

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Alexandre de Oliveira Fistarol

**PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PERSPECTIVAS DO
JUDICIÁRIO, SINDICATO PATRONAL E SINDICATO DOS TRABALHADORES**

Porto Alegre

2014

ALEXANDRE DE OLIVEIRA FISTAROL

**PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PERSPECTIVAS DO
JUDICIÁRIO, SINDICATO PATRONAL E SINDICATO DOS TRABALHADORES**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração – Modalidade Profissional.

Professora Orientadora: Dra. Carmem Ligia Iochins Grisci

Porto Alegre

2014

CIP - Catalogação na Publicação

FISTAROL, ALEXANDRE DE OLIVEIRA
PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO -
PERSPECTIVAS DO JUDICIÁRIO, SINDICATO PATRONAL E
SINDICATO DOS TRABALHADORES / ALEXANDRE DE OLIVEIRA
FISTAROL. -- 2014.
120 f.
Orientadora: CARMEM LIGIA IOCHINS GRISCI.
Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa
de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS,
2014.
1. ASSÉDIO MORAL. I. GRISCI, CARMEM LIGIA IOCHINS,
orient. II. Título.

ALEXANDRE DE OLIVEIRA FISTAROL

**PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PERSPECTIVAS DO
JUDICIÁRIO, SINDICATO PATRONAL E SINDICATO DOS TRABALHADORES**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração – Modalidade Profissional.

Conceito Final:

Aprovado em:.....de.....de.....

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr.

Prof. Dr.

Prof. Dr.

Porto Alegre

2014

AGRADECIMENTOS

**À Professora Dra. Carmem Ligia Iochins
Grisci** que me ensinou a ver o novo, com
olhos novos.

Homo homini lúpus – Plauto (254 – 184 A.C.).

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo identificar as práticas de assédio moral mais recorrentes no mundo corporativo. Verificou-se a forma que o judiciário, os sindicatos patronais e os de trabalhadores entendem sobre essa prática, em especial no que se refere às diferenças de tratamento entre homens e mulheres e às diferenças de entendimento entre o primeiro e segundo grau de jurisdição, com relação a procedências e improcedências das respectivas demandas judiciais. Trata-se de pesquisa qualitativa exploratória, realizada com a análise de 85 (oitenta e cinco) processos judiciais, através da qual se averiguaram as decisões tanto de 1º (primeiro), quanto de 2º (segundo) grau, o que totalizou 170 (cento e setenta) decisões prolatadas desde o ano de 2005 até o ano de 2012. Fez-se, igualmente, coleta de dados por meio de oito entrevistas semiestruturadas, cujos sujeitos são membros do judiciário e também líderes sindicais, tanto dos sindicatos dos empregados, como dos patronais. A posterior análise dos dados coletados foi feita baseada na literatura tida como referencial teórico. Os conceitos de Freitas, Hirigoyen, Barreto e Soboll são utilizados no fundamento do assédio moral. A análise da pesquisa demonstra divergências não apenas entre o entendimento do judiciário e dos administradores e líderes sindicais, mas também entre estes, dentro de suas próprias categorias. Considerando-se, ainda, os resultados encontrados, observa-se a evolução em espiral das práticas de assédio, onde se mantêm basicamente as mesmas práticas, porém com evolução na forma de aplicá-las. Evidenciou-se a dificuldade não somente na identificação e demonstração do assédio moral, como também na parametrização do valor de seu ressarcimento, de modo a compensar o lesado e, ao mesmo tempo, inibir a repetição da conduta.

Palavras-chave: Assédio moral. Conduta. Judiciário.

ABSTRACT

The objective of the work here presented is to identify the most frequent ways in which moral harassment occurs in a work place, verifying and comparing the different understandings, regarding this practice, of the judiciary (both in the first and in the second degree of jurisdiction), the labor union and the employers associations, especially regarding how different men and women are treated in the working place. It is a exploratory qualitative research, more precisely, the analysis of 85 lawsuits, examining their decisions both at first (1st) as well as at the second (2nd) degree, totalizing 170 judicial decisions handed out from 2005 to 2012. Data was also collected by performing eight semi-structured interviews, whose respondents were members of the three classes whose understanding about moral harassment I was comparing, i.e., members of the judiciary, union leaders, and employers association. Posterior data analysis was made based on the theoretical framework given by leading dominant literature on the subject. The concepts of Freitas, Hirigoyen, Barreto e Soboll are used to characterize moral harassment. The analysis shows divergences on the understating and how the subject is dealt not only between the classes analyzed, but also among members of the same class. The results also show that occurred a spiral evolution of the moral harassment practices, i.e., the same harassments still happens, only the way they are inflicted changed/evolved. From our research, it became evident the difficulty not only in identifying and demonstrating moral harassment, but also in stipulating the amount of the compensatory damages to be paid, so that this kind of practice in inhibited.

Key-words: Conduct. Judiciary. Moral harassment.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Base Triangular do Assédio Moral	21
Figura 2 - Reflexos do Assédio Moral	24

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Comparativo da quantidade de procedências por ano e gênero.....	38
Gráfico 2 - Comparativo da quantidade das improcedências por ano e gênero.....	38
Gráfico 3 - Do comparativo entre as incidências por gênero em razão da conduta:	43
Gráfico 4 – Dos Valores de Procedência Para Homens	80
Gráfico 5 - Dos Valores de Procedência Para Mulheres.....	80
Gráfico 6 - Comparativo entre os valores gerais de homens e mulheres	81

