recorrente sustenta que sofreu humilhações e constrangimentos em função da "imposição de metas e objetivos inatingíveis, que visavam lucros cada vez maiores da instituição, dentro do cenário nacional dos negócios, sem qualquer respeito às condições e limites humanos do empregado". Contudo, no caso, não ficou caracterizado o alegado assédio moral. Não se pode considerar, como conduta indevida da empresa, o estabelecimento de metas mensais a serem atingidas para uma consultora de vendas (não atingir as metas propostas acarretaria a perda da comissão, como declarou o preposto, f. 60) ou "a avaliação de desempenho comparativa com a equipe". A existência de planilha "com o nome dos vendedores e respectivos resultados que todos viam" (declaração da testemunha André, f. 61) não pode ser considerada instrumento de constrangimento. É claro que o trabalhador que se propõe a atuar na área de vendas sofre pressões para fazer bem o seu trabalho e alcançar o resultado que se espera dele, que é vender. É claro, também, que se não for um bom vendedor será dispensado, uma vez que as empresas sobrevivem graças às vendas. É claro que o trabalhador que se propõe a atuar na área de vendas sofre pressões para fazer bem o seu trabalho e alcançar o resultado que se espera dele, que é vender. É claro, também, que se não for um bom vendedor será dispensado, uma vez que as empresas sobrevivem graças às vendas e ao faturamento delas decorrente. Não se pode condenar uma empresa pela busca do lucro, quando este é a razão de sua existência e a base de sua sobrevivência. Não foi demonstrado que a meta estabelecida pela reclamada "era muito acima da realidade" (depoimento citado), sendo que a autora trabalhou na qualidade de consultora de vendas junto à ré durante oito anos, pelo que se entende que estava plenamente ciente das expectativas da ré em relação a ela e aos vendedores em geral. Como bem observou o "Decisum" hostilizado, a testemunha ouvida afirmou que para os melhores resultados alcançados havia premiação, o que demonstra que havia o outro lado da medalha para as alegadas

"pressões". Não há relato de qualquer atitude, por parte da reclamada, que possa ser considerado assédio moral, a teor da doutrina, não se detectando, nestes autos, qualquer atitude que acarretasse "danos à sua saúde moral, honra, dignidade e imagem". Nego, pois, provimento. **CONTRIBUIÇÕES FISCAIS.** A recorrente requer seja determinada a dedução do Imposto de Renda, "com a exclusão das parcelas juros de mora, correção monetária e demais parcelas indenizatórias, eis que não tributáveis, já que consistem em indenização pelo retardamento da execução da dívida". No entanto, a ponderação do Juízo de 1º grau, ao negar provimento à pretensão, é a única possível: "... apurados os valores devidos, incidiria o Imposto de Renda sobre crédito da Reclamante, a ser quitado de uma só vez, decorrente da legislação tributária aplicável, cuja alíquota a incidir sobre o total do crédito trabalhista será aquela da época do pagamento, sendo impossível afirmar-se, desde já, o prejuízo, quando nem foi apurado valor efetivamente devido à Reclamante. De outro lado, existe a possibilidade de, por ocasião d declaração anual de ajuste do Imposto de Renda, a Reclamante vir a receber o valor inicialmente retido, o que torna insubsistente a alegação de prejuízo" " f. 146 da sentença. Não há previsão legal para a transferência de responsabilidade pretendida pela recorrente. A incidência dos descontos previdenciários e do Imposto de Renda deve ocorrer em liquidação de sentença, observado o procedimento previsto no Provimento 01/96 da Colenda Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e as normas legais aplicáveis à espécie. Provimento negado. **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** Ao contrário do que afirma a recorrente, não basta a declaração de pobreza legal de f. 14, para que seja julgado procedente o pedido de honorários advocatícios. Para tanto seria necessário, também, que a parte estivesse assistida diretamente pelo sindicato de sua categoria profissional ou que seu patrono estivesse credenciado pelo sindicato, o que não é o caso (inteligência das Súmulas nºs 219 e 329, do TST e OJ nº 305, da SDI-1/TST). Provimento negado. **CONCLUSÃO.** Isto posto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento. Fundamentos pelos quais, **ACORDAM** os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Terceira Turma, à unanimidade, conhecer do recurso ordinário; no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento. Belo Horizonte, 22 de março de 2006. _____ **ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS JUIZ RELATOR**

DECISÃO

DECISÃO: A TURMA, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Anexo 5 - Regime Jurídico Único da União (RJU)

Condutas proibitivas e deveres do servidor pertinentes ao tema Assédio Moral

Art. 116 - São deveres do servidor

- III - observar as normas legais e regulamentares;
- IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;
- XI - tratar com urbanidade as pessoas;
- XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Art. 117 - Ao servidor é proibido:

- V - promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;
- XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
- XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

CAPÍTULO V - Das Penalidades

Art. 127 - São penalidades disciplinares:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - demissão;
- IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- V - destituição de cargo em comissão;
- VI - destituição de função comissionada.

Art. 128 - Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. O ato de imposição de penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

{Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.}

Art. 129 - A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

{Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.}

Art. 130 - A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

§ 1º - Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Art. 131 - As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Anexo 6 - Atribuições e ações desenvolvidas pelos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador

Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador devem ser compreendidos como pólos irradiadores, no âmbito de um determinado território, da cultura especializada subentendida na relação processo de trabalho/processo saúde/doença, assumindo a função de suporte técnico e científico, deste campo do conhecimento. Suas atividades só fazem sentido se articuladas aos demais serviços da rede do SUS, orientando-os e fornecendo retaguarda nas suas práticas, de forma que os agravos à saúde relacionados ao trabalho possam ser atendidos em todos os níveis de atenção do SUS, de forma integral e hierarquizada. Em nenhuma hipótese, os CRST poderão assumir atividades que o caracterizem como porta de entrada do sistema de atenção.

Este suporte deve ainda se traduzir pela função de supervisão da rede de serviços do SUS, além de concretizar-se em práticas conjuntas de intervenção especializada, incluindo a vigilância e a formação de recursos humanos.

Estruturação da Assistência de Alta e Média Complexidade:

Os CRST Estaduais e Regionais desempenharão um papel na execução, organização e estruturação da assistência de média e alta complexidade, relacionados com os problemas e agravos à saúde apresentados abaixo:

- Câncer ocupacional
- Agravos produzidos pelos campos eletromagnéticos
- Problemas de saúde provocados pela radiação ionizante
- Transtornos da auto-imunidade
- Mutagenicidade e teratogenicidade
- Asbestose (exposição ao amianto)
- Problemas relacionados com o trabalho em turnos
- Alterações neuro-fisiológicas relacionadas ao trabalho
- Transtornos mentais condicionados pela organização do trabalho
- Agravos produzidos pela exposição ao calor excessivo
- Agravos provocados pela exposição a agentes biológicos: vírus, bactérias, fungos entre outros.
- Intoxicação crônica por metais pesados
- Exposição crônica aos solventes orgânicos
- Agravos produzidos por agrotóxicos
- Dermatoses ocupacionais
- Efeitos auditivos e não auditivos produzidos pelo ruído
- Pneumoconioses
- LER/DORT

Deve ficar claro que esta relação não contempla o conjunto dos problemas de saúde relacionados ao trabalho. Uma relação mais completa das Doenças Relacionadas ao Trabalho consta da Portaria GM/MS Nº 1339, de 18 de novembro de 1999.

Estruturação do Suporte Técnico e do Processo de Qualificação de Recursos Humanos da rede de serviços do SUS:

Serão criados dois tipos de CRST - os CRST Estaduais e Regionais - definidos por ordem crescente de porte, complexidade e de abrangência populacional. As atribuições destes Centros são distintas, conforme se apresenta abaixo:

CRST Estaduais:

- Desenvolver estudos e pesquisas na área de saúde do trabalhador e do meio ambiente, atuando em conjunto com outras unidades e instituições, públicas ou privadas, de ensino e pesquisa ou que atuem em áreas afins à saúde e ao trabalho.
- Promover programas de formação, especialização e qualificação de recursos humanos na área de saúde do trabalhador.
- Dar suporte técnico para o aperfeiçoamento de práticas assistenciais interdisciplinares em saúde do trabalhador, organizada na forma de projetos de intervenção.
- Propor normas relativas a diagnóstico, tratamento e reabilitação de pacientes portadores de agravos à saúde decorrentes do trabalho; promoção de eventos técnicos, elaboração de protocolos clínicos e manuais.
- Atuar em articulação com os Centros de Vigilância Sanitária e Epidemiológica e com unidades e órgãos afins, nas atividades de normatização relativas à prevenção de agravos à saúde decorrentes do trabalho e de vigilância sanitária e epidemiológica em saúde do trabalhador.
- Promover, em conjunto com os órgãos competentes dos municípios, a definição de critérios de:
- Avaliação para controle da qualidade das ações de saúde do trabalhador desenvolvidas no âmbito municipal;
- Referência e contra-referência e outras medidas que assegurem o pleno desenvolvimento das ações de assistência e vigilância em saúde do trabalhador e do meio ambiente;
- Cooperação técnica para o desenvolvimento das ações e pesquisas em saúde do trabalhador e do meio ambiente;
- Produzir informações para subsidiar proposições de políticas na área de saúde do trabalhador.
- Desenvolver programas de educação em saúde sobre questões da relação saúde-trabalho para a população em geral.
- Promover o intercâmbio técnico-científico com instituições nacionais, internacionais e estrangeiras.
- Em conjunto com os gestores estaduais, coordenar o processo de preparação, organização e operacionalização do Programa Estadual de Qualificação Pessoal em Saúde do Trabalhador, estabelecido nesta portaria.
- Em conjunto com os gestores estaduais, coordenar o Programa de Acompanhamento e Avaliação da implantação da RENAST.
- Em conjunto com os gestores estaduais, participar do processo de elaboração, implantação e operacionalização do Plano Estadual de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador junto aos municípios, nas diversas regiões do estado.
- Prestar suporte técnico para os municípios executarem a pactuação regional, afim de garantir, em toda a área do estado, o atendimento aos casos de doenças relacionadas ao trabalho.
- Participar, no âmbito de cada estado, do treinamento e capacitação de profissionais relacionados com o desenvolvimento de ações no campo da saúde do trabalhador, em todos os

níveis de atenção: Vigilância em Saúde, PSF, Unidades Básicas, Ambulatórios, Pronto-Socorros, Hospitais Gerais e Especializados.

CRST Regionais:

- Suporte técnico especializado para a rede de serviços do SUS efetuar o atendimento, de forma integral e hierarquizada, aos casos suspeitos de Doenças Relacionadas ao Trabalho, para estabelecer a relação causal entre o quadro clínico e o trabalho.
- Suporte técnico especializado para a rede de serviços do SUS efetuar o diagnóstico e o tratamento das Doenças Relacionadas ao Trabalho, o que inclui a realização de exames complementares, podendo incluir vistorias sanitárias aos locais de trabalho.
- Suporte técnico especializado para a rede de serviços do SUS efetuar o registro, notificação e relatórios sobre os casos atendidos e o encaminhamento destas informações aos órgãos competentes visando ações de vigilância e proteção à saúde.
- Suporte técnico às ações de vigilância, de média e alta complexidade, a ambientes de trabalho, de forma integrada às equipes e serviços de vigilância municipal e/ou estadual.
- Retaguarda técnica aos serviços de vigilância epidemiológica para o processamento e análise de indicadores de agravos à saúde relacionados com o trabalho, em sua área de abrangência.
- Ações de promoção à Saúde do Trabalhador, incluindo ações integradas com outros setores e instituições, tais como Ministério do Trabalho, Previdência Social, Ministério Público, entre outros.
- Participar, no âmbito do seu território de abrangência, do treinamento e capacitação de profissionais relacionados com o desenvolvimento de ações no campo da saúde do trabalhador, em todos os níveis de atenção: PSF, Unidades Básicas, Ambulatórios, Pronto-Socorros, Hospitais Gerais e Especializados.

Recursos Humanos dos CRST - Estadual e Regional:

Os recursos humanos dispostos em cada Equipe dos CRST deverão ser dimensionados e pactuados na Comissão Intergestores Bipartite, tendo como parâmetros mínimos de composição, considerando carga horária mínima de 20 horas:

Modalidade	Dimensão da Equipe Mínima	Recursos Humanos Mínimos
CRST Regional a	8	Pelo menos 2 médicos e 1 enfermeiro com formação em saúde do trabalhador, 1 auxiliar de enfermagem, 1 profissional de nível médio (*) e 3 profissionais de nível superior (**).
CRST Regional b	10	Equipe do CRST Regional a + 1 profissional de nível superior, 1 profissionais de nível médio.
CRST Regional c	15	Equipe do CRST Regional b + 2 profissionais de nível superior, 2 profissionais de nível médio.
CRST Estadual a	10	2 médicos e 1 enfermeiro com formação em saúde do trabalhador, 1 auxiliar de enfermagem, 3 profissionais de nível médio, 5 profissionais de nível superior.
CRST Estadual b	15	Equipe do CRST Estadual a + 2 profissionais de nível médio, 2 profissionais de nível superior.
CRST Estadual c	20	Equipe do CRST Estadual b + 2 profissionais de nível médio, 1 profissional de nível superior.

(*) - Profissional de nível médio, com capacitação em saúde do trabalhador: auxiliar de enfermagem, técnico de higiene e segurança do trabalho, auxiliar administrativo, arquivistas.

(**) - Profissional de nível superior, com formação em saúde do trabalhador: médicos generalistas, médico do trabalho, médicos especialistas, sanitaristas, engenheiro, enfermeiro, psicólogo, assistente social, fonoaudiólogo, fisioterapeuta, sociólogo, ecólogo, biólogo, terapeuta ocupacional, advogado.