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Ações impetradas no período de 2005 a 2012 em 1º Grau.....	37
Quadro 2 - Ações impetradas no período de 2005 a 2012 em 2º Grau.....	37
Quadro 3 – Assediados Homens com Procedência em razão de Discriminações.....	48
Quadro 4 – Assediados Homens com Procedência em razão de Constrangimento, Perseguições e Humilhações	49
Quadro 5 – Assediados Homens com Procedência em razão de Insultos, Agressões e Hostilizações	52
Quadro 6 – Assediados Homens com Procedência em razão de Insegurança e Estresse	53
Quadro 7 – Assediados Homens com Procedência em razão de Humilhação, Piadas e Xingamentos.....	55
Quadro 8 – Assediados Homens com Procedência em razão de Redução quase Nula de Serviço	56
Quadro 9 – Assediados Homens com Improcedência em razão de Cobrança e pressão excessiva	57
Quadro 10 – Assediados Homens com Improcedência em razão de Constrangimentos, Perseguições e Humilhações	58
Quadro 11 – Assediados Homens com Improcedência em razão de Ameaças	60
Quadro 12 – Assediados Homens com Improcedência em Razão de Práticas Vexatórias	61
Quadro 13 – Assediados Homens com Improcedência em Razão de Dispensa Imotivada	62
Quadro 14 – Assediados Homens com Improcedência em razão de Discriminação	63
Quadro 15 – Assediados Homens com Improcedência em razão de Constrangimento, Perseguições e Humilhações	64
Quadro 16 – Assediadas Mulheres com Procedência em razão de Ameaças.....	66
Quadro 17 – Assediadas Mulheres com Procedência em Razão de Redução Quase Nula de Serviço	68
Quadro 18 – Assediadas Mulheres com Improcedência em Razão de Insultos, Agressões e Hostilizações	69
Quadro 19 – Assediadas Mulheres com Improcedência em Razão de Humilhações, Piadas e Xingamentos	70

Quadro 20 – Assediadas Mulheres com Improcedência em Razão de Função Diversa da CTPS e Troca de Função	71
Quadro 21 – Assediadas Mulheres com Improcedência em Razão de Cobrança e Pressão Excessiva	72
Quadro 22 – Assediadas Mulheres com Improcedência em razão de Constrangimento, Perseguições e Humilhações	73
Quadro 23 – Assediadas Mulheres com Improcedência em razão de Assédio/Abalo Sexual/Moral	75
Quadro 24 - Faixa de valores pagos de indenização para ações relativas à Assédio Moral – 1º e 2º Grau	78

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número de estabelecimentos por porte no Município de Caxias do Sul.....	18
Tabela 2 – Análise Percentual dos Processos por Gênero	39
Tabela 3 – Análise Percentual das Sentenças de Primeiro Grau	41
Tabela 4 – Análise Percentual das Sentenças de Segundo Grau	41
Tabela 5 - Das Alterações de Sentença por Gênero	44
Tabela 6 – Das Alterações de Sentença de Procedência e Improcedência	45

LISTA DE ABREVIATURAS

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CP – Código Penal

CPC – Código de Processo Civil

F. – Feminino

M. – Masculino

NI – Não Identificado.

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Test. – Testemunha

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	CENÁRIO	18
3	REVISÃO DA LITERATURA	20
3.1	CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	23
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30
4.1	PESQUISA	30
4.1.1	Questão de Pesquisa	30
4.2	PARTICIPANTES	31
4.2.1	Do Judiciário e da Justiça	31
4.2.2	Do Sindicato Patronal	31
4.2.3	Dos Sindicatos dos Trabalhadores	32
4.3	COLETA DE DADOS	32
4.3.1	Fontes documentais	32
4.3.2	Entrevistas	33
4.4	ANÁLISE DE DADOS	34
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	36
5.1	VISÃO GERAL DO MAPEAMENTO DOS PROCESSOS E DAS PROCEDÊNCIAS E IMPROCEDÊNCIAS	37
5.2	ELEMENTOS RELATIVOS À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL QUE CONSTAM NAS AÇÕES IMPETRADAS POR HOMENS E MULHERES NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO	47
5.2.1	Mapeamento das ações relativas a assédio moral impetradas por homens na perspectiva de procedências	48
5.2.2	Mapeamento das ações relativas a assédio moral impetradas por homens na perspectiva de improcedências	57
5.2.3	Mapeamento das ações relativas a assédio moral impetradas por mulheres na perspectiva de procedências	66
5.2.4	Mapeamento das ações relativas a assédio moral impetradas por mulheres na perspectiva de improcedências	69
5.3	DA COMPROVAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	77
5.4	MAPEAMENTO DOS VALORES DE INDENIZAÇÃO ATRIBUÍDOS ÀS SENTENÇAS RELATIVAS A ASSÉDIO MORAL CONSIDERADAS PROCEDENTES EM 1º OU 2º INSTÂNCIA	78
5.5	O ENTENDIMENTO DO ASSÉDIO MORAL	81
5.5.1	O Entendimento do Assédio Moral na Perspectiva do Judiciário	81
5.5.2	O Entendimento do Assédio Moral na Perspectiva do Sindicato Patronal	85

5.5.3 O Entendimento do Assédio Moral na Perspectiva do Sindicato dos Trabalhadores 86

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	90
BIBLIOGRAFIA	97
APÊNDICE A – ROTEIRO BÁSICO DE ENTREVISTAS	103
APÊNDICE B – ROTEIRO COMPLEMENTAR DE ENTREVISTAS PARA MEMBROS DO JUDICIÁRIO	105
APÊNDICE C – ROTEIRO COMPLEMENTAR DE ENTREVISTAS PARA SINDICATOS PATRONAIS.....	106
APÊNDICE D – ROTEIRO COMPLEMENTAR DE ENTREVISTAS PARA SINDICATOS DOS TRABALHADORES	107
ANEXO 01 – CARTILHA DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL DISTRIBUÍDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	108
ANEXO 02 – CARTILHA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO CONCEITUANDO ASSÉDIO MORAL – FOLHA 01	109
ANEXO 03 – CARTILHA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO CONCEITUANDO ASSÉDIO MORAL – FOLHA 02	110
ANEXO 04 – CARTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO REFERENTE A ASSÉDIO MORAL	111
ANEXO 05 – CARTILHA DISTRIBUÍDA AOS TRABALHADORES SOBRE SEUS DIREITOS E ORIENTAÇÕES SOBRE ASSÉDIO MORAL	112
ANEXO 06 – ORIENTAÇÕES SOBRE ASSÉDIO MORAL DA CARTILHA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES.....	113
ANEXO 07 – CARTAZ DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA DOS BANCÁRIOS COMBATENDO O ASSÉDIO MORAL	115
ANEXO 08 – FOTOGRAFIA FEITA PELO AUTOR DURANTE GREVE DOS BANCÁRIOS DEMONSTRANDO PROTESTO CONTRA O ASSÉDIO MORAL.....	116
ANEXO 09 – FOTOGRAFIA DE SERVIDOR MUNICIPAL PROTESTANDO CONTRA O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE CAXIAS DO SUL.....	117
ANEXO 10 – FOLDER DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL - FRENTE.....	118
ANEXO 11 – FOLDER DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL - VERSO.....	119

1 INTRODUÇÃO

Na especificidade das reclamações trabalhistas, ajuizadas frente à Justiça do Trabalho, observa-se, por constatação do número de processos que se avoluma, o crescente aumento na demanda de processos indenizatórios, cujo mote apresentado é o assédio moral. O aumento no montante de ajuizamentos de processos trabalhistas é motivo de preocupação para os administradores, que se deparam com inúmeras despesas em razão desse fato.

Tal situação é preocupante não apenas pela elevação do valor das indenizações, mas também pela dificuldade de quantificação dessas despesas e da realização de uma previsão confiável do valor do passivo gerado com tais práticas, isso, sem considerar as consequências negativas da prática do assédio moral nos trabalhadores, tão amplamente já evidenciadas em inúmeros estudos (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Por não ser possível ou, ao menos, ser extremamente difícil quantificar e prever o possível prejuízo financeiro decorrente da prática de assédio moral, quando resta caracterizada e demonstrada dentro de um processo judicial, passou a figurar no topo das preocupações das empresas a necessidade de identificar quais são as práticas que podem ser enquadradas como assédio moral. Tudo a fim de preveni-la e de evitar a criação de um significativo valor de passivo, que geraria, em um futuro de médio prazo, prejuízo financeiro de grande monta.

A relevância dessa análise se dá tanto pela ótica da justiça, como da empresa e do trabalhador. Em relação à empresa, frisa-se a necessidade de minimização dos prejuízos sofridos em face de decisões judiciais, prejuízos esses que são extremamente difíceis de serem quantificados, ante a valoração subjetiva do dano, decorrente do assédio moral sofrido.

Latente também para as empresas, a necessidade de caracterização do dano, a fim de evitar a propagação do mesmo, pois, por vezes, o assédio é decorrente de práticas de prepostos¹, que não são aprovadas pela empresa. Pela ótica do trabalhador, é incontroversa a necessidade de geração de um ambiente de trabalho sadio², possível de ser controlado através das diversas comissões internas de empregados existentes dentro das instituições.

¹ “O desenvolvimento do assédio moral dentro de uma empresa, muitas vezes, ocorre pela imposição da política empresarial. Mesmo que isso não ocorra, a empresa ainda carrega o ônus de eleger seus superiores – quase sempre compostos por cargos de confiança -, o que leva a interpretar como uma assunção do risco de aquele superior hierárquico vir a ser, ou não, um agente assediador.” (FERREIRA, 2010, p. 65/66).

² “Combater, coibir, prevenir e eliminar a violência no ambiente de trabalho é uma tarefa que tem múltiplas facetas e deve ser enfrentada por múltiplos atores, pois a construção de um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser um objetivo a ser perseguido permanentemente por indivíduos, grupos, empresas e instituições.” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 13).

No mesmo cerne, nenhum trabalhador tem interesse em sofrer qualquer ato gerador de assédio, mesmo em prejuízo de uma suposta indenização que viesse a receber, pois, por maior que seja a indenização recebida³, o valor nunca irá eliminar a dor e o constrangimento sofridos pelo lesado.

No patamar jurisdicional, o aumento e o conseqüente acúmulo de processos relativos à prática de assédio moral frente à justiça do trabalho têm se mostrado prejudiciais ao andamento da esfera do judiciário competente como um todo, com conseqüências negativas tanto às empresas quanto aos trabalhadores em geral, pois as análises acabam por se tornar superficiais, não tendo o processo cognitivo plenário, necessário ao assunto.

A falta de profundidade na averiguação dos processos decorrente do volume dos mesmos gera, por conseqüência, a não concessão da indenização para eventuais trabalhadores que teriam direito, bem como obrigam ao pagamento empresas que não praticaram tais atos.

O acúmulo de processos por cartório judicial (em média 6.000 processos⁴) impede análises profundas e corretas das situações enquadráveis como assédio moral.

Conceitos comuns da administração de empresas, como qualidade X quantidade, podem ser facilmente aplicados no judiciário, ao constatar que a qualidade vem perdendo com grande desvantagem. As sentenças, consideradas um dos instrumentos definidores do que efetivamente é assédio moral, vem perdendo a qualidade em seus conceitos, em face da sobrecarga do judiciário.

Assim, o presente trabalho se faz importante, não apenas por mapear e caracterizar os atos enquadráveis como assédio moral, mas também como forma de percepção da qualidade das decisões judiciais, tanto pelos operadores do direito, como por trabalhadores e administradores.

Nesse sentido, importa referir que este estudo é de suma importância para o pesquisador, que é operador do direito no ramo da advocacia, tanto na defesa de empresas, como na defesa de trabalhadores, conforme se apresenta o caso concreto.

O controle dos atos considerados assédio, através da identificação e caracterização de suas idiossincrasias, é a única possibilidade de gerência (ou tentativa de) da prática, pois é extremamente difícil, quiçá impossível, valorar o dano, ou suposto dano, bem como controlar o entendimento dos envolvidos ao configurar o fato praticado como assédio ou não.

³ Os critérios principais de quantificação dos danos decorrentes das práticas de assédio são o ressarcimento ao lesado, sem que tal ressarcimento seja tamanho a ponto de enriquecê-lo, e possibilidade do pagante causador do dano, sem que tal pagamento, também seja tão grande a ponto de empobrecê-lo.

⁴ Cada cartório judicial é servido por no máximo dois juízes que dividem a carga dos processos existentes. Um processo trabalhista tem uma média mínima de 100 folhas. Assim em um ambiente otimista um juiz teria 300.000 (trezentas mil) folhas para análise.

Tornou-se fator de competitividade para as empresas elidir as possibilidades de incidência de condenações por danos, decorrentes das práticas de assédio, retirando dos cálculos de custos de seus produtos tal percentual, e fazendo os mesmos mais competitivos.