Tabela 1 - Distribuição consolidada dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador - Estaduais e Regionais

Regiões/Estados	População	CRST Regional a	CRST Regional b	CRST Regional c	CRST Estadual a	CRST Estadual b	CRST Estadual c	Total
NORTE	13.504.612	3	1	-	5	-	2	11
Rondônia	1.431.776	-	-	-	1	-	-	1
Acre	586.945	-	-	-	1	-	-	1
Amazonas	2.961.804	-	-	-	-	-	1	-
Roraima	346.866	-	-	-	1	-	-	1
Amapá	516.514	-	-	-	1	-	-	1
Pará	6.453.699	3	1	-	-	-	1	5
Tocantins	1.207.008	-	-	-	1	-	-	1
NORDESTE	48.845.219	15	3	-	1	5	3	27
Maranhão	5.803.283	1	-	-	-	1	-	2
Piauí	2.898.191	-	-	-	-	1	-	1
Ceará	7.654.540	3	-	-	-	-	1	4
R.G. Norte	2.852.800	1	-	-	-	1	-	2
Paraíba	3.494.965	1	-	-	-	1	-	2
Pernambuco	8.084.722	3	1	-	-	-	1	5
Alagoas	2.887.526	-	-	-	-	1	-	1
Sergipe	1.846.042	-	-	-	1	-	-	1
Bahia	13.323.150	6	2	-	-	-	1	9
SUDESTE	74.447.443	20	28	11	1	-	3	63
Espírito Santo	3.201.712	3	-	-	1	-	-	4
Minas Gerais	18.343.518	7	5	-	-	-	1	13
Rio de Janeiro	14.724.479	4	2	4	-	-	1	11
São Paulo	38.177.734	6	21	7	-	-	1	35

SUL	25.734.111	11	7	1	1	-	2	21
Paraná	9.797.965	5	1	-	-	-	1	7
Santa Catarina	5.527.718	1	1	-	1	-	-	3
R. G. do Sul	10.408.428	5	5	1	-	-	1	12
CENTRO-OESTE	12.101.547	3	-	-	-	2	2	7
Mato Grosso	2.000.000	1	-	-	-	1	-	2
M. G. do Sul	2.140.620	-	-	-	-	1	-	1
Goiás	7.000.000	2	-	-	-	-	1	3
Distrito Federal	2.097.447	-	-	-	-	-	1	2
TOTAL	174.632.932	52	39	12	8	7	12	130

Tabela 2 - Distribuição dos Centros Estaduais de Referência em Saúde do Trabalhador nas Capitais

Regiões/Estados	Capitais	População	CRST a	CRST b	CRST c	Total
NORTE	-	4.008.915	5	-	2	7
Rondônia	Porto Velho	342.264	1	-	-	1
Acre	Rio Branco	261.430	1	-	-	1
Amazonas	Manaus	1.451.958	-	-	1	1
Roraima	Boa Vista	208.514	1	-	-	1
Amapá	Macapá	295.898	1	-	-	1
Pará	Belém	1.304.314	-	-	1	1
Tocantins	Palmas	144.546	1	-	-	1
NORDESTE	Capitais	10.932.137	1	5	3	9
Maranhão	São Luís	889.129	-	1	-	1
Piauí	Teresina	728.881	-	1	-	1
Ceará	Fortaleza	2.183.612	-	-	1	1
R. G. Norte	Natal	722.144	-	1	-	1
Paraíba	João Pessoa	607.441	-	1	-	1
Pernambuco	Recife	1.437.190	-	-	1	1
Alagoas	Maceió	817.444	-	1	-	1

Sergipe	Aracajú	468.297	1	-	-	1
Bahia	Salvador	2.485.702	-	-	1	1
SUDESTE	Capitais	28.163.324	1	-	3	4
Espírito Santo	Vitória	296.012	1	-	-	1
Minas Gerais	Belo Horizonte	2.258.857	-	-	1	1
Rio de Janeiro	Rio de Janeiro	5.897.485	-	-	1	1
São Paulo	São Paulo	10.499.133	-	-	1	1
SUL	Capitais	3.345.933	1	-	2	3
Paraná	Curitiba	1.620.219	-	-	1	1
Santa Catarina	Florianópolis	352.401	1	-	-	1
R. G. do Sul	Porto Alegre	1.373.313	-	-	1	1
CENTRO-OESTE	Capitais	2.283.797	-	2	2	4
Mato Grosso	Cuiabá	492.894	-	1	-	1
M. G. do Sul	Campo Grande	679.281	-	1	-	1
Goiás	Goiânia	1.111.622	-	-	1	1
Distrito Federal	Brasília	2.097.447	-	-	1	1
TOTAL	Capitais	48.734.106	8	7	12	27

Tabela 3 - Cronograma de Implantação dos CRST Estaduais e Regionais -2002/2003

Regiões	CRST Reg. B	CRST Reg. c	CRST Estadual	TOTAL
Estados	2002/03	2002/03	2002/03	2002/03
NORTE	-	-	7	7
Rondônia	-	-	1	1
Acre	-	-	1	1
Amazonas	-	-	1	1
Roraima	-	-	1	1
Amapá	-	-	1	1
Pará	-	-	1	1
Tocantins	-	-	1	1
NORDESTE	3	-	9	12
Maranhão	-	-	1	1
Piauí	-	-	1	1

Ceará	-	-	1	1
R. G. Norte	-	-	1	1
Paraíba	-	-	1	1
Pernambuco	1	-	1	2
Alagoas	-	-	1	1
Sergipe	-	-	1	1
Bahia	2	-	1	3
SUDESTE	11	11	4	26
Espírito Santo	-	-	1	1
Minas Gerais	2	-	1	3
Rio de Janeiro	1	4	1	6
São Paulo	8	7	1	16
SUL	7	1	3	11
Paraná	1	-	1	2
Santa Catarina	1	-	1	2
R. G. do Sul	5	1	1	7
CENTRO-OESTE	-	-	4	4
Mato Grosso	-	-	1	1
M. G. do Sul	-	-	1	1
Goiás	-	-	1	1
Distrito Federal	-	-	1	1
TOTAL	21	12	27	60

Anexo 7 - Lei 3.291, de 23 de agosto de 2001

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

O Presidente da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em conformidade com o que dispõe o § 5º combinado com o § 7º do artigo 115 da Constituição Estadual, promulga a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, oriunda do Projeto de Lei nº 2807, de 2001.

Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências

A Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro resolve:

Artigo 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, 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 e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

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

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

- I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexequíveis;
- II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

- III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;
- V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;
- VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e
- VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

- I - advertência;
- II - suspensão; e/ou
- III - demissão;

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

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

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

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

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

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

III - as condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

Artigo 8º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4.º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente em programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidores.

Artigo 9º - Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 10º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Artigo 11º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Artigo 12º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em 23 de agosto de 2002.

Sergio Cabral (Presidente)

Anexo 8 - Veto do Governador de São Paulo à lei sobre assédio moral no trabalho

Lastimamos profundamente a insensibilidade do Dr. Geraldo Alckmin, governador do Estado de São Paulo, que vetou a lei estadual sobre o Assédio Moral no Trabalho do Deputado Antonio Mentor.

Essa atitude contribui para prejudicar a saúde dos/das trabalhadores/as e manter práticas abusivas, desumanas e sem ética no local de trabalho.

Escreva para o Governador exigindo que a lei seja aprovada, já que constitui uma das ferramentas no combate à violência moral no trabalho.

E-mail do Gabinete do Governador de São Paulo: galckmin@sp.gov.br

Carta do Governador

Veto Total ao Projeto de Lei N.º 422 de 2001

Mensagem N.º 135 do Sr. Governador do Estado

São Paulo, 8 de novembro de 2002

Senhor Presidente

Tenho a honra de levar ao conhecimento de Vossa Excelência, para os devidos fins, que, nos termos do artigo 28, § 1º, combinado com o artigo 47, inciso IV, da Constituição do Estado, resolvo vetar, totalmente, o Projeto de lei nº 422, de 2001, aprovado por essa nobre Assembléia, conforme Autógrafo nº 25.456.

A propositura, de iniciativa parlamentar, dispõe sobre assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual.

Conforme se verifica pelo conceito que informa o artigo 2º do projeto, trata-se de coibir condutas, por parte dos que exercem autoridade funcional na Administração do Estado, que atinjam a auto-estima do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário.

Desse modo, estariam tipificadas como assédio moral, entre outras, condutas consistentes em determinação de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo que o servidor ocupa, ou em condições e prazo inexeqüíveis; designação de quem exerce atividades técnicas para atribuições triviais; apropriação do crédito de idéias, propostas e projetos.

Apesar da importância e do crescente interesse que o tema desperta, vejo-me compelido a negar-lhe assentimento em face de sua inconstitucionalidade.

O texto em exame fere o processo legislativo estabelecido pela Constituição Federal, que, em seu artigo 61, § 1º, inciso II, alínea "c", determina serem de iniciativa privativa do Chefe do Executivo as leis que disponham sobre servidores públicos e seu regime jurídico. As normas constitucionais federais sobre processo legislativo são, conforme tranqüilo entendimento do Supremo Tribunal Federal, de observância obrigatória para os Estados. A Constituição do Estado reproduz no seu artigo 24, § 2º, item 4, o dispositivo mencionado.

Há que se considerar ainda que, por se tratar de matéria afeta ao Estatuto dos Servidores Públicos, a propositura somente poderia vir a integrar o ordenamento se revestisse a forma de lei complementar, nos termos do artigo 23, parágrafo único, item 10, da Constituição do Estado. Nesse aspecto, a iniciativa mostra-se igualmente inconstitucional.

Por outro lado, há dispositivos no projeto que subtraem do Executivo o poder de administrar que lhe é próprio pelo princípio da separação de poderes. É o que se vê no artigo 7º, parágrafo único e itens 1, 2 e 3, que tratam de normas de planejamento e regras de organização do trabalho na Administração Pública.

Fundamentado nesses termos o veto que oponho ao Projeto de lei nº 422, de 2001, restituo o assunto ao oportuno exame dessa ilustre Assembléia.

Reitero a Vossa Excelência os protestos de minha alta consideração.

Geraldo Alckmin

GOVERNADOR DO ESTADO

A Sua Excelência o Senhor Deputado Walter Feldman, Presidente da Assembléia Legislativa do Estado.

Anexo 9 - Influências estrangeiras no robustecimento do conceito, após a qualificação do conceito

Anexo 9.1 - Resolução do Parlamento Europeu sobre assédio moral no ambiente de trabalho

European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI))

The European Parliament,

- having regard to Articles 2, 3, 13, 125–129, 136–140 and 143 of the EC Treaty,
 - having regard to its resolutions of 13 April 1999 on modernising the organisation of work – a positive approach to change⁵, of 24 October 2000 on guidelines for Member States' employment policies for the year 2001 – the joint employment report 2000⁶ and of 25 October 2000 on the social policy agenda⁷,
 - having regard to the relevant sections of the European Council conclusions from the summits in Nice and Stockholm,
 - having regard to Rule 163 of its Rules of Procedure,
 - having regard to the report of the Committee on Employment and Social Affairs and the opinion of the Committee on Women's Rights and Equal Opportunities (A5-0283/2001),
- A. whereas 8% of the workforce in the EU, which is equivalent to 12 million people, state that over the last 12 months they have been subject to bullying at work according to a survey of 21 500 workers carried out by the Dublin Foundation, and whereas this figure can be assumed to constitute substantial under-reporting,
- B. whereas the incidence of violence and harassment at work, under which the Foundation includes bullying, displays major disparities between the Member States; according to the Foundation this is due to underreporting in certain countries, greater awareness in others, differing legal systems and cultural differences; whereas insecure employment is one of the main reasons for the increase in such occurrences; whereas persons who suffer from bullying are significantly more susceptible to stress than workers in general,
- C. whereas the Dublin Foundation observes that persons who suffer from bullying are significantly more susceptible to stress than workers in general; whereas the European Agency for Health and Safety at Work observes that bullying and harassment are potential health risks that often lead to stress-related illnesses; whereas gender-specific national data on bullying at work do not, however, reveal a uniform picture according to the Agency,
- D. whereas data from one Member State show that bullying is by far most prevalent in the case of work with a high anxiety level, which is a category of work that is more common amongst women than amongst men and that expanded considerably during the 1990s,

⁵ OJ C 219, 30.7.1999, p. 37–40.

⁶ OJ C 197, 12.7.2001, p. 68–73.

⁷ OJ C 197, 12.7.2001, p. 180–183.

- E. whereas studies and empirical analysis taken together point to a clear link between on the one hand, bullying at work and on the other, stress or work with a high level of anxiety, greater competition, less job security and precarious employment status,
- F. whereas possible causes of bullying include, for example, shortcomings in the organisation of work, in-house information and management; whereas unresolved and longstanding organisational problems are a heavy strain on work teams and may lead to 'scapegoating' and bullying; whereas the consequences for individuals and work teams may be significant and likewise the costs to individuals, companies and society,
1. Believes that bullying, a phenomenon the true extent of which is not yet known, is a serious problem in the world of work, and that the problem urgently needs greater attention and increased countermeasures, including consideration of new ways of combating the problem;
 2. Draws attention to the fact that the growing number of short-term contracts and insecurity of employment, especially among women, is creating conditions that encourage the practice of various forms of harassment;
 3. Points out the devastating effects of harassment on the physical and mental health of its victims and thus also their families, often necessitating medical and psychotherapeutic treatment, and usually leading them to take sick leave or resign from their jobs;
 4. Points out that, according to several research, women are more frequent victims than men of every type of harassment, whether it is 'vertical' harassment of a subordinate by a superior, or vice versa, peer-group ('horizontal') harassment or harassment of a mixed type;
 5. Points out that false accusations of harassment can themselves constitute an effective form of harassment;
 6. Emphasises that measures to combat bullying at work must be seen as an important part of the efforts to achieve higher quality and improved social relations in the workplace; they will also help to counteract social exclusion; this can be regarded as the reason for Community initiatives and is in line with the European social agenda and employment guidelines;
 7. Points out that the problems associated with bullying at work are still probably underestimated in many quarters within the Union and that there are a series of arguments in favour of joint action at Union level, for example, the difficulties in devising effective instruments for counteracting and preventing bullying, the fact that guidelines on measures against bullying at work may have the effect of setting standards and influencing attitudes and the fact that reasons of fairness also justify such common guidelines;
 8. Urges the Commission in the communications on a Community strategy on health and safety at work and on strengthening the quality dimension in employment and social policy and in the Green Paper on corporate social responsibility also to take into account mental, psycho-social or social factors in the work environment, including the organisation of work, thus emphasising long-term, systematic and preventive efforts concerning health and safety - with the aim, inter alia, of counteracting bullying at work - and also to consider the need for legislative initiatives to this end;
 9. Urges the Council and the Commission to include quantitative indicators relating to bullying at work in the indicators for the quality of work that are to be developed for the European Council's meeting in Laeken;

10. Calls on the Member States, with a view to counteracting bullying and sexual harassment at work, to review and, if appropriate, to supplement their existing legislation and to review and standardise the definition of bullying;
11. Expressly emphasises the responsibility of the Member States and of society as a whole with regard to bullying and violence at work, and sees this as the main focus for the strategy for combating them;
12. Recommends to the Member States that they require businesses, public-service departments and the social partners to put in place effective prevention policies, to provide a system for exchanging experience, and specify procedures to solve the problem of harassment for victims and prevent any recurrence; recommends, in this context, that information and training of employees, managers, the social partners and workplace doctors be developed, in both the private and public sectors, and here draws attention to the possibility of appointing a confidential mediator at the workplace to whom employees can turn if they so wish;
13. Urges the Commission to consider a clarification or extension of the scope of the framework directive on health and safety at work or, alternatively, the drafting of a new framework directive as a legal instrument to combat bullying and as a means of ensuring respect for the worker's human dignity, privacy and integrity; emphasises in this connection the importance of systematic work on health and safety and of preventive action;
14. Emphasises that the state of knowledge, including research, can be facilitated and improved through better statistical data and draws attention to the roles of Eurostat and the Dublin Foundation in this connection; urges the Commission, the Dublin Foundation and the European Agency for Health and Safety at Work to initiate in-depth studies into bullying;
15. Emphasises the importance of closer investigation of the incidence of bullying at work related both to aspects concerning the organisation of work and, for example, to sex, age, industrial sector and profession; calls for this study to include an analysis of the particular situation of women who are victims of harassment;
16. Notes that one Member State has already introduced rules to combat harassment in the workplace and that others have begun the process of adopting legislation to combat harassment, often along the lines of the legislation to combat sexual harassment; urges the Member States to pay heed to the problems of bullying at work and to take this issue into account in its national legislation or through other measures;
17. Urges the European institutions to set an example as regards efforts to prevent and counteract bullying within their own structures and where help and support for individuals and work teams are concerned; and if necessary provide for amendment of their civil service regulations, including an appropriate sanctions policy;
18. Notes that victims of harassment in the European Institutions currently receive too little help, and congratulates the administrative services for having set up, several years ago, a training course specifically directed at female administrators entitled 'The female style of management' and, more recently, an Advisory Committee on Psychological Harassment (Mobbing);
19. Urges that thought be given to the extent to which consultation at Community level between the social partners can help counteract bullying at work and that employees' organisations be involved in this process;

20. Calls on the social partners within the Member States and at Community level to develop their own approaches to combating bullying and violence at work, and to exchange experience about these in accordance with the principle of best practice;
21. Recalls that harassment also has negative consequences from the point of view of employers, adversely affecting the profitability and economic performance of firms as a result of the absenteeism it causes, the reduced productivity of employees arising from their sense of confusion and loss of concentration, and the need to pay compensation to dismissed employees;
22. Underlines the importance of broadening and clarifying the employer's responsibility for systematic action on health and safety at work that results in the achievement of a satisfactory working environment;
23. Calls for a debate on how voluntary networks or organisations against bullying can be supported;
24. Asks the Commission to publish by no later than March 2002 a green paper providing a detailed analysis of the situation regarding the issue of bullying at work in the various Member States and, by no later than October 2002, on the basis of this analysis to present an action programme of measures at Community level against bullying at work; the action programme should include a timetable;
25. Instructs its President to forward this resolution to the Commission and the Council.

EXPLANATORY STATEMENT

1. Background

This report looks at the need for efforts to prevent and combat bullying at the workplace. There has been a growing interest in this subject within the EU in recent years. There are a number of reasons for this:

- The appearance of new working environment risks and/or better ways of distinguishing and identifying certain forms of these risks have led to a greater demand for efforts to protect people not only from physical and chemical working environment risks but also from other forms of risk at the workplace, including bullying.
- Current cooperation within the EU places much stress on efforts aimed at more and better jobs, quality of work and improved social relations at the workplace as well as measures to combat exclusion from the labour market and counteract long-term unemployment. Prevention and combating of bullying at the workplace may be seen in this context.
- Bullying at work has clear points of overlap with discrimination and sexual harassment at work, two areas in which Community initiatives have already been taken.

Your rapporteur hopes that this report will encourage swift and tough measures against bullying at work that entail positive effects for individuals, organisations and society.

Some 8% of workers in Europe, that is 12 million people, claim to have been subjected to bullying at work over the past 12 months. By way of comparison, 4% said they had been subject to physical violence and 2% to sexual harassment at work. This has emerged from the third European study of work relationships carried out by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Dublin Foundation) published in December 2000. The results of the study build on face-to-face interviews with 21 500 workers in the Member States.

National data from several Member States support the finding that bullying at work is widespread. The information set out below points to a clear link between the increase in bullying and the increase in stress or anxiety at work.

2. Definition

There does not seem to be any internationally accepted definition of bullying at work. On the other hand there are a number of definitions worked out by researchers, organisations, national authorities, etc., often with a different emphasis or angle.

Even though there is no generally accepted definition, the various definitions or descriptions may be said as a whole to cast some light on what is a reality for many people at work: a lack of humanity at the workplace, personal experiences of bullying at work, a feeling of exclusion from the social community there, encountering irreconcilable demands at work and not having the wherewithal to meet these demands.

With a view to compiling systematic information on and finding solutions to the problem of bullying at work the question of definitions is nonetheless important, and will therefore be touched on in various connections below.

No definition of bullying at work has been arrived at in the European Union either. The Commission's ad hoc group on Violence at Work has – your rapporteur gathers – recently discussed measures to combat bullying with representatives of (inter alia) the Member States' health and safety at work authorities and has in this connection also touched on the matter of definitions.

In the Member States a number of different definitions of bullying at work are employed.⁸

⁸ Some examples of definitions can be found below.

In the *British* ACAS Code, Code of Practice on disciplinary and grievance procedures, bullying is defined as "offensive, intimidating, malicious or insulting behaviour, an abuse or misuse of power through means intended to undermine, humiliate, denigrate or injure the recipient".

In *France* a Bill on social modernisation includes a chapter on workplace bullying where the following definition is reproduced: "No employee should be subjected to repeated incidents of bullying aimed at or having the effect of infringing his dignity and creating humiliating or degrading working conditions".

An *Irish* Task Force on the prevention of workplace bullying has in April 2001 proposed that workplace bullying should be defined as "repeated inappropriate behaviour, direct or indirect, whether verbal, physical or otherwise, conducted by one or more persons against another or others, at the place of work and/or in the course of employment, which could reasonably be regarded as undermining the individual's right to dignity at work. An isolated incident of the behaviour described in this definition may be an affront to dignity at work but as a once-off incident is not considered to be bullying".

In a speech about planned legislation against workplace bullying, the *Belgian* Minister of Labour has used the definition "bullying at work: repeated misconduct of whatever origin, outside or inside the company or institution, as manifested in particular by behaviour, words, intimidation, acts, gestures, methods of work organisation and one-sided documentation with the aim to, or likely to, infringe the personality, dignity or physical or mental integrity of an employee in the performance of his duties, to jeopardise his job or to create an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment".

The definition of workplace bullying/victimisation at work in a *Swedish* ordinance is "recurrent reprehensible or distinctly negative actions which are directed against individual employees in an offensive manner and can result in those employees being placed outside the workplace community" (The Swedish Work Environment Authority, AFS 1993:17).

Discrimination at work and sexual and other harassment at work have clear links to bullying at work. One definition of *sexual harassment* is to be found in a proposal for an amendment to the Equal Treatment Directive⁹. The Working Life Directive states what is meant by *direct* and *indirect discrimination at work*¹⁰ as well as *harassment*¹¹.

3. Incidence, causes and effects – preventive measures

The Dublin Foundation study referred to in the introduction comprises a long series of working environment factors, including *violence and harassment*. In this area (in which the Foundation includes bullying) there are wide divergences between the Member States which, the Foundation maintains, are the result of under-reporting in some countries, greater awareness in others, and differences in the legal systems and cultural differences which may affect how the issues are perceived.

The result of this study in the Member States shows that *women* are subject to bullying to a greater extent than *men* (9% as opposed to 7%) and that casual workers are more likely to suffer from it than people in permanent jobs. The study finds that the incidence of bullying is highest in the public administration (13%), but it is also common in, for example, the service and sales sector (11%) and banking (10%). National assessments and studies also show that a number of other types of occupation or sectors of the economy are at high risk. According to the Dublin Foundation, *insecure employment* is one chief cause of the higher incidence of various types of violence at work, under which heading the Foundation includes bullying.

According to the Dublin Foundation's findings, persons who suffer from bullying are significantly more susceptible to *stress* than workers in general. 47% of victims of bullying said they had stressful work, while the proportion of all those questioned who said this was 28%. Health-related absence from work is also more frequent among victims of bullying (34%) than in general (23%).

⁹ *Sexual harassment* "shall be deemed to be discrimination on the grounds of sex at the workplace when an unwanted conduct related to sex takes place with the purposes or effect of affecting the dignity of a person and/or creating an intimidating, hostile, offensive or disturbing environment, in particular if a person's rejection of, or submission to, such conduct is used as a basis for a decision which affects that person" (COM (2000) 334 final).

¹⁰ According to the Council Directive (2000/78/EC) establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, *direct discrimination* should be taken to occur where one person, on the ground of religion or belief, disability, age or sexual orientation, is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation.

Indirect discrimination shall, according to the same directive, be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons having a particular religion or belief, a particular disability, a particular age, or a particular sexual orientation at a particular disadvantage compared with other persons.

Some derogations could occur from what has been said here about indirect discrimination.

¹¹ Harassment shall, according to the Council Directive (2000/78/EC) establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, be deemed to be a form of discrimination when unwanted conduct related to religion or belief, disability, age or sexual orientation takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. In this context, the concept of harassment may be defined in accordance with the national laws and practice of the Member States.

In a specific survey of national data by the 1999 Swedish Working Environment Survey¹² also found a link between stress and bullying. An index measuring the combination of demands and control over one's own work showed the following:

<i>Combination</i>	<i>Proportion of bullying victims, %</i>	
	<i>Women</i>	<i>Men</i>
Work with high anxiety level = high demands and low degree of individual control	12.6	15.9
Active work = high demands and high level of individual control	8.4	6.8
Passive work = low demands and high level of individual control	6.9	9.3
Work with low anxiety level = low demands and low level of individual control	4.5	5.7

The table shows that people who are subject to high demands at work and at the same time have a low degree of control over their own work, i.e. those who have *work with a high anxiety level*, are in a special class most susceptible to bullying. Work with a high anxiety level increased significantly during the 1990s. Women are more represented in this type of work than men, and its incidence also increased more for women than for men during the 1990s.

The specific treatment of the Swedish study also shows that the proportion of people subject to bullying is four or five times higher for people who lack support *both from their bosses and from their workmates*, compared with those who have the possibility of support from both of these. The question is whether bullying is most common where work is so hectic that people do not have time for each other, and when someone who does not perform is felt to be a burden? Is work with a high level of anxiety a more common phenomenon in modern, flexible working systems?

The pilot study by the European Agency for Health and Safety at Work, *The State of Occupational Safety and Health in the European Union*, is also interesting in this connection. The study, which was published in September 2000, was carried out using national reports from the Member States in combination with national and European statistics on working conditions. Both quantitative and qualitative data was used. The quantitative part of the document incorporates statistics from the Dublin Foundation's second European survey of working conditions from 1996.

This study concludes that bullying, physical violence and ergonomics are new risk factors with a psychological dimension, though much also still remains to be done to eliminate chemical and physical health risks. According to the Agency, bullying and harassment often lead to stress-related illnesses and constitute potential health risks.

According to the qualitative part of the study, six of the Agency's contact bodies in the Member States consider that the incidence of bullying has increased over the past 3 to 5 years (Austria, Belgium, the Netherlands, Ireland, Spain and Sweden), one considers it has fallen (Greece) while the eight others did not reply or could not say whether there was a trend one way or the other. According to the Agency, gender-specific national data on bullying at work do not reveal a uniform picture – in some countries women are more exposed to bullying, in others men.

Taken together, these studies and empirical analyses point to a clear link between on the one hand bullying at work and on the other stress or work with a high level of anxiety, increased competition and reduced confidence at the workplace.

Your rapporteur is of the opinion that there can be a number of causes for bullying at the workplace. There can be shortcomings in the *organisation of work*, the internal information system and/or

¹² Statistics Sweden, March 2001.

management, workload or demands on staff which are too high or too low, shortcomings in the employer's staff policy or his attitude to or treatment of the employees. Unresolved or long-term organisational problems place a heavy burden on work teams. Tolerance of stress is lowered and can lead to the 'scapegoat mentality' and the attempt to exclude individual workers. Sometimes the causes of bullying or attempted exclusion are not just organisational, and may lie in the actions or attitude of individual persons.

Serious consequences of discriminatory treatment may manifest themselves in *individual workers* as difficulties with cooperation, low tolerance of stress, poor physical health, abuse or physical reactions, e.g. sleep disturbances or depression, manic symptoms, sometimes aggressiveness or serious tiredness and/or suicidal thoughts. If the bullying does not stop immediately (and the underlying problems at work are not investigated and dealt with) there is a risk of the problem becoming so serious that long-term expert medical and psychological help will be needed.

The *work team* is also affected by the serious consequences of bullying. These can manifest themselves, for example, in reduced effectiveness and productivity, increased criticism of or lack of confidence in the employer, a general feeling of insecurity, increased problems with cooperation, a high level of absenteeism on health grounds, staff turnover, general unease, exaggerated reaction to small problems, and a continual search for new scapegoats.

The various calculations of the cost of bullying yield widely varying results. In general bullying at the workplace can lead to costs in the form of reduced effectiveness and lower productivity, increased absenteeism on health grounds and staff turnover. There may also be costs in the form of deteriorating quality or company image, or the loss of customers. At the level of society at large, bullying may entail costs for medical or psychological help, sick leave or early retirement.

The above seeks not to provide an exhaustive account of the causes and effects of bullying at work but to draw attention to the seriousness of its social and organisational implications and thus to ways of preventing it. Efforts to this end, in your rapporteur's opinion, are most helpful when they seek to prevent bullying at work, but those which counteract other forms of workplace health and safety risk may also be useful.

4. Community initiatives

Counteracting and prevention of bullying at work needs to be seen as an important element in efforts towards a better quality of working life and better social relationships at work. Such measures also contribute to counteracting social exclusion and long-term unemployment, which may also be regarded as the aim of Community initiatives and which is in line with the European social agenda and employment directives.

It is clear that there are wide divergences between the Member States as regards awareness of the problems of bullying and measures taken, both in the form of regulatory systems and other efforts to counteract and prevent bullying. In your rapporteur's view, there is reason to suppose that the problems of bullying at work are being underestimated in many respects within the Union, and this could be seen as one more reason for working out common guidelines. A further argument for common initiatives at EU level is the difficulty of finding effective instruments to counteract and prevent bullying, and thus an exchange of information between the Member States could be desirable. Guidelines on measures to counter bullying at work are also likely to have a standardising effect and an influence on attitude, at least in the long term; such guidelines are also required for reasons of fairness.

Shortcomings in the working environment must not be used as a competition tool and must not lead to people being forced to leave working life early. On the contrary, as the Commission noted in its communication on the Social and Political Agenda (COM(2000) 379), quality of work strengthens the competitive position of European companies.

There are a number of arguments in favour of incorporating measures against bullying at work into initiatives to improve the quality of the working environment and to combat social exclusion and long-term unemployment. Such measures should be able to improve the working environment, prevent conflicts at the workplace, contribute to conflict resolution and thus facilitate social relations at work.

In the context of initiatives for more and better job opportunities in the EU, the Commission plans during the next few years to submit communications on a Community strategy on health and safety at work, entitled 'Strengthening the quality dimension in employment and social policy', and a Green Paper on 'Corporate Social Responsibility'. Your rapporteur considers that the Commission should also look in that connection at working environment factors often referred to as mental, psycho-social or social, including the organisation of work. It should stress the importance of long-term systematic and preventive efforts to improve health and safety at work – with the aim, inter alia, of counteracting bullying at work. The need for legislative initiatives to that end should also be considered here.

The conclusions of the European Council in Stockholm emphasise the importance of improving the quality of work. They state that regaining full employment not only involves focusing on more jobs but also on better jobs. To this end, common strategies for maintaining and improving the quality of work ought to be included as a general objective in the 2002 employment guidelines. Furthermore, the Council together with the Commission will develop indicators on quality in work and will devise more accurate quantitative indicators to be presented in time for the Laeken European Council in 2001.

In the rapporteur's opinion, the Council and the Commission should be encouraged to include quantitative indicators for bullying at work in the indicators on quality in work that are to be developed for the Laeken Summit.

5. Need for knowledge and exchange of experience

In the EU at present there are large gaps in knowledge about bullying at work. The statistical background is inadequate, research in the area is sparse and knowledge about the causes of bullying and the link with other work situations, and the effectiveness of other types of measures, is limited. There is a dearth of information about the economic consequences, both for individual jobs and for society at large. In your rapporteur's opinion, better knowledge in this area may encourage the adoption of effective measures.

The state of knowledge can be improved, and research can be simplified, by improving the quality of statistics. To that end, relevant definitions are needed. It is also important that, in statistics on bullying at work, besides the link between bullying and other working environment factors, the incidence of the phenomenon should also be broken down by industrial sector, sex, age group etc.

The view that the state of knowledge needs to be improved is supported by the study by the European Agency for Health and Safety at Work, *The State of Occupational Safety and Health in the European Union*, which also investigates reports by representatives of health and safety at work authorities in various Member States, e.g. on appropriate preventive measures against bullying at work.

In your rapporteur's view, it is important for a statistical background study to be carried out to obtain better knowledge about bullying at work. Eurostat or the Dublin Foundation should take a leading role in this connection.

In-depth studies on the organisation of work and other working conditions should be able to help improve the state of knowledge about bullying at work. Good practice is of particular interest in this context, whether it be measures to prevent bullying which have actually succeeded in preventing or halting it, or studies on the economic consequences. In your rapporteur's opinion both the Commission and either the Dublin Foundation or the Agency for Health and Safety at Work should have the responsibility for initiating these in-depth studies and ensuring that the results of these studies are

distributed to workplaces. Regarding initiatives by the Dublin Foundation, your rapporteur would point out that it has particular responsibility for matters of work organisation.