O mote do assédio moral possui literatura e artigos de pesquisa sobre o assunto, contudo não apresentam foco e, sequer, análise da relação entre a compreensão do judiciário, e a dos sindicatos de empregados e patronais. Considera-se inviável a identificação de todas as práticas causadoras de assédio moral, até porque novas práticas, seja de forma voluntária ou involuntária, podem ser inseridas no cotidiano das empresas, a identificação das mais frequentes é o primeiro passo para a eliminação das mesmas, justamente por criar parâmetros de indenização através da legislação e também da jurisprudência.

Desse modo, julga-se pertinente perguntar: Que condutas relativas ao cotidiano do trabalho são compreendidas como assédio moral em sentenças judiciais e, por consequência, geram indenizações em decorrência de sua prática? Que perspectivas acerca do Assédio Moral se fazem notar com a manifestação do judiciário, dos sindicatos patronais e dos sindicatos dos trabalhadores?

A fim de responder a tais perguntas, trabalhou-se a partir de dois enfoques relacionados aos processos judiciais. Um deles refere-se às ações que obtiveram procedência, efetivamente gerando dano. O outro, por sua vez, visa aos processos judiciais que foram improcedentes, ou seja, aqueles que tiveram a prática do assédio moral descaracterizada.

O objetivo geral deste estudo, portanto, é levantar práticas relativas ao assédio moral em sentenças judiciais, decorrentes de ações impetradas por homens e mulheres, bem como averiguar quais as perspectivas do judiciário, dos sindicatos patronais e dos sindicatos dos trabalhadores acerca do assédio moral.

Diante dessas diretrizes, são apresentados os seguintes objetivos específicos:

- a) Mapear os elementos relativos à prática de assédio moral que constam nas ações impetradas por homens e mulheres no Tribunal Regional da 4º Região e em sua circunscrição de jurisdição.
- b) Mapear ações relativas ao assédio moral, impetradas por homens e mulheres no Tribunal Regional da 4º Região e em sua circunscrição de jurisdição, na perspectiva de procedências/improcedências.
- c) Mapear os valores de indenizações atribuídos às sentenças relativas ao assédio moral, consideradas procedentes em primeira ou segunda instância.
- d) Descrever o entendimento de assédio moral na perspectiva do judiciário, dos sindicatos patronais e dos sindicatos dos trabalhadores.

2 CENÁRIO

A cidade de Caxias do Sul foi elevada à categoria de cidade em 1º de junho de 1910, mesmo momento em que chegava o trem que ligava a cidade à capital do Estado. Apesar de inicialmente ser fundada por imigrantes agricultores, a sua maioria dominava outros ofícios e profissões, o que gerou a urbanização da região e criou um acelerado processo de industrialização que dura até hoje.

A industrialização da região iniciou em caráter doméstico com a comercialização do excedente agrícola, principalmente de uva, trigo e milho, seja do produto direto, seja de algum derivado ou subproduto.

Tabela 1 – Número de estabelecimentos por porte no Município de Caxias do Sul

Setor econômico	Micro	Pequenas	Médias	Grandes	Total
Indústria	5.374	372	101	25	5.872
Construção civil	1.055	26	8	0	1.089
Comércio	10.660	449	40	10	11.159
Serviços	10.789	566	59	45	11.459
Agropecuária, extr. vegetal, caça e pesca	420	53	11	5	489
Total	28.298	1.466	219	85	30.068

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2007)

A ampliação do leque de manufaturados nas pequenas oficinas caseiras deu início ao processo de industrialização. A população da cidade no ano de 1994, que era de 307.921 mil habitantes, teve um salto até o ano de 2009 para 435.482 mil habitantes⁵. Destes, a maior parte encontra-se na faixa economicamente ativa com uma leve predominância da população feminina (50,91%) (FEE dados, 2008).

A população economicamente ativa considerada entre 20 e 59 anos representa 59,84% da população (IBGE, 2011). O PIB da Cidade foi de U\$ 6.695.080.500 no ano de 2008, e a Renda Per Capita de Caxias do Sul foi de 16.496,00 (CÂMARA DE INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CAXIAS DO SUL, 2011; FEE dados, 2008). Importa analisar também, dentro do perfil da cidade, a quantidade de alunos dentro da sala de aula, e o grau de escolaridade da população.

⁵ Sendo 95,07% população urbana e 4,93% população rural.

Segundo dados da 4ª Coordenadoria Regional de Educação, os alunos estão distribuídos nos diversos níveis de ensino, mas totalizam 93.654 alunos. No mesmo cerne, a cidade apresenta grau mínimo de analfabetos.

Para atender as demandas dos empregados e empregadores, cujo número não parava de crescer, e com o intuito de acompanhar o desenvolvimento da cidade e o aumento populacional, foi instalada a Justiça do Trabalho, que bem representa o contexto atual do judiciário. O referido foro, no ano de 2012, era composto de cinco Varas do Trabalho e teve ajuizados, em média, 1.500 (um mil e quinhentos) processos por vara, no ano.

A estatística do período de 1º de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2012, considerando 230 (duzentos e trinta) dias úteis, fornecida pela Coordenadoria de Distribuição de Feitos de Caxias do Sul (2013), especificamente apurou: 1ª Vara do Trabalho, 1.544 Reclamações Trabalhistas, 6,62 ao dia; 2ª Vara do Trabalho, 1.579 Reclamações Trabalhistas, 6,69 ao dia; 3ª Vara do Trabalho, 1.659, 6,71 ao dia; 4ª Vara do Trabalho, 1.559 Reclamações Trabalhistas, 6,60 ao dia; 5ª Vara do Trabalho, 2.736 Reclamações Trabalhistas, 11,69 ao dia.

3 REVISÃO DA LITERATURA

Dentre a literatura existente sobre o assunto, que não é restrita, pois diversas obras já se escreveram sobre assédio moral, destacam-se: *Assédio Moral no Trabalho* (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008); e *Assédio Moral a Violência Perversa no Cotidiano* (HIRIGOYEN, 2011). Frisa-se, outrossim, que elas nunca foram focadas nas decisões judiciais para caracterização do assédio moral.