For the purposes of collecting knowledge and exchanging information your rapporteur would also draw attention to the open coordination method. This well-known method comprises the analysis and dissemination of good practice. By setting quantitative and qualitative criteria, parameters and indicators, it is possible to obtain better and also comparable knowledge, thus enabling the learning process to be a two-way street. In its resolution (A5-0291/2000) on the Commission communication on the social policy agenda, the European Parliament expresses a positive opinion of the open coordination method, and also stresses that the Community legislation can be used as a tool to establish minimum standards at EU level.

6. Legislation

In many Member States and candidate countries legislation can be used in this connection only if specific isolated phenomena in the bullying process can be found to constitute offensive behaviour or harassment. However, generally bullying is more diffuse in nature which makes it hard to prove in court. In some Member States there exists – or there is in preparation or under consideration – legislation which specifically targets bullying at work. Sweden is a case in point – regulations came into force there in 1994 – as are Belgium and France. Other countries have decided instead to stress the more effective implementation of general legislation applicable to bullying, best practice and cooperation between the parties involved.

It is not absolutely clear whether the EC framework directive on health and safety at work (89/391/EEC) is applicable to bullying at work, even though there is much evidence to suggest it. Your rapporteur gathers that the matter has recently been discussed in the Commission's ad hoc working party on violence at work.

Your rapporteur considers there is a need for a longer-term debate on the need for legislative measures at European level to prevent and counteract working environment risks including bullying at work. The uncertainty about the applicability of the framework directive should be eliminated: your rapporteur will return to this shortly.

Article 1 of the Framework Directive states that its object is to introduce measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Without going into detail on the content of the directive we may note that mental, psycho-social and social working conditions are not specifically referred to there. Article 6 refers to the employer's responsibility to assess risks and take measures to protect the health and safety of workers, but it is not clear whether this responsibility can be regarded as extending to cover mental, psycho-social or social working environment factors.

In its resolution on a new social policy agenda, the European Parliament called on the Commission to assess the legislative framework currently in force and to define the instruments chosen to implement the social agenda. It also called upon the Commission to put in place a real Community strategy on health and safety at work which is based on the setting of common comparable objectives, contains an action plan to reinforce the implementation, control and evaluation of the existing directives and includes additional legislative initiatives on risks that are covered inadequately or not at all, and encourage the use of risk analyses.

As we have seen, the Commission proposes in the near future to submit communications and a Green Paper on initiatives for more and better job opportunities. In your rapporteur's view, it is important that a debate should be carried on in this connection, partly on working environment factors in the broader sense and the need for legislative initiatives aimed at influencing these factors, and partly on the applicability of the Framework Directive. The Commission should be called upon to consider there a clarification or extension of the scope of the Framework Directive, or alternatively the drafting of a new framework directive with a broader scope. In this connection your rapporteur would stress the

importance of systematic studies on the working environment and preventive measures, not least because - as with other 'new' working environment risks - it is hard to produce evidence of bullying.

The need for a new, supplementary directive, a recommendation or similar document aimed at bullying at work, could also be considered in that connection.

The question of a definition of bullying at work could, in your rapporteur's opinion, reasonably be considered in more detail following the drafting of a legislative proposal or similar document in this area. This might, as with the definition of harassment (see above) leave room for definition in accordance with the Member States' national legislation and practice.

7. The social partners – local initiatives

Your rapporteur has pointed out above the link between bullying and the organisation of work.

The social partners have a decisive role to play and major responsibility for measures being taken both at European and national level through negotiations in key areas, including the organisation of work. This was stressed by the European Parliament in its resolution on a new social and political agenda. Parliament considers that social dialogue should be promoted and strengthened, and should play an important role in the development of ideas and best practice. In your rapporteur's opinion it should be considered to what extent there should be consultation at Community level between the social partners to help counteract bullying at work.

Under the terms of the Framework Directive on health and safety at work (89/391/EEC), employers have a clear responsibility to assess, and where necessary prevent, risks to workers' health and safety, 'inter alia in the choice of work equipment, the chemical substances or preparations used, and the fitting-out of work places'.

Your rapporteur is convinced that the prospect of further health and safety at work initiatives, and a strong emphasis on preventive measures, must be forthcoming if bullying at work and other forms of working environment problems are to be effectively counteracted. To that end, employers' responsibilities for the working environment must be extended and clarified. A modern approach to the working environment requires employers to be responsible for systematic working environment initiatives comprising research, implementation and follow-up of activities so that sickness and accidents at work can be prevented and a *satisfactory working environment* achieved.

This systematic approach to the working environment must be incorporated naturally into everyday work and must cover all conditions, including psychological and social conditions, which have a bearing on the working environment. This should, in your rapporteur's view, be stated in EU and other legislative acts.

There is already a support organisation and network for persons who have suffered bullying. There are also trade union organisations helping their members who have been bullied. In your rapporteur's view it is important to discuss how voluntary networks or organisations can be supported so as to develop their activities to enable these where necessary to be coordinated with professional resources. Coordinated resources and voluntary work may in the long term lead to reduced human suffering but also to lower costs for health care, rehabilitation, etc.

8. Conclusion

In the European social agenda set out by the Nice European Council it was stressed that all Community instruments would be used to implement the agenda: legislation, social dialogue, the open coordination method, the structural funds, the support programmes, the integrated political strategy, analysis and research. In his proposals for Community initiatives against bullying at work your rapporteur has pointed out many of these alternatives.

It is to be hoped that the report will provide a stimulus for the adoption of tough measures against bullying at work as soon as possible. The Commission should be asked by no later than March 2002 to publish a Green Paper providing a detailed analysis of the situation regarding the issue of bullying at work in the various Member States and then, by no later than October 2002, on the basis of this analysis to present an action programme of measures at Community level against bullying at work. The action programme should include a timetable.

OPINION OF THE COMMITTEE ON WOMEN'S RIGHTS AND EQUAL OPPORTUNITIES

for the Committee on Employment and Social Affairs

on harassment at the workplace
(2001/2339(INI))

Draftsperson: Miet Smet

PROCEDURE

The Committee on Women's Rights and Equal Opportunities appointed Miet Smet draftsperson at its meeting of 27 February 2001.

It considered the draft opinion at its meetings of 28 May 2001 and 21 June 2001.

At the latter meeting it adopted the following conclusions unanimously.

The following were present for the vote: Maj Britt Theorin, chairperson; Miet Smet, draftsperson; María Antonia Avilés Perea, Maria Berger (for Christa Prets), Lone Dybkjær, Lissy Gröner, Heidi Anneli Hautala, Mary Honeyball, Anna Karamanou, Thomas Mann, Maria Martens, Patsy Sörensen and Joke Swiebel.

SHORT JUSTIFICATION

Harassment in the workplace, or 'mobbing', is not a new phenomenon. It is particularly worrying that it is a growing phenomenon in both the public and the private sectors. The first studies of harassment in the workplace were made in countries where the laws on protection of workers are particularly highly developed, whereas in those countries where such protection is inadequate, data on this risk factor are in short supply, particularly as regards the methods and measures to be used to prevent the phenomenon and to deal with the consequences when it occurs.

There are various definitions of harassment. One might quote by way of example the definition given by the psychiatrist, psychoanalyst and family therapist Marie-France Hirigoyen¹³: 'harassment in the workplace may be defined as abusive behaviour (in the form of actions, words, conduct, attitude, etc.)

¹³ Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Syros, 1998. See also, by the same author, *Maladie dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux*, Syros, 2001.

which does harm, as a result of its repeated or regular occurrence, to the dignity or psychological or physical well-being of a person, endangering their employment or causing their working environment to deteriorate'. The phenomenon can be approached differently. The word 'mobbing' is used to describe the pressure exerted by a group of employees on a fellow worker. 'Bullying' is used to describe a management practice consisting in placing the employees in a particular unit under constant pressure. It ranges from mocking or isolating the victim to sexual abuse or physical aggression.

The tactics used in a harassment situation consist in hostile actions intended to isolate the victim, downgrade his/her working conditions (reducing his/her autonomy, giving too much or too little work, not giving promotion), attack his/her dignity (criticism, insults, defamatory remarks) or commit physical or verbal violence against him/her. The harasser can be an individual or a group. Often the harasser holds a higher position in the firm or public-service department, but harassment can also be directed by subordinates against their superior.

According to a survey on working conditions carried out in 1996 by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,¹⁴ 12 million workers in Europe consider themselves to be victims of harassment. The results of the various surveys show women to be the main victims. The view is stated in the opinion of the French Economic and Social Committee (CES), adopted on 21 April 2001, that it is possible, on the basis of national and international studies, to put together a profile of a typical harassment victim, who is usually a woman, over 40 (thus focusing on the end-of-career period); the opinion also highlights the fate of young employees. According to a study carried out in France by Marie-France Hirigoyen (see above), 70% of victims are women. The women most affected are from racial minorities, have a handicap or a different sexual orientation, or are pregnant. Hirigoyen believes not only that women are more often victims, but also that women are harassed in a different way from men: chauvinist or sexist connotations are more often a component. She makes a theoretical distinction between psychological harassment and sexual harassment, although she demonstrates that one often turns into the other. Sexual harassment only represents one step further in the process of psychological harassment. In both cases the victim is humiliated and treated as an object to be used by the harasser. According to Hirigoyen, there are a number of specific types of harassment directed at women. The first case is that of women who reject advances by a superior or colleague, and are isolated, humiliated or harshly treated as a result. Second, there is discrimination against women: women are ignored, or harassed or prevented from working simply because they are women. According to the CES, sexual harassment and psychological harassment situations display many similarities, such as the difficulties the victim experiences in talking about what has happened, defending herself or complaining, and the problems she experiences in producing evidence and finding witnesses.

The effects of harassment on the health are devastating. The victim suffers stress, nervous tension, headaches/migraines and depression, and develops psychosomatic illnesses such as stomach ulcers, colitis, thyroid problems, insomnia, high blood pressure and skin diseases. In most cases victims of harassment take long-term sick leave or even resign from their jobs. In addition, harassment has significant effects on the productivity and economic performance of the firm or public-service department concerned because of the absenteeism it generates and the costs and benefits that have to be paid as a result of sickness or redundancy. The cost of harassment to businesses and society is therefore very high.

It should also be noted that, according to the abovementioned survey carried out by the Dublin Foundation, there are major differences between countries as regards violence and harassment in the workplace, ranging from a 4% to a 15% incidence in the case of harassment, which probably reflects differences in awareness and whether or not these matters are a subject of public debate. It can therefore be assumed that in some countries the figures are underestimated. Particular emphasis should

¹⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 'Second European Survey on Working Conditions in the European Union', 1997, Office for Official Publications of the European Communities.

be placed on the information coming from management in businesses and the public sector. According to the 'Bullybusters' website (www.bullybusters.org), the 'US hostile workplace survey 2000' showed that management directly supported the harassers in 42% of cases and gave tacit support in 40%. Only 7% of the bullies were moved from their jobs, and usually they went unpunished. In 36% of cases management even turned against the victim. The site also reports that many victims regret having made complaints, because this led to their losing their jobs. All the authors cited on the Bullybusters site note that victims suffer just as much, if not more, from the passivity of management as from the acts of harassment themselves (double victimisation).

In view of the extent of the problem of harassment, your draftsman takes the view that we must now define the methods and measures to be implemented in order to provide prevention and assistance for victims and to eradicate this scourge in the medium or long term, in both the private and the public sectors. To this end, businesses and public-sector departments should be encouraged to introduce effective prevention policies and procedures designed to solve the problem and prevent any repetition.

Given that the measures envisaged should help to protect the health and safety of employees at workplaces throughout the Community, the Commission is invited to consider the problem and to present a directive or a recommendation on harassment in the workplace, along the lines of its recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work and the code of conduct on sexual harassment in the workplace.¹⁵

CONCLUSIONS

The Committee on Women's Rights and Equal Opportunities calls on the Committee on Employment and Social Affairs, as the committee responsible, to incorporate the following points in its motion for a resolution:

1. Takes the view that harassment in the workplace, whether perpetrated by superiors, subordinates or peers, is serious and unacceptable in that it affects the dignity of its victims and creates working conditions that are humiliating and degrading; believes that harassment is a worrying problem, particularly as it has tended to become more prevalent in the past few years in both the public and the private sectors;
2. Draws attention to the fact that the growing number of short-term contracts and insecurity of employment, especially among women, is creating conditions that encourage the practice of various forms of harassment;
3. Points out the devastating effects of harassment on the physical and mental health of its victims and thus also their families, often necessitating medical and psychotherapeutic treatment, and usually leading them to take sick leave or resign from their jobs;
4. Recalls that harassment also has negative consequences from the point of view of employers, adversely affecting the profitability and economic performance of firms as a result of the absenteeism it causes, the reduced productivity of employees arising from their sense of confusion and loss of concentration, and the need to pay compensation to dismissed employees;
5. Points out that the fight against harassment at work must be regarded as an element in the effort to increase the qualitative dimension of employment and improve social relations at the workplace, in accordance with the commitments made by the EU with its Social Agenda;

¹⁵ OJ L 49, 24.2.1992, p. 1.

6. Points out that, according to virtually all research, women are more frequent victims than men of every type of harassment, whether it is 'vertical' harassment of a subordinate by a superior, or vice versa, peer-group ('horizontal') harassment or harassment of a mixed type;
7. Calls on the Commission to carry out a study, drawing also on the support of the Dublin Foundation and the European Agency for Safety and Health at Work, into the various types of harassment, detailing the relative occurrence by age and sex of the various kinds of harassment, and setting out the methods and measures that prevent harassment and rehabilitate its victims, in order to counteract the phenomenon in the medium or long term in both the private and the public sectors; calls for this study to include an analysis of the particular situation of women who are victims of harassment;
8. Recommends to the Member States that they require businesses, public-service departments and the social partners to put in place effective prevention policies, to provide a system for exchanging experience, and specify procedures to solve the problem of harassment for victims and prevent any recurrence; recommends, in this context, that information and training of employees, managers, the social partners and workplace doctors be developed, in both the private and public sectors, and here draws attention to the possibility of appointing a confidential mediator at the workplace to whom employees can turn if they so wish;
9. Wishes the European Institutions to conduct surveys on harassment within their own structures, particularly on harassment involving women, to take more vigorous steps to combat it, and to find solutions to this serious problem and if necessary provide for amendment of their civil service regulations, including an appropriate sanctions policy;
10. Notes that victims of harassment in the European Institutions currently receive too little help, and congratulates the administrative services for having set up, several years ago, a training course specifically directed at female administrators entitled 'The female style of management' and, more recently, an Advisory Committee on Psychological Harassment (Mobbing);
11. Points out that false accusations of harassment can themselves constitute an effective form of harassment;
12. Notes that one Member State has already introduced rules to combat harassment in the workplace and that others have begun the process of adopting legislation to combat harassment, often along the lines of the legislation to combat sexual harassment;
13. Calls on the Commission to examine the matter in the broader and fitter context of health and safety at work, with particular reference to Directive 89/391/EEC, while also considering the option of a separate directive incorporating the subject or a recommendation specifically addressing harassment and the employment market.

Anexo 9.2 - Relatório de trabalho da Fundação Europeia para melhora das condições de vida da juventude

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Youth and Work Report

- Labour news from UNI global union - for trade unions in a global services economy. -

Youth and work

Youth unemployment and the need to integrate young people in society is a pressing global issue. In Europe, the proportion of young people aged 15 to 24 years is set to decline by a quarter – from 12.6% to 9.7% – between 2005 and 2050, while the 65-years plus group will increase from 16.4% to 29.9%. Yet it is often difficult for young people to get started on the employment ladder. The rate of youth unemployment is 20% or higher in 12 of 26 European countries.

Eurofound's report on *Youth and work* acknowledges the increasingly complex role of policymakers in grappling with this issue, due to the 'great variety of needs and assets'. Moreover, within each country there are regional differences, which necessitates action at a local level, involving all the social actors, particularly the social partners and public authority representatives.

However, youth employment and unemployment rates are highly susceptible to cyclical economic change. By the time policies for individual industries or sectors are designed, economic circumstances have often changed.

Complexity, according to the report, should not be a cause for discouragement. Both the inclusion of young people in society – especially in employment – and the continuing inclusion of the ageing workforce are of crucial importance: 'This wider context has become an integral part of ensuring workers' employability, company competitiveness, social cohesion and economic sustainability in Europe.'

Education and skill demand mismatch

While education and training are the most important factors in addressing unemployment among young people, the social partners in most countries confirmed that the educational level, skills composition and work experience of the labour force do not correspond to the requirements of a rapidly changing labour market. In Estonia, for example, the social partners stated that the educational system has not been able to adapt sufficiently to respond to the rapid changes in labour demand.

Ineffective programmes

The report found that the effects of youth employment programmes varied considerably, depending on the objective pursued or the context and method used to evaluate them.

For instance, the UK TUC said one such programme had failed to generate any long-term employment or to achieve equal results for people from different ethnic groups.

The *Youth and Work* report claims that 'sometimes policies achieve the opposite outcome to the pursued objective'. In some cases, involvement in such programmes led to young job-seekers' withdrawing from the labour market.

The report criticises the fact that 'evaluations and studies tend to highlight the few positive effects that youth employment policies have had in enhancing the employment opportunities of participants'. But it concluded: 'Nevertheless, these gloomy perspectives and analysis should not overshadow the fact that it is essential to act against youth unemployment, as the first labour market experience is of vital importance for young workers.'

Limited market value of school-acquired skills

The report claims that the market value of the skills acquired in secondary school depreciates quickly if the skills are not put to use. Moreover, a period of unemployment can leave potential employers uncertain of the productivity potential of the job applicant. Experiences of being unemployed may 'diminish young people's feelings of attachment to the labour market'. If they spend their time primarily with other young, unemployed people this may eventually 'reduce the stigma of unemployment and thus also the incentive to work'."

Anexo 9.3 - Proyecto de ley do Grupo Parlamentar Socialista

Proposición de ley (Grupo Parlamentario Socialista)

BOLETÍN OFICIAL
DE LAS CORTES GENERALES
VII LEGISLATURA

Serie B:

23 de noviembre PROPOSICIONES DE LEY e de 2001 Núm. 175-1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000157 Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo.

Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de Ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

122/000157

AUTOR: Grupo Parlamentario Socialista. Proposición de Ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES y notificar AL autor de la iniciativa, recabando del mismo los antecedentes que, conforme al artículo 124 del Reglamento, deben acompañar a toda Proposición de Ley.

En ejecución de dicho acuerdo, se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 19 de noviembre de 2001.—P. D. La Secretaria General del Congreso de los Diputados, **Piedad García-Escudero Márquez.**

A la Mesa del Congreso de los Diputados

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista tengo el honor de dirigirme a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en los artículos 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente:

PROPOSICIÓN DE LEY SOBRE EL DERECHO A NO SUFRIR ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Exposición de motivos

La práctica del llamado acoso moral en el ámbito del trabajo —lo que los anglosajones llaman «mobbing»— es una de las más dramáticas lacras de las relaciones laborales en nuestro país. Los estudios realizados hasta ahora muestran que esa realidad podría afectar a un porcentaje altísimo (cerca del 10 por 100) de la masa laboral. Sin embargo, prácticamente nada hay regulado al respecto, ni se han adoptado iniciativas consistentes por los poderes públicos para combatir y erradicar esa práctica.

El acoso moral es un conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, degradando sus condiciones de trabajo. El acoso moral no significa cambiar las cláusulas técnico-legales de un contrato de trabajo, sino, fraudulentamente, modificar las condiciones en que ese trabajo se desarrolla, discriminando de facto a un trabajador, humillándolo o postergándolo, con el objetivo de dificultar su trabajo o hacerle sufrir un daño en la forma en que su labor se desempeña. Puede ser en algunos casos una alternativa al despido, provocando que un clima de trabajo insostenible impulse al trabajador a solicitar por sí mismo la baja. El acoso moral es causa de innumerables enfermedades (depresión, angustia, síntomas psicosomáticos).

El acoso moral implica una violación de los derechos fundamentales de la persona en cuanto trabajador, y, por ello, de principios y preceptos relevantes de nuestra Constitución: la dignidad de la persona (artículo 10), la igualdad ante la ley y la no discriminación (artículo 14), el derecho a la integridad personal (artículo 15), el derecho al trabajo (artículo 35), el derecho a la salud (artículo 43).

Las razones que avalaron en su día la concreción de otros derechos que también son plasmación de la dignidad de las personas, entre los cuales se encuentra el derecho a no ser discriminado o a una ocupación efectiva, nos llevan hoy a introducir este nuevo derecho a no ser objeto de acoso moral

dentro de nuestro ordenamiento laboral. Y también razones pedagógicas: ES necesario que socialmente comience a tomarse conciencia de que hay prácticas dentro del ámbito laboral, hasta ahora toleradas, que pueden incidir seriamente en las condiciones laborales del trabajador y afectar a su salud.

En nuestra legislación laboral no está contemplado directamente el acoso moral como práctica prohibida, ni hay instrumentos legales verdaderamente eficaces para combatirlo. De ahí la necesidad de esta Proposición de Ley, que modifica importantes normas laborales: El Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Infracciones y Sanciones en El Orden Social, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y la Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública.

Se trata de definir el acoso moral en el trabajo y de situar el derecho a no ser objeto del mismo como elemento central del estatuto laboral, así como su equiparación a la discriminación.

La garantía del reconocimiento del derecho, como manifestación específica de un derecho genérico, exige contemplarlo como una de las causas de incumplimiento contractual grave por parte del empresario. El trabajador sujeto pasivo de prácticas constitutivas de acoso moral puede extinguir su relación laboral, con derecho a protección por desempleo y sin merma de sus derechos de Seguridad Social, pues se estima que el empresario ha incurrido en un incumplimiento contractual grave por ser sujeto activo de las prácticas prohibidas o por no haber adoptado las medidas que, dentro de sus facultades de dirección y organización, le competen para que cesen las mismas, incluido el despido disciplinario.

Igualmente, se modifica la citada normativa para que el acoso moral sea equivalente a una violación de derechos fundamentales del trabajador a los efectos de que, si hay violación del mismo, sea el empresario el que tenga que demostrar su no existencia, invirtiéndose la carga de la prueba. Asimismo, el acoso moral se considera un riesgo laboral, que debe ser evitado por el empresario y cuyo incumplimiento debe ser considerado una infracción muy grave.

Todo lo anterior ha de aplicarse a los funcionarios de las Administraciones Públicas para lo que se realizan las correspondientes modificaciones en La Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública y en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Artículo primero.

Se modifica el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los siguientes términos:

1. Se modifica el apartado e) del artículo 4.2, con la siguiente redacción:

«Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente a conductas constitutivas de acoso moral.»

2. Se añade en el artículo 17.1, a continuación de los términos «discriminaciones favorables o adversas en el empleo», lo siguiente:

«o supongan acoso moral.»

3. Se modifica el artículo 50.1.c) con la siguiente redacción:

«Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, y, especialmente, en los supuestos de acoso moral y sexual, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.»

4. Se modifica el artículo 54.2.c), con la siguiente redacción:

«Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, así como las conductas constitutivas de acoso moral. Se entiende por acoso moral toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo.»

Artículo segundo.

Se modifica el artículo 96 del Texto Refundido de La Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, de la siguiente forma:

1. El artículo 96 se redactará así:

«En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá AL demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Igual obligación probatoria corresponderá al demandado respecto de lãs decisiones de las que se deduzca la existencia de indicios de acoso moral.»

2. En el artículo 181 se sustituye la expresión

«incluido el tratamiento discriminatorio» por La siguiente: «incluidos el tratamiento discriminatorio y El acoso moral.»

Artículo tercero.

Se modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de la siguiente forma:

1. Se añade al primer párrafo del artículo 14.1 lo siguiente:

«...que garantice su integridad física y psíquica.»

2. Se incluye en el artículo 14.2, después de La expresión «seguridad y salud de los trabajadores», lo siguiente:

«y su integridad física y psíquica.»

Artículo cuarto.

Se modifica el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto- Ley 5/2000, de 4 de agosto), de la siguiente forma:

1. Se modifica el artículo 8.13, con la siguiente redacción:

«El acoso sexual y moral, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.»

2. Se añade un nuevo apartado 7 bis en el artículo 13, con la siguiente redacción:

«Las acciones u omisiones que supongan un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando tengan trascendencia grave para La integridad física o psíquica de los trabajadores, en particular como consecuencia de acoso moral, en los términos definidos en el artículo 4.2.e) bis del Estatuto de los Trabajadores.»

Artículo quinto.

El artículo 3.1.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública queda modificado mediante la inclusión al final de su texto de un nuevo párrafo o) con la siguiente redacción:

«La conducta constitutiva de acoso moral. Se entiende por acoso moral toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito de la función pública, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del funcionario y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo.»

Artículo sexto.

El artículo 63.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto de 7 de febrero de 1964, queda modificado en su segundo párrafo Del siguiente modo:

«Asimismo, los funcionarios tendrán derecho AL respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente a conductas constitutivas de acoso moral, en los términos definidos en el artículo 31.1 o) de La Ley 30/1984.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 14 de noviembre de 2001.—**Diego López Garrido y Ramón Jáuregui Atondo**, Diputados.—**María Teresa Fernández de la Vega Sanz**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

CONGRESO 23 DE NOVIEMBRE DE 2001.—SERIE B. NÚM. 175-1

Anexo 9.4 - Programa piloto do Departamento de Saúde sul-africano

Piloted in the Gauteng Department of Health, South Africa by Susan Steinman

"The outcomes are magnificent...."



Against **V**iolence at work
An **E**ducational
Training

Operational Kit

to combat workplace violence in the health sector

This project on the Management of Violence in the Workplace was developed by the ILO/ICN/WHO/PSI as a 3 day workshop to mobilise action against violence in the workplace. The program is based on the 2003 ILO/ICN/WHO/PSI Joint Program's Framework Guidelines to Address Violence in the Health Sector.

Workplace violence - be it physical (homicide, attacks, beating) or psychological (mobbing, bullying, harassment) - affects practically all sectors and all categories of workers. The health sector is at major risk. Under the strain of reforms, growing work pressure and stress, social instability, demoralisation of workers and the deterioration of personal interrelationships, workplace violence is rapidly spreading in the health sector. Increasingly domestic violence and violence in the streets is spilling over to the health institutions. The negative consequences of such widespread violence heavily impact on the delivery of health care services, which can include deterioration of the quality of care provided and the decision by health workers to leave the health care professions. This can result in a reduction in health services available to the general population, and an increase in health costs. In developing countries particularly, equal access to primary health care is threatened if health workers, already a scarce resource, abandon their profession or migrate.

In response to these problems the International Labour Office (ILO), The International Council of Nurses (ICN), The World Health Organisation (WHO) and Public Services International (PSI) produced, in 2002, Framework Guidelines for addressing workplace violence in the health sector.

The Guidelines provide definitions of workplace violence and guidance on general rights and responsibilities; best approaches; violence recognition; violence assessment; workplace interventions; monitoring and evaluation.

This "Companion Education and Training Kit for Practitioners" to the Framework Guidelines, hereafter called VETO, a practical, user-friendly tool which complements the policy approach of the Framework Guidelines. If used in training situations with participants representing governments and social partners, it will foster social dialogue among the interested parties.

The two documents constitute a package that will encourage proper dissemination and utilization of the Framework Guidelines.

Primarily targeted at workplace situations but also suitable for being used, in a flexible way, in awareness-raising contexts, VETO is targeted to a wide range of operators in the health sectors, including medical and paramedical staff, administrators, members of professional associations, trade unionists, managers, trainers, decision makers and practitioners in general. It focuses on:

- * Awareness raising on the issue of workplace violence in the health sector
- * Clarification and understanding of the main messages of the Guidelines and their practical implications
- * Introduction and orientation to concrete action to combat violence at the workplace

Following the structure of the Framework Guidelines, VETO consists of seven modules:

1. Introduction
2. Awareness and Understanding
3. Rights and Responsibilities
4. Choosing the best approach
5. Recognising and assessing
6. Intervention
7. Monitoring and Evaluation
8. Conclusion

In order to achieve the maximum impact in training sessions, VETO has been designed and should be applied using the following criteria:

Participative. The kit is based on the full interaction and involvement of all participants in the training course and aims to promote the ownership of its messages by such participants.

Preventive. The kit delivers an unequivocal message that workplace violence can be largely prevented, provides the means to develop prevention and encourages preventive action.

Results-oriented. Success can only be measured by the results obtained. Taking immediate action to combat violence should be the natural follow-up to using the kit. The kit also shows how strategic and immediate objectives are compatible and addresses the monitoring and evaluation of action taken.

Adaptable. Situations are complex. Solutions are multiple. One single approach to a particular problem does not work in all environments and cultures. Several approaches and options are presented and discussed so that users can develop programmes and action that meet their unique needs.

Self- sustainable. Successful programmes and action are highlighted focussing on those that are developed at the workplace level, showed positive results, could be modified to meet changing circumstances and were cost-effective.

VETO is tailored for a three days workshop or in intense training sessions it can also be done in 2 days. international training, because of better transport facilities, usually opt for the two day VETO. It can be used in a modular way according to timetables specifically elaborated for the particular situation. As indicated in the sample schedule, the first day could be devoted to module 1, 2, .3 and 4, the second day to Module 5 and the beginning of module 6, and the third day to the finalisation of module 6 and module 7. It is also possible to concentrate VETO in one day focussing on a limited number of presentations and exercises only.

Anexo 9.5 - Proyecto de lei - Asedio Moral - Chile

Este proyecto consta de cuatro artículos que consagran la institución del acoso laboral, estableciéndose un concepto de éste de naturaleza amplia, a fin de dar cabida a todas sus formas, implantándose sanciones por la vía de la multa a beneficio fiscal, constando también con un plazo de prescripción de brevísimo tiempo para que la víctima pueda efectuar la denuncia correspondiente.

Además cabe agregar que se le hace aplicable la institución regulada en el artículo 171 del código del ramo, que establece la posibilidad de que el trabajador que haya sido víctima de acoso laboral puede ejercer el autodespido con el pago de las indemnizaciones legales y convencionales que correspondan en conformidad con la ley y con la estipulación de las partes.

Por consiguiente, y con el mérito de los antecedentes expuestos, vengo en someter a la consideración de esta H. Corporación, para ser tratada en la actual Legislatura Ordinaria, de sesiones del H. Congreso nacional el siguiente:

Artículo único - Agréguese el siguiente Título VII al Capítulo IV Libro 1 del Código del Trabajo denominado "De las prácticas que constituyen acoso laboral y de sus sanciones":

Título VII

Artículo 183 bis A - El acoso laboral, llamado también sicoterror laboral, es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana.

Para efectos de este Código se entenderá por tal, la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquél y uno o más de éstos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste.

Artículo 183 bis B - El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, deberá denunciarlas en un plazo de 60 días hábiles contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral podrán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinente, conocerá de ellas pudiendo aplicar las sanciones que a continuación de expresan.