Diversas obras tentam identificar as causas do assédio moral e os seus fatos geradores⁶. A obra *Assédio Moral no Trabalho*, por exemplo, ao tentar localizar tais causas, diz: “As novas formas de gestão do trabalho têm tornado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precariedade, a uma competição extremamente acirrada, à deterioração do clima no ambiente de trabalho, e todas essas condições portadoras de violência.” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 7). Também, por diversas vezes, a literatura se focou em uma tentativa de criar uma teoria do assédio moral, conforme se exemplifica a seguir:

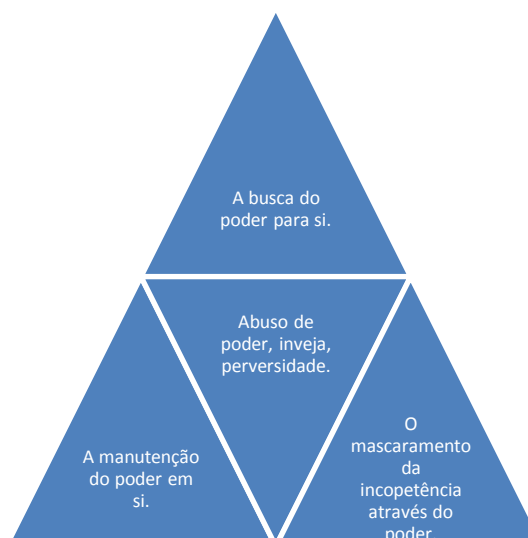
A humilhação no trabalho envolve os fenômenos vertical e horizontal. O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéicas, onde predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associados a produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e 'flexibilização'. Exige-se dos trabalhadores/as maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego (empregabilidade) visando produzir mais a baixo custo. (FASES..., 2013, s.p.).

Hirigoyen (2011, p.65) entende que “por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade”. A autora entende que a coação moral possui uma base triangular⁷.

⁶ “A “coisificação” do trabalhador na organização, entretanto, ainda persiste nas relações trabalhistas da atualidade, e o aspecto comutativo do contrato de trabalho não é suficiente para equilibrar e nem para limitar o poder de quem contrata com o de quem executa a atividade, tornando-se comum, nos locais de trabalho, relatos de situações do cotidiano permeadas de perseguições, humilhações, ofensas, gritos, doenças, descaso, abusos, conflitos, não reconhecendo direitos e até o uso de força policial para controlar e constringer empregados.” (AGUIAR, 2007, p. 45).

⁷ O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e o fortalecimento da tirania. O enraizamento e a disseminação do medo no ambiente de trabalho reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a ‘cultura do contentamento geral’. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que ‘carregam’ a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e

Figura 1 - Base Triangular do Assédio Moral



Fonte: Hirigoyen (2011, p.65)

A literatura existente se fixa em fatos e conceitos genéricos, que não permitem às empresas utilizá-los para evitar a efetivação do dano em razão de sua falta de especificidade. Mesmo nos anais ENANPAD dos últimos anos, não existem estudos direcionados à identificação específica dos fatos caracterizados como assédio moral, que é o foco deste estudo. Alguns autores chegam a afirmar que:

Não há como especificar todas as condutas que podem se caracterizar como assédio moral, pois as mesmas se manifestariam através de qualquer ato, palavras, ou até escritos que violassem a dignidade do trabalhador e as garantias constitucionais, levando-o a se sentir humilhado e menosprezado para a posição que ocupa dentro da empresa. (RUFINO, 2011, p.51).

Até mesmo em recentes artigos publicados, não há uma caracterização específica e exemplificativa do que seja assédio moral, de forma que as empresas possam utilizar-se para evitar a geração do dano. “O que diferencia o Assédio Moral de outras formas de violência no trabalho é a associação entre a dimensão temporal e a dimensão de moral: duração no tempo e objetivo de destruir a pessoa alvo das agressões.” (SOBOLL, 2008, p. 35). Uma das principais autoras sobre o tema, Sônia Mascaro Nascimento (2011), divide a conceituação doutrinária da legal. Em relação ao aspecto doutrinário afirma que o conceito mais aceito é o de que assédio é:

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à

passam a discriminar os ‘improdutivos’, humilhando-os (FASES..., 2013).

dignidade ou à integridade psíquica... (NASCIMENTO, 2011, p. 14).

Quanto à conceituação legal a autora confirma o vácuo existente, vagamente preenchido por alguma legislação estadual ou municipal, mas que não possuem uma especificidade maior. “O assédio moral é uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros.” (SOBOLL, 2008, p. 21).

A própria Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo em seus artigos mais específicos, não regula com clareza a situação de assédio, já que apenas dá ao empregado a possibilidade de buscar a extinção do contrato de trabalho por culpa do empregador (CLT, Art. 483).⁸

A literatura, de uma forma pacífica, conceitua o assédio moral genericamente, sendo que o que se busca neste trabalho é o seu mapeamento exemplificativo, através de casos concretos oriundos da análise de sentenças judiciais.

Aqui cabe diferenciar o entendimento exarado das sentenças analisadas, daqueles extraídos das entrevistas feitas para a realização deste trabalho. Deferenciam-se, também, dentro das entrevistas, os conceitos trazidos pelos entrevistados mais técnicos, dos conceitos trazidos pelos entrevistados sem base doutrinária e legal. Para Trombetta e Zanalli (2010, p. 31):

Há uma grande distorção sobre o termo assédio moral, pois o confundem com outros processos, como: Estresse, gestão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho, imposições profissionais, violência física, violência externa, violência sexual, violência grupal.

Uma das principais imprecisões observadas nas entrevistas é a confusão entre assédio moral e assédio sexual⁹, chegando ao ponto de alguns entrevistados tratarem todas as perguntas como se as mesmas se referissem a assédio sexual.

O Assédio moral será diferenciado de outras práticas similares, em especial do assédio sexual. Em que pese o assédio sexual não ser assunto deste trabalho, é importante salientar, inicialmente, que o mesmo já se encontra tipificado como crime (CP, Art. 216-A). O assédio

⁸CLT - Art. 483: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores as suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por superiores hierárquicos com rigor excessivo; [...] d) não cumprir o empregador com as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas da família, ato lesivo da honra e boa fama; [...] g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

⁹“A violência sexual, por já ser qualificada penalmente, não entra no registro do Assédio moral. Fazemos a distinção teórica entre Assédio Moral e Assédio Sexual, mesmo que nossa proposta seja a demonstrar que é frequente a passagem de um para o outro.” (HIRIGOYEM, 2011, p.33).

moral, por sua vez, encontra sérias dificuldades para esta tipificação, como será tratado neste estudo.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A caracterização do assédio moral encontra problemas iniciais na sua conceituação, pois os atos praticados que o tipificam ocorrem dentro da esfera do universo laboral da pessoa, contudo o dano sofrido ocorre dentro da esfera de seu universo pessoal.

Para que haja dano, o fato ocorrido no labor deverá refletir no pessoal, de acordo com o que habitualmente vem sendo chamado de “foro íntimo” da pessoa. Os atos geradores de dano, de cunho laboral, pelo fato de refletirem na esfera pessoal, transformam-se em atos geradores de assédio.

Todos os atos ocorridos dentro do universo laboral, para que sejam caracterizados como assédio moral, deverão ter reflexo no universo pessoal do trabalhador. A dor e o constrangimento, que caracterizam o ato de assédio, deverão ser tamanhos, que ultrapassem as fronteiras do emprego e ingressem no universo pessoal do trabalhador.

Assim, podemos dizer que não existe uma separação entre o mundo objetivo do emprego e o mundo subjetivo do reconhecimento da existência do indivíduo, pois eles se materializam na essência de uma relação dual, na qual a singularidade do fórum interior individual encontra ou não significação no espaço ampliado do mundo do emprego. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 9).

Vários foram os conceitos e tentativas de especificar o que é assédio moral, todavia não se obteve êxito total nesta empreitada, o que se justifica pela dificuldade, ante, por exemplo, à vasta gama de possibilidade dos atos considerados como assédio, e à mudança constante no posicionamento dos Tribunais quanto ao entendimento sobre os atos passíveis de serem considerados como assédio e, conseqüentemente, passíveis de serem indenizados. Algumas práticas, entretanto, destacam-se dentro da literatura majoritária.

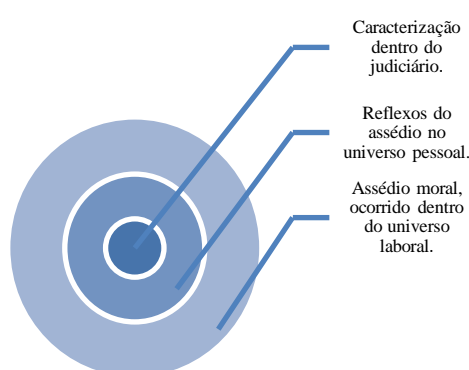
Dentre as práticas de caráter genérico que a doutrina vem referindo ao longo do tempo, destacam-se: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; violência verbal física ou sexual. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 32/33).

Embora ocorra a existência de uma temática sobre o assunto, a conceituação mais relevante é a exarada pelos Tribunais, que será aquela que vai definir, em última instância, um ato como assédio ou não, vindo ao encontro do que se busca com o estudo do presente

trabalho. Os elementos essenciais do assédio moral, tais como habitualidade, ataques psicológicos, a intenção de prejudicar, anular ou excluir, e pessoalidade (SOBOLL, 2008) são analisados dentro da ótica das decisões judiciais.

No entanto, mesmo que a literatura defina uma determinada prática como assédio moral, a mesma prática não pode ser considerada igual em todos os casos, pois cada situação deverá ser tratada individualmente, o que permite que a mesma conduta seja considerada como assédio em um caso, e não em outro¹⁰ (TROMBETTA; ZANELLI, 2010).

Figura 2 - Reflexos do Assédio Moral



Fonte: Autor

Conforme figura acima, o assédio moral deve ocorrer dentro do universo laboral do assediado e precisa apresentar tamanha intensidade, que a pessoa, leve-o para dentro de seu universo pessoal, para dentro de sua casa, muitas vezes afetando a própria família.

Somente com essas constatações é que o assédio moral chegará ao judiciário, onde será analisada sua prática, configurando-a ou não como assédio, bem como se a indenização é devida.

Pode-se tomar a título de exemplo a característica da repetição, pela literatura, ou seja, o assédio deve ser a prática repetida do fato causador do dano, enquanto que jurisprudencialmente a repetição não é mais necessária, já que um ato gerador de dano, uma única vez, já caracteriza o assédio.

Dessa forma, afirma-se que caracteriza situação de assédio moral indenizável o fato de deixar um funcionário sem trabalho, a fim de forçá-lo a pedir demissão ou simplesmente constrangê-lo.

No entanto, recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – que

¹⁰ “O problema do assédio moral é, antes de tudo, o dos limites e da regra. Ele ocorre em organizações, porque elas assim o permitiram.” (TROMBETTA; ZANELLI, 2010, p.45).

abrange o Rio Grande do Sul – entendeu por não indenizar tal fato. O aspecto diferenciador dessa decisão encontrava-se no fato de que o funcionário demorou cerca de três meses para se afastar da referida situação, razão pela qual o julgador entendeu não haver dano.

A decisão foi fundamentada ao afirmar que se estivesse ocorrendo uma situação de assédio causadora de constrangimento, o funcionário não teria esperado três meses para se retirar; se ele aguardou tal lapso é porque não havia dano relevante ocorrendo. Observa-se, portanto, que o mapeamento dos principais fatos geradores de dano deve levar em consideração o caso concreto e o perfil dos envolvidos.

Ainda, como fator de dificuldade para tal conceituação, cita-se a questão subjetiva envolvida. Não existe uma determinação expressa, ou mesmo um denominador doutrinário, sobre quais as práticas que configuram assédio moral e quais análises dos atos têm uma forte carga de envolvimento subjetivo do julgador¹¹. Alguns conceitos, contudo, vem definindo em um sentido mais amplo o que é assédio moral.

[...] o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 37).

O site www.assediomoral.org destaca alguns fatores que se sobressaíram em diversos casos, dentre os quais se ressaltam a degradação deliberada das condições de trabalho e as condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e, portanto, geradora de dano indenizável.