Artículo 183 bis C - El acoso laboral será penado con multa a beneficio fiscal de 10 a 50 UTM, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiera ejercer en conformidad a las reglas generales.

Artículo 183 bis D - La comisión de un acto que importare una práctica de acoso laboral debidamente acreditada, se entenderá como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

En consecuencia, el trabajador quien hubiere sido víctima de acoso laboral, podrá ejercer el derecho que se le confiere en el artículo 171, cuando el acosador laboral sea el empleador, o quien lo representa en conformidad al artículo 4 de este Código.

Adriana Muñoz D'Albora

Diputada de la República

Ximena Vidal Lazaro

Diputada de la República

Anexo 9.6 - European initiatives Violence at the Workplace

Research surveys show that the many forms of violence at the workplace - long played down - are a growing problem in working life. But reliable statistics and reporting procedures are still lacking. This was a finding made as far back as 1996 in the Commission's guidance on violence at work¹ based on surveys carried out in several Member States. Eurostat reports also show that few victims report acts of violence, especially forms of psychological violence like threats and harassment. Cultural and language issues, a lack of awareness and specialized knowledge, and prejudice compound the problem. It is time to get to grips with all aspects of this issue, and take action to halt the damage to workers' health and safety.

Raili Perimäki-Dietrich*

What the Commission and Parliament are doing

At the request of the Commission's Advisory Committee, an ad hoc working group drew up an Opinion on violence at the workplace, which was adopted at the Committee's November 2001 plenary. It expresses the consensus that workplace violence in all its forms is a risk to health and safety. These situations are risks in the same way as chemicals, and so are covered by Framework Directive 89/391/EEC. This means that employers must assess, analyse and prevent these risk factors in order to protect workers in all circumstances.

So it is vital for provision to be made in law which is appropriate to changed work patterns, and that these legal requirements should be carried over into national law, applied, policed and enforced. The ad hoc working group defined violence as "a form of negative behaviour or action in the relations between two or more people, characterised by aggressiveness, sometimes repeated, sometimes unexpected, which has harmful effects on the safety, health and wellbeing of employees at their place of work".

In its Opinion, the working group calls on the Commission to "draft guidelines based on the definition of the phenomenon in all its various forms and on its inclusion among the risk factors that employers are obliged to assess under the terms of the framework Directive. A model for the assessment of the specific risk as part of the overall assessment would therefore be useful. The guideline should be based on an essentially preventive approach and therefore set out measures designed to head off the problem. The focus should therefore be on working conditions, work organisation, promoting a good working climate, and good cooperation between management and labour. Training programmes for managers and workers would be particularly useful in order to draw attention to the problem and identify the appropriate conduct to be maintained in relations with the victims of violence.

While preventive measures should be the priority, they need to be accompanied by psychological and other support for the victims". In the meantime, the European Parliament adopted a resolution² in September 2001 based on a report on harassment at the workplace³. The report points out that the problem of harassment at work is not being taken seriously enough, is often underestimated, and that only a few Member States deal with it through legislation. More must be done to put long-term, across-the-board prevention in place and assess the need for legal initiatives on preventive measures to safeguard working conditions, including against psychological harassment. Parliament calls on the Commission to put in place a real Community strategy on health and safety at work, and also to clarify or extend the scope of the Framework Directive. Risks like psychological harassment should be covered, and employers' obligations clarified and extended.

The Commission is asked to publish a detailed analysis of the situation regarding harassment at work in a Green Paper and an action programme based on its analysis. The strategy on health and safety published by the European Commission in March 2002 states that the increase in psychosocial problems and illnesses poses challenges to the health, safety and wellbeing of workers. It recognizes that the various forms of psychological harassment and violence at work require legislative action. But

the Commission's action programme to implement the strategy should lay down practical measures with a roll-out plan to prevent violence at the workplace.

The forms that violence takes

Violence takes many forms, ranging from physical aggression emanating outside or inside the workplace to psychological violence and sexual harassment. All 1 R. Wynne, N. Clarkin, T. Cox, A. Griffiths, *Guidance on the prevention of violence at work*, European Commission, Directorate general V, Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Luxembourg, 1997. 2 European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339/(INI)). 3 *Report on harassment at the workplace*, 16 July 2001, (A5-0283/2001), Rapporteur: Jan Andersson. * SAK, Finland Raili Perimäki was Chair of the Advisory Committee's Ad Hoc Working Group on Violence at work. require different approaches, methods, actions and interventions be it as preventive measures, dealing with actual incidents, in official policing and enforcement procedures, and legislative provisions.

There is an easy consensus on what constitutes **physical violence to the person originating outside the workplace**, and how to tackle it. High-risk jobs and activities can be identified. The employers' obligations are easy to determine and enforce, e.g., implementing technical measures, reducing risks inherent in the work organization, training employees, or minimizing one-person working.

However, surveys reveal major failings in practice and wide gaps between the Member States. The likelihood of violence is seldom if ever, included in risk analyses. Employers' duties to provide information and training for workers are grossly neglected. A Finnish survey reports complaints by hotel industry workers that their fundamental rights are being trampled on, e.g. : n being able to remove themselves from the threat of serious violence; n seeking protection; n calling attention and calling for help; n capturing incidents on videotape; n following in-service training (practical exercises).

Not by any means can the health effects of exposure to violence at the workplace be under-rated. Countless workers suffer enormous stress every day due to fear and often face intimidation. Workers may end up quitting as the only way out of this constant state of fear and exposure to danger. In the long-term, fear produces physical and psychosomatic disorders, which can in turn result in incapacity for work. The threat of violence is a health hazard in and of itself, and should be included in risk analyses. Temporary and insecure work practices stop workers standing on their rights or speaking out for fear of losing their job. All workers should be entitled to a debriefing (crisis management) after exposure to intimidation or actual violence. **Psychological violence at the workplace** can take such forms as bullying, psychological harassment and negative behaviour. Such situations are still denied or dismissed as personal problems. The EP report on harassment at work and the opinion of the Advisory Committee show there is much still to do to identify and deal with this process properly.

Constant upheavals in working life are obviously a breeding ground for psychological harassment. As the surveys point out, factors include stress, under-staffing, atypical employment contracts, work build-up, poor management, inappropriate authority structures, and ignorance of the ways in which harassment takes place. The most recent EU-wide survey by the Dublin Foundation found that 9% of workers (12 million people) had suffered harassment. There are wide variations between Member States and between sectors, and these must be taken into account when designing practical preventive measures. Imagination knows no bounds when it comes to the forms of harassment. It is not just psychological, it can also be physical or sexual, or all combined. So we cannot produce an exhaustive check-list of all situations, or leave out any types of behaviour. What counts is the effect on the individual.

Sound specialized knowledge is always necessary to deal with incidents of harassment at the workplace properly. How bullying happens is widely described in the literature, but this is not much help when dealing with practical problems. Specific methods and procedures are needed. Guidelines must be set to both prevent and address harassment situations. Multidisciplinary cooperation between

the different players (employers, trade unions, occupational health institutes and inspection agencies) is vital to effectively address these problems. Agreeing on internal ground rules is another sign of progress.

The labour inspectorate and workplace health service often play a key role in helping workers. The resolution of harassment cases is beset with pitfalls. The victim may be scarred for the rest of their working life, and the harasser may become the next victim. It is worrying that labour inspectors lack the specialized knowledge, and that not all workers are catered for by the workplace health service. Workplace health and safety training in the EU varies widely between Member States. The technical knowledge is lacking to deal with harassment properly.

Sexual harassment is an even thornier issue, but we cannot just shut our eyes to the problem. It is a serious problem which affects both sexes, and is well described and defined in the Directive on equal treatment in employment and occupation (2000/78/EC). The European Parliament report also put these problems on the agenda and calls on the Commission to come to the necessary conclusions.

The tasks of enforcement agencies Employers' legal obligations should be better policed, and penalties imposed for breaches. Employers must take preventive action, as required by the Framework Directive. They play a key role. The workplace health and safety authorities are responsible for : n developing ways of acting at the workplace; n framing guidelines; n policing the application of legislation; n providing advice and support to employers, companies and victims of violence; n disseminating good practice; n developing methods for recording and collecting reliable statistics; n enforcement policy.

Conclusion

Common guidance on violence at the workplace must be developed and the legal situation at both national and Community levels must be examined. Workers in all Member States must benefit from the same rights and protection. There remains a job of work to do to address the problems created by the various forms of violence at the workplace. In my view, that involves close collaboration at national level with both sides of industry to resolve day-to-day problems. The occupational health and safety authorities must develop their cooperation with workplace health services. Violence at the workplace is a growing menace which takes a considerable economic and social toll. It is an issue that must be addressed at source with preventive measures in which the EU must give a lead.

Anexo 9.7 - LOI no 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel no 2001-455 DC en date du 12 janvier 2002,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit:

Chapitre IV

Lutte contre le harcèlement moral au travail

Article 168

Après l'article L. 120-3 du code du travail, il est inséré un article L. 120-4 ainsi rédigé:

"Art. L. 120-4. - Le contrat de travail est exécuté de bonne foi."

Article 169

I. - Après l'article L. 122-48 du code du travail, sont insérés cinq articles L. 122-49 à L. 122-53 ainsi rédigés:

"Art. L. 122-49. - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Art. L. 122-50. - Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-49.

Art. L. 122-51. - Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L. 122-49.

Art. L. 122-52. - En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Art. L. 122-53. - Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l'article L. 122-52, toutes les actions qui naissent de l'article L. 122-46 et de l'article L. 122-49 en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment."

II. - Le dernier alinéa de l'article L. 123-1 du même code est supprimé.

III. - L'article L. 123-6 du même code est ainsi modifié:

1o Dans le premier alinéa, les références: "L. 122-46 et L. 123-1," sont supprimées;

2o Le dernier alinéa est supprimé.

IV. - Dans l'article L. 152-1-1 du même code, les mots: "de l'article L. 123-1" sont remplacés par les mots: "des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1".

V. - Dans l'article L. 152-1-2 du même code, les mots: "de l'article L. 123-1" sont remplacés par les mots: "des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1".

VI. - Dans l'article L. 742-8 du même code, les mots: "de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1" sont remplacés par les mots: "des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53".

VII. - Le dernier alinéa de l'article L. 771-2 du même code est ainsi rédigé:

"- les articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53."

VIII. - Dans l'article L. 772-2 du même code, les mots: "de l'article L. 122-46 et du dernier alinéa de l'article L. 123-1, des articles" sont remplacés par les mots: "des articles L. 122-46, L. 122-49, L. 122-53,".

Article 170

Après la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal, il est inséré une section 3 bis intitulée: "Du harcèlement moral", comprenant un article 222-33-2 ainsi rédigé:

"Art. 222-33-2. - Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 Euros d'amende."

Article 171

I. - Après l'article L. 122-48 du code du travail, il est inséré un article L. 122-54 ainsi rédigé:

Art. L. 122-54. - Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel. le médiateur est choisi en dehors de l'entreprise sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Les fonctions de médiateur sont incompatibles avec celles de conseiller prud'homal en activité.

Les listes de médiateurs sont dressées par le représentant de l'Etat dans le département après consultation et examen des propositions de candidatures des associations dont l'objet est la défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois. En cas de défaut de comparution, il en fait le constat écrit qu'il adresse aux parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Les dispositions des articles L. 122-14-14 à L. 122-14-18 sont applicables au médiateur. L'obligation de discrétion prévue par l'article L. 122-14-18 est étendue à toute donnée relative à la santé des personnes dont le médiateur a connaissance dans l'exécution de sa mission."

II. - Dans l'article L. 152-1 du même code, après le mot: "salarié", sont insérés les mots: "ou du médiateur visé à l'article L. 122-54".

Article 172

L'article L. 122-34 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé:

"Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral."

Article 173

L'article L. 230-2 du code du travail est ainsi modifié:

1o Dans la première phrase du premier alinéa du I, après les mots: "protéger la santé", sont insérés les mots: "physique et mentale";

2o Le g du II est complété par les mots: ", notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49".

Article 174

L'article L. 236-2 du code du travail est ainsi modifié:

1o Dans la première phrase du premier alinéa, après le mot: "santé", sont insérés les mots: "physique et mentale";

2o Le sixième alinéa est complété par les mots: "et de harcèlement moral".

Article 175

Dans le premier alinéa de l'article L. 241-10-1 du code du travail, après le mot: "santé", sont insérés les mots: "physique et mentale".

Article 176

Dans la première phrase et la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du code du travail, après le mot: "personnes", sont ajoutés les mots: ", à leur santé physique et mentale".

Article 177

I. - Dans l'article L. 742-8 du code du travail, les mots: "de l'article L. 122-46" sont remplacés par les mots: "des articles L. 122-46 et L. 122-49".

II. - Dans le premier alinéa de l'article L. 771-2 du même code, les mots: "L'article L. 122-46" sont remplacés par les mots: "Les articles L. 122-46 et L. 122-49".

III. - Dans l'article L. 772-2 du même code, les mots: "de l'article L. 122-46" sont remplacés par les mots: "des articles L. 122-46 et L. 122-49".

IV. - Dans le deuxième alinéa de l'article L. 773-2 du même code, les mots: "et L. 122-46" sont remplacés par les mots: ", L. 122-46 et L. 122-49".

Article 178

Après l'article 6 quater de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, il est inséré un article 6 quinquies ainsi rédigé:

"Art. 6 quinquies. - Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération:

1o Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa;

2o Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements;

3o Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public."

Article 179

I. - Après le mot: "harcèlement", la fin du premier alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail est ainsi rédigée: "de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers".

II. - Après le mot: "harcèlement", la fin du deuxième alinéa de l'article 6 ter de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rédigée: "de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers;".

III. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé:

"Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public."

IV. - L'article 222-33 du code pénal est ainsi modifié:

1o Après le mot: "autrui", les mots: "en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves" sont supprimés;

2o Après le mot: "sexuelle", les mots: ", par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions," sont supprimés.

Article 180

Dans le chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, avant l'article L. 122-46, sont insérés une division et un intitulé ainsi rédigés: "Section 8. Harcèlement".

(...)

Article 224

Les dispositions de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés des établissements compris dans le champ d'application de l'article L. 220-1 du même code.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 17 janvier 2002.

Jacques Chirac

Par le Président de la République

(1) Loi no 2002-73.

- Travaux préparatoires:

Assemblée nationale:

Projet de loi no 2415 rectifié;

Rapport de MM. Philippe Nauche et Gérard Terrier, au nom de la commission des affaires culturelles, no 2809;

Rapport d'information de Mme Hélène Mignon, au nom de la délégation aux droits des femmes, no 2798;

Discussion les 9, 10 et 11 janvier 2001 et adoption, après déclaration d'urgence, le 11 janvier 2001.

Sénat:

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, no 185;

Rapport de MM. Claude Huriet, Bernard Seillier, Alain Gournac et Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, no 275 (2000-2001);

Avis de M. Jacques Legendre, au nom de la commission des affaires culturelles, no 276 (2000-2001);

Rapport d'information de M. Philippe Richert, au nom de la délégation aux droits des femmes, no 258 (2000-2001);

Discussion les 24 et 25 avril, les 2, 9 et 10 mai 2001 et adoption le 10 mai 2001.

Assemblée nationale:

Projet de loi, modifié par le Sénat, no 3052;

Rapport de MM. Philippe Nauche et Gérard Terrier, au nom de la commission des affaires culturelles, no 3073;

Discussion les 22 et 23 mai 2001 et 12 juin 2001 et adoption le 13 juin 2001.

Sénat:

Projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, no 384 (2000-2001);

Rapport de MM. Claude Huriet, Bernard Seillier, Alain Gournac et Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, no 404 (2000-2001), et rapport supplémentaire de M. Alain Gournac no 424 (2000-2001);

Discussion les 26 et 27 juin, 9 octobre 2001 et adoption le 9 octobre 2001.