Muitas vezes é possível averiguar que a vítima passa a ser isolada do grupo sem explicações, “passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares” (BARRETO, 2006, p.128).

Neste cerne, é imprescindível analisar as causas tanto para fins de identificação do que gera o assédio, como para fins de constatar a culpabilidade para eventuais indenizações das ações dos colegas da vítima. Outra situação a ser considerada é a evolução constante das práticas de assédio e, por consequência, a evolução da sua conceituação. Um dos conceitos mais aceitos diz que:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e

¹¹“Se o mundo fosse um lugar feliz e justo, os que desfrutam de respeito retribuiriam em igual medida a consideração que lhe foi concedida.” (SENNET, 2010, p. 15).

aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. (BARRETO, 2006, p.71).

Observa-se, portanto, que o mapeamento dos principais fatos geradores de dano deve levar em consideração o perfil do caso concreto e dos envolvidos no mesmo. Ocorre que o dano moral decorrente, por exemplo, das situações de assédio tem *status* constitucional, desde a vigência da Constituição Federal de 1988¹², através do Artigo 5º, V, pelo qual “é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação” e X – “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”.

Porém até mesmo a legislação é controversa. A própria Constituição Federal, por vezes, protege o empregado, por vezes protege o empregador. Observa-se que enquanto o art. 5º, II¹³, da Constituição Federal, prevê que ninguém será forçado a praticar, ou deixar de praticar ato em virtude de Lei, a mesma Carta Magna expressamente dá ao empregador a possibilidade de proteção ao seu patrimônio. Exemplo contumaz é a revista dos empregados (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

A base legal do assédio moral e de sua respectiva indenização, em que pesem as dificuldades de conceituação, e a forma genérica ali colocada, também se encontra nos artigos 186 e 187 do Código Civil¹⁴. Outro problema para caracterizar o dano está na comprovação da existência do mesmo por parte do empregado, já que tal prova lhe compete por força de Lei¹⁵, e como fator de dificuldade para tal conceituação está o aspecto subjetivo envolvido. Não havendo determinação expressa, ou mesmo um denominador doutrinário sobre quais as práticas que configuram assédio moral, as análises dos atos¹⁶ têm uma forte carga de envolvimento subjetivo do julgador.

¹²A honra e a dignidade das pessoas são bens tutelados constitucionalmente, nos artigos 1º, 3º e 5º, da Constituição de 1988, merecendo pronta reparação quando se comprova sua violação, conforme se denota da própria Lei.

¹³Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I [...], II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (CF, Art. 5º).

¹⁴ “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. 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.” (CC, Art. 186 e 187).

¹⁵ “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.” (CLT, Art. 818). “O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito.” (CC, Art. 333).

¹⁶ “O juiz apreciará livremente a prova, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, ainda que não alegados pelas partes; mas deverá indicar, na sentença, os motivos que lhe formaram o convencimento direito.” (CPC, Art. 131).

A decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2005), no processo nº 4371/2005-026-12-40.5, conceituou o assédio moral, dando provimento ao pedido de indenização da seguinte forma: “A constante exposição do trabalhador a situações de menosprezo perante os colegas implica humilhação, sendo tais atos praticados com reserva mental, já que contrários ao sentimento de honra e dignidade elementar da pessoa humana.”

A decisão acima é exemplo interessante dos fatos referidos, pois a empresa, em razão da prática habitual de fatos que podem ser caracterizados como assédio moral, chegou ao ponto de criar um departamento com psicólogos, para que os funcionários suportassem tal pressão, porém em nenhum momento cessou as práticas.

A dificuldade neste tipo de conceituação, para caracterização ou não da existência de assédio moral, encontra-se também na conceituação de “dignidade da pessoa humana”, até porque os atos geradores de dano para uma pessoa poderão não ser os mesmos geradores de dano para outra. Exemplo disso pode ser a cobrança de metas de forma mais incisiva, já que diversos funcionários vêm entendendo como assédio.

Todavia, tal entendimento não está sendo acompanhado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2005), conforme se extrai da decisão do processo 01179-2005-014-03-00-1: “A exigência de metas pelo empregador, ainda que elevadas, não traduz ataque sistemático e prolongado, nos moldes descritos acima, e é insuficiente para caracterizar assédio moral”.

Outra situação ilustrativa e não caracterizadora de assédio moral é extraída do processo nº 0143700-17.2009.5.04.0023 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, 2009). Nessa demanda, o assédio não restou evidenciado, eis que a conduta rígida do superior era aplicada a todos os funcionários, e não apenas ao Reclamante. Diz a decisão: “Cumprido esclarecer, em atenção aos termos do apelo, que o fato de a postura autoritária ser adotada com todos os empregados adquire relevância, porque afasta a hipótese de discriminação ou situação de inferioridade de algum em relação aos demais”.

Tramita atualmente, na Câmara, o projeto de Lei 523/11 que define dano moral, transformando-o em delito e estabelecendo a respectiva pena. Mesmo que não seja exclusivo para situações de assédio, poderá ser utilizado diretamente e por analogia, caso seja aprovado.

O texto do projeto especifica 24 condutas consideradas lesivas, dentre as quais se destaca a exposição vexatória no ambiente de trabalho. A proposta prevê que a indenização seja fixada entre 10 e 500 salários mínimos.

Segundo levantamento feito pelo Tribunal Superior do Trabalho (2010), em 2009 foram catalogados 66% a mais de processos que envolviam assédio moral, do que no ano anterior. Pesquisadores da Fundacentro, instituição ligada ao Ministério do Trabalho, afirmam que o assunto tem sido mais discutido nos últimos três anos, contribuindo para o aumento do número de denúncias.

Dentro da literatura, há autores que, a fim de identificar e caracterizar o assédio, apontam aqueles que entendem ser seus elementos constitutivos: subjetivos (sujeito ativo e passivo do assédio); objetivo (caracterizado pela conduta típica); teleológicos (intenção do agente agressor) e organizacionais (dizem respeito ao contexto sócio laboral) (LIMA FILHO, 2009).