Assemblée nationale:

Projet de loi, modifié par le Sénat en deuxième lecture, no 3316;

Rapport de M. Philippe Nauche, au nom de la commission mixte paritaire, no 3358.

Sénat:

Rapport de M. Gérard Dériot, au nom de la commission mixte paritaire, no 48 (2001-2002).

Assemblée nationale:

Projet de loi, modifié par le Sénat en deuxième lecture, no 3316;

Rapport de MM. Philippe Nauche et Gérard Terrier, au nom de la commission des affaires culturelles, no 3385;

Discussion le 6 décembre 2001 et adoption le 11 décembre 2001.

Sénat:

Projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, no 128 (2001-2002);

Rapport de MM. Gérard Dériot, Bernard Sellier, Alain Gournac et Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, no 129 (2001-2002);

Discussion et adoption le 14 décembre 2001.

Assemblée nationale:

Projet de loi, modifié par le Sénat en nouvelle lecture, no 3468;

Rapport de MM. Philippe Nauche et Gérard Terrier, au nom de la commission des affaires culturelles, no 3471;

Discussion et adoption en lecture définitive le 19 décembre 2001.

- Conseil constitutionnel:

Décision no 2001-455 DC du 12 janvier 2002 publiée au Journal officiel de ce jour.

Anexo 10 - Resolução CFM 1488/98

Conselho Federal de Medicina

Assunto: Versa sobre normas específicas para médicos que atendam o trabalhador

Fonte: Diário Oficial da União de 6 de Março de 1998

Situação: Norma na íntegra

O Conselho Federal de Medicina, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei nº 3.268, de 30 de setembro de 1957, regulamentada pelo Decreto nº 44.045, de 19 de julho de 1958,

considerando que o trabalho é um meio de prover a subsistência e a dignidade humana, não deve gerar mal-estar, doenças e mortes;

considerando que a saúde, a recuperação e a preservação da capacidade de trabalho são direitos garantidos pela Constituição Federal;

considerando que o médico é um dos responsáveis pela preservação e promoção da saúde;

considerando a necessidade de normatizar os critérios para o estabelecimento do nexo causal entre o exercício da atividade laboral e os agravos a saúde;

considerando a necessidade de normatizar a atividade dos médicos que prestam assistência médica ao trabalhador;

considerando o estabelecido no artigo 1º inciso 4, artigo 6º e artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal, nos artigos 154 e 168 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como as normas do Código de Ética Médica e a Resolução CREMESP 76/96;

considerando as recomendações emanadas da 12ª Reunião do Comitê Misto OIT/OMS, realizada em 5 de abril de 1995, onde foram discutidos aspectos relacionados com a saúde do trabalhador, medicina e segurança no trabalho;

considerando a nova definição da medicina do trabalho, adotada pelo Comitê Misto OIT/OMS, qual seja: proporcionar a promoção e manutenção do mais alto nível de bem estar físico, mental e social dos trabalhadores;

considerando as deliberações da 49ª Assembléia Geral da OMS, realizada em 25.08.1996, onde foram discutidas estratégias mundiais para a preservação, controle e diminuição dos riscos e das doenças profissionais, melhorando e fortalecendo os serviços de saúde e segurança ligados aos trabalhadores;

considerando que todo médico, independente da especialidade ou do vínculo empregatício --estatal ou privado--, responde pela promoção, prevenção e recuperação da saúde coletiva e individual dos trabalhadores;

considerando que todo médico, ao atender seu paciente, deve avaliar a possibilidade de que **a causa de determinada doença, alteração clínica ou laboratorial possa estar relacionada com suas atividades profissionais, investigando-a de forma adequada e quando necessário, verificando o ambiente de trabalho;**

considerando finalmente, o decidido em Sessão Plenária em 11 de fevereiro de 1998, resolve:

Artigo 1º - Aos médicos que prestam assistência ao trabalhador, independentemente de sua especialidade ou local em que atuem, cabe:

I - assistir ao trabalhador, elaborar seu prontuário médico e fazer todos os encaminhamentos devidos;

II - fornecer atestados e pareceres para o afastamento do trabalho sempre que necessário, CONSIDERANDO que o repouso, o acesso a terapias ou o afastamento de determinados agentes agressivos faz parte do tratamento;

III - fornecer laudos, pareceres e relatórios de exame médico e dar encaminhamento, sempre que necessário, para benefício do paciente e dentro dos preceitos éticos,

quanto aos dados do diagnóstico, prognóstico e tempo previsto de tratamento. Quando requerido pelo paciente deve o médico por à sua disposição tudo que se refira ao seu atendimento, em especial cópia dos exames e prontuário médico.

Artigo 2º - Para estabelecimento donexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - A história clínica e ocupacional, virtualmente decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- II - o estudo do posto de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou sub-clínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - os depoimentos e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam, ou não, da área da saúde.

Artigo 3º - Aos médicos que trabalham em empresas, independentemente de sua especialidade, é atribuído:

- I - Atuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa;
- II - Avaliar as condições de saúde do trabalhador para determinadas funções e/ou ambientes, indicando sua alocação para trabalhos compatíveis com sua situação de saúde, orientando-o, se necessário, no processo de adaptação;
- III - Dar conhecimento aos empregadores, trabalhadores, comissões de saúde, CIPAS e representantes sindicais, através de cópias de encaminhamentos, solicitações e outros documentos, dos riscos existentes no ambiente de trabalho, bem como dos outros informes técnicos de que dispuser desde que resguardado o sigilo profissional;
- IV - Promover a emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho, ou outro documento que comprove o evento infelizmente, sempre que houver acidente ou moléstia causada pelo trabalho. Essa emissão deve ser feita até mesmo na suspeita de nexo etiológico da doença com o trabalho. Deve ser fornecida cópia dessa documentação, ao trabalhador;
- V - Notificar, formalmente, o órgão público competente, quando houver suspeita ou comprovação de transtornos da saúde atribuíveis ao trabalho, bem como recomendar ao empregador a adoção dos procedimentos cabíveis, independentemente da necessidade de afastar o empregado do trabalho.

Artigo 4º - São deveres dos médicos de empresa, que atendem ao trabalhador, independentemente de sua especialidade:

- I - Atuar junto à empresa para eliminar ou atenuar a nocividade dos processos de produção e organização do trabalho, sempre que haja risco de agressão à saúde. Atuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa;
- II - Promover o acesso ao trabalho de portadores de afeições e deficiências para o trabalho, desde que este não agrave ou ponha em risco sua vida. Atuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa;
- III - Opor-se a qualquer ato discriminatório impeditivo de acesso ou permanência da gestante no trabalho, preservando-a, e ao feto, de possíveis agravos ou riscos decorrentes de suas funções, tarefas e condições ambientais.

Artigo 5º - Os médicos do trabalho (como tal reconhecidos por lei) especialmente aqueles que atuem na empresa como contratados, assessores ou consultores em saúde do trabalhador serão responsabilizados por atos que concorram para agravos à saúde dessa clientela conjuntamente com outros médicos :que atuem na empresa e que estejam sob sua supervisão, n os procedimentos que envolvam a saúde do trabalhador, especialmente com relação à ação coletiva de promoção e proteção à sua saúde.

Artigo 6º - São atribuições e deveres do Perito Médico de instituições providenciárias e seguradoras:

- I - Avaliar a (in)capacidade de trabalho do segurado, através do exame clínico, analisando documentos, provas e laudos referentes ao casoAtuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa;
- II - subsidiar tecnicamente a decisão para a concessão de benefíciosAtuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa;
- III - comunicar, por escrito, o resultado do exame médico-pericial ao periciando, com a devida identificação do perito médico (CRM, nome e matrícula)Atuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa;
- IV - orientar o periciando para tratamento quando eventualmente não o estiver fazendo e encaminhá-lo para reabilitação quando necessário.

Artigo 7º - Perito-Médico Judicial é aquele designado pela autoridade judicial ou policial, assistindo-a naquilo que a Lei determina.

Artigo 8º - Assistente-Técnico é o médico que assiste às partes em litígio.

Artigo 9º - Em ações judiciais, o prontuário médico, exames complementares ou outros documentos, só podem ser liberados por autorização expressa do próprio assistido.

Artigo 10º - São atribuições e deveres do perito-médico judicial e assistentes técnicos:

- I - Examinar clinicamente o trabalhador e solicitar os exames complementares necessáriosAtuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa;
- II - O perito-médico e assistentes-técnicos ao vistoriarem o local de trabalho devem fazer-se acompanhar, se possível, pelo próprio trabalhador que está sendo objeto da perícia, para melhor conhecimento do seu ambiente e funçãoAtuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa;
- III - Estabelecer o nexo causal, considerando o exposto no Artigo 4º e incisos.

Artigo 11º - Deve o perito-médico judicial, fornecer cópia de todos os documentos disponíveis para que os assistentes-técnicos elaborem seus pareceres. Caso o perito médico judicial necessite vistoriar a empresa (locais de trabalho e documentos sob sua guarda), ele deverá informar, oficialmente, o fato, com a devida antecedência, aos assistentes-técnicos das partes (ano, mês, dia e hora da perícia).

Artigo 12º - O médico de empresa, o médico responsável por qualquer Programa de Controle de Saúde Ocupacional de Empresa e o médico participante do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, não podem ser peritos judiciais, securitários ou previdenciários, ou assistentes-técnicos da empresa, nos casos que envolvam a firma contratante e/ou seus assistidos (atuais ou passados).

Artigo 13º - A presente Resolução entrará em vigor na data de sua publicação revogando-se as disposições em contrário.

Brasília, 11 de Fevereiro de 1998

Waldir Paiva Mesquita

Presidente

Antônio Henrique Pedrosa Neto

Secretário-geral

Publicada no Diário Oficial da União de 06/03/1998, página 150.

Anexo do Decreto no 3.048, de 06 de maio de 1999

(Aprova o regulamento da previdência social, e dá outras providências)

Regulamento da Previdência Social**A N E X O II**

Agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da lei nº 8.213, de 1991

Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10)

Doenças	Agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional
VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5)
	2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
VIII - Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de "Stress" Pós-Traumático (F43.1)	1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6)
	2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
X - Outros transtornos neuróticos especificados (inclui "Neurose Profissional") (F48.8)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): - Desemprego (Z56.0); - Mudança de emprego (Z56.1); - Ameaça de perda de emprego (Z56.2); - Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); - Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); - Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6)
	2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
XII - Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)
	2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Anexo 11 - Regulamento da Previdência Social

Anexo do Decreto no. 3

(Aprova o regulamento da previdência social, e dá outras providências)

A N E X O II

Agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da lei nº 8.213, de 1991

Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10)

Doenças	Agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional
VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5)
	2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
VIII - Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de "Stress" Pós-Traumático (F43.1)	1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6)
	2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
X - Outros transtornos neuróticos especificados (inclui "Neurose Profissional") (F48.8)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): - Desemprego (Z56.0); - Mudança de emprego (Z56.1); - Ameaça de perda de emprego (Z56.2); - Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); - Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); - Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6)
	2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
XII - Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)
	2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Anexos 12 - Evidências de avanços no nível de robustez do conceito no Brasil, após a qualificação

Anexo 12.1 - Diretrizes para a elaboração do Plano Estadual de Saúde do Trabalhador

I - O Plano Estadual de Saúde do Trabalhador deverá ser elaborado pela Coordenação, em conjunto com os CRST, articulado com o COSEMS e com a participação das instâncias de controle social do SUS.

II - O Plano deverá apresentar as ações assumidas diretamente por cada Estado, segundo as diretrizes apontadas abaixo. Deverá apresentar o conjunto das ações propostas por cada região/microrregião de saúde, que compõe o PDR ou esboço de regionalização de cada estado, denominados aqui de Planos Regionais de Saúde do Trabalhador, que deverão contemplar as ações em saúde do trabalhador desenvolvidas nos diferentes níveis de atenção - da rede básica à alta complexidade - envolvendo os diferentes gestores municipais e regionais, segundo as diretrizes apresentadas abaixo.

III - O Plano deverá estabelecer a distribuição regionalizada dos CRST, com a indicação das regiões/microrregiões e os municípios-pólo onde estarão sediados.

IV - O Plano deverá conter a indicação, ao nível do Módulo Assistencial, das referências especializadas em saúde do trabalhador.

V - O Plano deverá apresentar a forma como se organiza o controle social do SUS.

Ações de Responsabilidade dos Estados:

- Controle da qualidade das ações em saúde do trabalhador desenvolvidas pelos Municípios, conforme mecanismos de avaliação definidos em conjunto com as Secretarias Municipais de Saúde;
- Definição, em conjunto com os Municípios, de mecanismos de referência e contra-referência, além de outras medidas para assegurar o desenvolvimento de ações de assistência e vigilância;
- Capacitação de recursos humanos para a realização das ações em saúde do trabalhador;
- Estabelecimento de rotinas de sistematização, processamento e análise dos dados sobre saúde do trabalhador, gerados nos Municípios e no seu próprio campo de atuação e, de alimentação regular das bases de dados estaduais e municipais;
- Elaboração do perfil epidemiológico da saúde dos trabalhadores no Estado, a partir de fontes de informação existentes e, se necessário, por intermédio de estudos específicos, com vistas a subsidiar a programação e avaliação das ações de atenção à saúde do trabalhador;
- Prestação de cooperação técnica aos Municípios, para o desenvolvimento das ações em saúde do trabalhador;
- Instituição e manutenção de cadastro atualizado das empresas, classificadas nas atividades econômicas desenvolvidas no Estado, com indicação dos fatores de risco que possam ser gerados para o contingente populacional, direta ou indiretamente a eles expostos;

- Promoção de ações em saúde do trabalhador articuladas com outros setores e instituições que possuem interfaces com a Área, tais como a Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego, Sindicatos, entre outros;
- Elaborar e dispor regulamentação e os instrumentos de gestão, no âmbito estadual, necessários para a operacionalização da atenção à Saúde do Trabalhador;
- Promoção da pactuação regional das ações de atenção à Saúde do Trabalhador.
- Ações de Responsabilidade das Regiões e dos Municípios:
- Garantia do atendimento ao acidentado do trabalho e ao suspeito ou portador de doença profissional ou do trabalho, dentro dos diversos níveis da atenção, tendo a atenção básica e os serviços de urgência/emergência como portas de entrada no sistema, assegurando todas as condições, quando necessário, para o acesso a serviços de referência;
- Implementação da notificação dos agravos à saúde, na rede de atenção do SUS, e os riscos relacionados com o trabalho, alimentando regularmente o sistema de informações dos órgãos e serviços de vigilância, assim como a base de dados de interesse nacional;
- Estabelecimento de rotina de sistematização e análise dos dados gerados na assistência à saúde do trabalhador, de modo a orientar as intervenções de vigilância, a organização das ações em saúde do trabalhador, além de subsidiar os programas de capacitação, de acompanhamento e de avaliação;
- Implementação da emissão de laudos e relatórios circunstanciados sobre os agravos relacionados com o trabalho ou limitações (seqüelas) dele resultantes;
- Criação de mecanismos para o controle da qualidade das ações em saúde do trabalhador desenvolvidas pelos Municípios, conforme procedimentos de avaliação definidos em conjunto com os gestores do SUS;
- Instituição e operacionalização das referências em saúde do trabalhador, capazes de dar suporte técnico especializado para o estabelecimento da relação do agravo com o trabalho, a confirmação diagnóstica, o tratamento, a recuperação e a reabilitação da saúde;
- Apoio à realização sistemática de ações de vigilância nos ambientes e processos de trabalho, compreendendo o levantamento e análise de informações, a inspeção sanitária nos locais de trabalho, a identificação e avaliação de situações de risco, a elaboração de relatórios, a aplicação de procedimentos administrativos e a investigação epidemiológica;
- Instituição e manutenção do cadastro atualizado de empresas classificadas nas atividades econômicas desenvolvidas no Município, com indicação dos fatores de risco que possam ser gerados para o contingente populacional direta ou indiretamente a eles expostos;
- Promoção de ações em Saúde do Trabalhador articuladas localmente com outros setores e instituições que possuem interfaces com a Área, tais como a Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego, Sindicatos, entre outros;
- Elaboração e disponibilização da regulamentação e dos instrumentos de gestão, no âmbito regional e municipal, necessários à operacionalização da atenção à Saúde do Trabalhador;
- Pactuação com os gestores regionais e municipais das ações de atenção integral à Saúde do Trabalhador.

Anexo 12.2 - Portaria 1.679 (Ministério da Saúde)

PORTARIA -- BRASIL

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Portaria nº 1.679, de 19 de setembro de 2002

Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências.

O Ministro de Estado da Saúde, no uso de suas atribuições legais,

Considerando o disposto no artigo 198 da Constituição Federal de 1988, os preceitos da Lei Orgânica de Saúde 8080/90, a Portaria GM/MS Nº 3.120, de 1º de julho de 1998, a Portaria GM/MS Nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, e a Portaria GM/MS Nº 3908, de 30 de outubro de 1998 - Norma Operacional em Saúde do Trabalhador;

Considerando a necessidade de articular, no âmbito do SUS, ações de prevenção, promoção e recuperação da saúde dos trabalhadores urbanos e rurais, independentemente do vínculo empregatício e tipo de inserção no mercado de trabalho;

Considerando o Decreto Nº 4229 da Presidência da República, de 13 de maio de 2002, que dispõe sobre o Programa Nacional de Direitos Humanos, incluindo a garantia do direito ao trabalho, à saúde e à previdência e assistência social, e

Considerando que a atenção integral à saúde do trabalhador, com suas especificidades, deve ser objeto de todos os serviços de saúde, consoante com os princípios do SUS, da equidade, integralidade e universalidade, resolve:

Artigo 1º - Instituir, no âmbito do Sistema Único de Saúde, a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador - RENAST, a ser desenvolvida de forma articulada entre o Ministério da Saúde, as Secretarias de Saúde dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Parágrafo único - Deverá ser constituída, no âmbito do Ministério da Saúde, a Comissão Nacional de Implantação e de Acompanhamento da RENAST, composta por integrantes das Assessorias Técnicas de Saúde do Trabalhador, da Secretaria de Assistência à Saúde e Secretaria de Políticas de Saúde e órgãos vinculados ao Ministério da Saúde.

Artigo 2º - Orientar as Secretarias de Saúde dos Estados e do Distrito Federal no sentido de elaborarem o Plano Estadual de Saúde do Trabalhador, conformando a rede estadual de atenção integral à saúde do trabalhador, em consonância com as diretrizes da Norma Operacional de Assistência à Saúde -NOAS-SUS 01/2002: a regionalização como estratégia de hierarquização dos serviços de saúde e de busca de maior equidade, a criação de mecanismos para o fortalecimento da capacidade de gestão do SUS e a atualização dos critérios de habilitação de estados e municípios.

Parágrafo único - As diretrizes para a elaboração do Plano Estadual de Saúde do Trabalhador estão definidas no Anexo I desta Portaria.

Artigo 3º - Definir que, para a estruturação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador, serão organizadas e implantadas:

- I - Ações na rede de Atenção Básica e no Programa de Saúde da Família (PSF).
- II - Rede de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST)
- III - Ações na rede assistencial de média e alta complexidade do SUS.

Artigo 4º - Definir que as Equipes da Atenção Básica e do Programa de Saúde da Família serão capacitadas para a execução de ações em saúde do trabalhador, cujas atribuições serão estabelecidas em ato específico da Secretaria de Políticas de Saúde - SPS/MS.

Artigo 5º - Estabelecer que as Secretarias de Saúde Estaduais e do Distrito Federal e as Secretarias Municipais de Saúde definirão, de forma pactuada e de acordo com o Plano Diretor de Regionalização, os serviços ambulatoriais e hospitalares envolvidos na implementação de ações em saúde do trabalhador, cujas atribuições devem estar em concordância com as diretrizes do Plano Estadual de Saúde do Trabalhador, definidas no Anexo I desta Portaria.

Artigo 6º - Estabelecer que, em cada estado, serão organizados dois tipos de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador - CRST: Centro de Referência Estadual, de abrangência estadual e Centro de Referência Regional, de abrangência regional, definidos por ordem crescente de complexidade e distinção de atribuições descritas no Anexo II desta Portaria.

Parágrafo único - Os CRST Estaduais e Regionais deverão estar integrados entre si e com as referências em saúde do trabalhador desenvolvidas na rede ambulatorial e hospitalar, compatibilizando um Sistema de Informação Integrado, a implementação conjunta dos Projetos Estruturadores, a execução do Projeto de Capacitação, a elaboração de material institucional e comunicação permanente, de modo a constituir um sistema em rede nacional.

Artigo 7º - Definir que o controle social da RENAST - por meio da participação das organizações de trabalhadores urbanos e rurais - se dará por intermédio das instâncias de controle social do SUS, conforme estabelecido na legislação vigente.

Artigo 8º - Definir que, considerado o estágio atual de desenvolvimento do processo de regionalização do SUS, a diversidade das características populacionais, as diferenças regionais quanto aos riscos presentes nos processos de produção e o respectivo perfil epidemiológico, deverão ser implantados, no período de 2002/2004, 130 Centros de Referência em Saúde do Trabalhador.

Parágrafo único - Os Centros de Referência Estaduais, em número de 27, localizados em cada capital dos respectivos Estados e do Distrito Federal e os Centros de Referência Regionais, em número de 103, localizados nos municípios-pólo, sedes de regionais de saúde do trabalhador, definidos no Plano Estadual de Saúde do Trabalhador, serão ainda classificados de acordo com o seu porte, em modalidades diferenciadas, obedecendo à seguinte distribuição quantitativa, conforme se mostra na Tabela 1 e 2 do Anexo III desta Portaria:

- Centro Estadual a - (8) - capitais com até 500 mil habitantes.
- Centro Estadual b - (7) - capitais com até 1 milhão de habitantes.
- Centro Estadual c - (12) - capitais com mais de 1 milhão de habitantes.
- Centro Regional a - (51) - região com até 700.000 mil habitantes.
- Centro Regional b - (40) - região com até 1,8 milhões de habitantes.
- Centro Regional c - (12) - região com mais de 1,8 milhões de habitantes.

Artigo 9º - Estabelecer que os CRST existentes, assim como os novos, serão cadastrados e habilitados, de acordo com Normas estabelecidas em ato específico da Secretaria de Assistência à Saúde/SAS/MS.

Parágrafo único - Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador existentes deverão, no Plano Estadual de Saúde do Trabalhador, apresentar o cronograma de adaptação ao estabelecido nesta Portaria.

Artigo 10º - Determinar a implantação, no biênio 2002/2003, de 27 Centros de Referência Estaduais, localizados nas capitais dos Estados e do Distrito Federal e 33 Centros de Referência Regionais de maior porte, localizados nas regiões metropolitanas e naquelas regiões com maior concentração de trabalhadores, conforme a Tabela 3 do Anexo III desta Portaria.

§ 1º Serão alocados recursos financeiros adicionais da ordem de R\$ 18.440.000,00, previstos no orçamento do Ministério da Saúde, para o custeio das atividades de execução do estabelecido neste Artigo.

§ 2º Este valor será repassado, em duodécimos mensais, fundo a fundo ou para conta específica, aos estados, municípios e ao Distrito Federal, na mesma forma e cronograma utilizados nas transferências a estados e municípios em gestão plena do sistema, e no caso dos estados não habilitados, serão acrescidos aos respectivos limites financeiros, de acordo com o abaixo descrito:

Centro Estadual a: Valor Mensal de R\$ 20.000,00
Centro Estadual b: Valor Mensal de R\$ 30.000,00
Centro Estadual c: Valor Mensal de R\$ 40.000,00
Centro Regional b: Valor Mensal de R\$ 14.000,00
Centro Regional c: Valor Mensal de R\$ 20.000,00

Artigo 11º - Definir que, até o final de 2004, serão implantados os demais 70 CRST Regionais, classificados segundo as diferenças regionais e o contingente populacional da região de saúde envolvida, em duas modalidades, de acordo com a Tabela 4 do Anexo III desta Portaria.

§ 1º Serão alocados recursos financeiros adicionais da ordem de R\$ 22.080.000,00, previstos no orçamento do Ministério, para o custeio das atividades de execução do estabelecido neste Artigo.

§ 2º Este valor será repassado, em duodécimos mensais, fundo a fundo ou para conta específica, aos estados, municípios e ao Distrito Federal, na mesma forma e cronograma utilizados nas transferências a estados e municípios em gestão plena do sistema, e no caso dos estados não habilitados, serão acrescidos aos respectivos limites financeiros, de acordo com o abaixo descrito:

Centro Regional a: Valor Mensal de R\$ 12.000,00
Centro Regional b: Valor Mensal de R\$ 14.000,00

Artigo 12º - Definir que os procedimentos realizados pelos CRST sejam informados e notificados por meio do subsistema APAC/SIA, sendo incluídos na relação de procedimentos estratégicos do SUS.

§ 1º Os gestores deverão alimentar, mensalmente, com as respectivas informações, o Banco de Dados Nacional do SIA/SUS.

§ 2º A não alimentação do Banco de Dados Nacional implicará na suspensão dos repasses de recursos financeiros.

Artigo 13º - Determinar o pagamento de um incentivo adicional, para a adequação dos CRST existentes e para a implantação dos novos, depois de cumpridas as exigências para a habilitação, obedecendo à seguinte disposição:

Centros Regionais a,b,c - (97) - R\$ 20.000,00.
Centros Estaduais a,b - (15) - R\$ 30.000,00.
Centros Estaduais c - (12) - R\$ 50.000,00.

Parágrafo único - Ficam alocados recursos adicionais de R\$ 2.990.000,00 para o cumprimento do disposto neste Artigo.

Artigo 14º - Estabelecer que o custeio dos CRST seja financiado pelo Fundo de Ações Estratégicas e Compensação - FAEC, com recursos novos disponibilizados pelo Ministério da Saúde.

Artigo 15º - Estabelecer que os recursos orçamentários objeto desta Portaria correrão por conta do orçamento do Ministério da Saúde, devendo onerar os seguintes Programas de Trabalho:

10.302.0023.4306 - Atendimento Ambulatorial, Emergencial e Hospitalar em regime de Gestão Plena do Sistema Único de Saúde - SUS.
10.302.0023.4307 - Atendimento Ambulatorial, Emergencial e Hospitalar prestado pela Rede Cadastrada no Sistema Único de Saúde - SUS.

Artigo 16º - Definir que a inclusão de serviços e procedimentos em saúde do trabalhador no subsistema APAC-SIA será objeto de Portaria específica da Secretaria de Assistência à Saúde/SAS/MS.

Artigo 17º - Recomendar que as secretarias de saúde dos municípios, estados e do DF adotem as providências necessárias ao cumprimento das normas contidas nesta portaria.

Artigo 18º - Determinar que a Secretaria de Assistência à Saúde adote as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria, procedendo a sua respectiva regulamentação.

Artigo 19º - Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Barjas Negri

Anexo 12.3 - Ordem de Serviço da Unirio sobre assédio moral

Unirio é a primeira universidade em nosso país e dá o exemplo para o resto do país ao reconhecer o assédio moral em suas dependências.

Em 06/01/2004 o Sr. Reitor Pietro Novellino assinou “Ordem de Serviço” elaborada por trabalhadores, professores e comunidade que participaram do grupo de trabalho do Seminário sobre Assédio Moral.

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

ORDEM DE SERVIÇO GR Nº 02 DE 13 DE JANEIRO DE 2004

Dispõe sobre os procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, em conformidade com a legislação federal.

O Reitor da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 21, inciso IX do Regimento Geral

RESOLVE:

Artigo 1º. O servidor que se sentir submetido a assédio moral poderá denunciar os fatos para que se proceda à apuração imediata, nos termos da lei, assegurada ao acusado ampla defesa.

Parágrafo Primeiro. O assédio moral consiste em conduta abusiva que se depreende de situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, vivenciadas por servidor no exercício das atribuições do cargo ou função que ocupa, caracterizadas por práticas perversas, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar o servidor de uma área de responsabilidade para funções triviais sem justificativas, tomar crédito de idéias de outros, ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros, sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos, espalhar rumores maliciosos, criticar com persistência, segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre, subestimar esforços.

Parágrafo Segundo. Em se tornando pública a conduta, qualquer servidor poderá fazer a denúncia à autoridade competente.

Artigo 2º. O servidor deverá reportar-se ao Reitor, relatando os fatos ocorridos por escrito, instruindo-o, preferencialmente, com documentos que sirvam para elucidação dos fatos e suas circunstâncias.

Parágrafo Único. Quando os fatos narrados não configurarem evidente assédio moral, a denúncia será arquivada por falta de objeto, desde que sejam apresentadas as devidas justificativas.

Artigo 3º. Em havendo indícios de infração disciplinar, o Reitor, ao receber a denúncia, terá que promover sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Parágrafo Único. Da sindicância poderá resultar:

1. arquivamento do processo;
2. aplicação da penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;
3. instauração do processo disciplinar.

Artigo 4º. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores designados pelo Reitor que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do acusado.

Artigo 5º. As fases do processo disciplinar, prazos, julgamento e aplicação das penalidades seguem o rito processual sobre a matéria, estabelecido na Lei nº 8.112/90.

Artigo 6º. As penalidades disciplinares a serem aplicadas são as mesmas enumeradas no art. 127 da Lei nº 8.112/90, observadas as circunstâncias agravantes ou atenuantes e antecedentes funcionais.

Artigo 7º. A presente Ordem de Serviço entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Interno da UNIRIO, revogadas todas as disposições em contrário.

Pietro Novellino

Reitor

Anexo 12.4 - Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral



GRANDEIRO ADVOGADOS

,2005

Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral.

A ser comemorado dia 02 de maio.

PROJETO DE LEI Nº 4.326, de 2004

Indexação: Criação, Dia Nacional de Luta Contra o Assédio Moral, comemoração, mês, maio.

CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

PROJETO DE LEI Nº 4.326, DE 2004

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Educação e Cultura, em reunião ordinária realizada hoje, aprovou unanimemente o Projeto de Lei nº 4.326/2004, nos termos do Parecer da Relatora, Deputada Alice Portugal.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Paulo Delgado - Presidente, Maria do Rosário e Celcita Pinheiro - Vice-Presidentes, Antenor Napolini, Antônio Carlos Biffi, Átila Lira, Bonifácio de Andrada, César Bandeira, Clóvis Fecury, Gastão Vieira, Geraldo Resende, Iara Bernardi, Ivan Valente, Lobbe Neto, Neuton Lima, Neyde Aparecida, Osvaldo Biolchi, Paulo Rubem Santiago, Professor Irapuan Teixeira, Ricardo Izar, Rogério Teófilo, Dr. Heleno, Humberto Michiles, Jefferson Campos, Jonival Lucas Junior, Luiz Bittencourt, Osvaldo Coelho, Paulo Lima, Rafael Guerra e Roberto Magalhães.

Sala da Comissão, em 4 de maio de 2005.

Deputado MARIA DO ROSÁRIO 1º Vice-Presidente no exercício da Presidência.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)