O Ministério Público do Trabalho reporta, em suas publicações sobre o tema, práticas que seriam consideradas assédio: retirar a autonomia do trabalhador ou sobrecarregar o funcionário com novas tarefas; retirar o trabalho do trabalhador; ignorar o trabalhador; determinar apenas tarefas humilhantes; espalhar rumores sobre o funcionário; criticar a vida particular do trabalhador; isolar fisicamente o trabalhador; retirar funções gratificadas sem justo motivo; delegação de tarefas impossíveis e monitoramento das idas ao banheiro (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2013).

Recente reportagem da Revista Veja (2014, p.106/107), cujas publicações alcançam um número expressivo de leitores inseridos no mundo do trabalho, ao tratar do assunto, conceituou o Assédio Moral dizendo: “O que caracteriza este tipo de abuso é a repetição continuada do ato de prejudicar o subordinado ou humilhá-lo. Se o chefe ofende um empregado durante uma reunião, ou numa conversa reservada, mas este é um ato isolado, ele não constitui assédio moral”.

A literatura estrangeira sobre o caso tem entendimento semelhante ao brasileiro, chegando ao ponto de definir esta reiteração no tempo: “*Este hostigamiento, según Leymann acostumbra a realizarse a razón de al menos dos veces por semana durante un período mínimo de seis meses.*” (ABADI; LEMBO; SOLIVA, 2010, p. 29). Os próprios julgados, nos casos de procedência da alegação de assédio, tentam caracterizá-lo:

Ressalve-se que o assédio moral, também denominado de tortura psicológica, caracteriza-se quando o trabalhador é submetido a situações de pressão, humilhações e constrangimentos, nas relações entre chefes e subordinados, o que configura ato de violência muitas vezes não percebido pelo obreiro, e tal ocorrência não pode ter a chancela do Poder Judiciário [...] (TRT 19ª REGIÃO. Processo nº. 00662-2005-007-19-00-3, 2006).

Importante destacar, ainda, um dos poucos denominadores existentes, relativo ao assédio, qual seja, que o mesmo é decorrente do sofrimento humano e nunca de perdas patrimoniais pecuniárias, ou seja, resulta da violência a direitos fundamentais previstos legalmente, como: intimidade, honra e imagem¹⁷. (CAHÚ *et al.*, 2011). Alguns autores afirmam o seguinte sobre a incidência do assédio:

O assédio é possível porque vem precedido de uma desvalorização da “vítima” pelo “perverso”. A banalização da violência surge na medida em que se encara com naturalidade e se legitimam políticas organizacionais humilhantes e desumanas. O assédio moral fica diluído e é incorporado como expressão da violência já natural presente na sociedade. (GARBIN; FISCHER, 2012, p. 422).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT elencou as condutas que entende como as mais comuns: exclusão da vítima da atividade profissional, ataques contínuos e pejorativos ao pessoal ou profissional, manipular a reputação pessoal ou profissional do assediado, inclusive, por meio de ridicularização, menos valia ininterrupta da vítima e, ainda, a imposição de prazos e metas impossíveis (NASCIMENTO, 2011).

¹⁷ “Ao contrário do que possa parecer, a vítima do assédio moral não é o empregado incompetente ou desidioso. Com frequência o assédio se instala quando uma pessoa reage ao autoritarismo de um chefe. Dentre as vítimas encontramos pessoas minuciosas e dedicadas ao trabalho. São empregados que ficam até mais tarde no escritório e trabalham em finais de semana. Quando o assédio se instala, o empregado perde a confiança em si mesmo. A vítima fica desatenta e perde a eficiência, abrindo espaço para críticas a qualidade de seu trabalho, sendo estigmatizada pelo grupo.” (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Desembargadora Beatriz Renck, no processo nº 0000014-60.2010.5.04.0401., 2010).

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1 PESQUISA

O presente estudo é uma pesquisa qualitativa exploratória, opção que se mostrou a mais indicada. A pesquisa qualitativa tem ímpar importância nas relações sociais (FLICK, 2009). O método exploratório visa à investigação do assédio moral, com a utilização de uma modalidade inovadora, qual seja, o emprego de sentenças judiciais, a fim de que se gerem novas hipóteses para futuras pesquisas (GIL, 2010).

O presente trabalho é focado nas condutas relativas ao cotidiano do trabalho, que são compreendidas como assédio moral em sentenças judiciais e, por consequência, acarretam indenizações em decorrência de sua prática e de seus resultados, desdobrando outras possibilidades de estudos. Diante do exposto, o método exploratório visa à investigação de fenômenos ainda pouco conhecidos referentes ao assédio moral, bem como à geração de hipóteses para futuras pesquisas, conforme percepção de Gil (2010, p. 41):

Visa proporcionar maior familiaridade com o problema, vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se afirmar que a maioria das pesquisas realizadas assume o caráter de pesquisa exploratória, pois neste momento é pouco provável que o pesquisador tenha uma definição clara do que irá investigar.

Esta forma de pesquisa, juntamente com as entrevistas, serviu para auxiliar as análises que foram realizadas. A forma qualitativa exploratória apresentou uma perspectiva mais adequada para análise e a pesquisa, objeto deste trabalho.

4.1.1 Questão de Pesquisa

O presente trabalho apresenta a seguinte questão de pesquisa: Que condutas relativas ao cotidiano do trabalho são compreendidas como assédio moral em sentenças judiciais e, por consequência, geram indenizações em decorrência de sua prática? Que perspectivas acerca do Assédio Moral se fazem notar a partir do judiciário, dos sindicatos patronais e dos sindicatos dos trabalhadores?

4.2 PARTICIPANTES

4.2.1 Do Judiciário e da Justiça

Foram entrevistados, dentro do judiciário, dois juízes do trabalho, um procurador do Ministério do Trabalho, e um diretor de secretaria, todos atuantes em entrância final, ou seja, aquela considerada de maior dificuldade para atuação, o que demonstra terem os entrevistados grande experiência. As entrâncias finais são representadas pelas cidades de maior população, havendo, portanto, maior número de postos e relações de trabalho.

Estes quatro entrevistados já trabalharam em diversos processos que envolviam assédio moral e possuem grande conhecimento técnico e teórico sobre o assunto. Inclusive, são conhecedores não apenas das literaturas mais pertinentes, como também da atual jurisprudência. Esses entrevistados foram os que mostraram maior conhecimento sobre o assunto, com larga vantagem sobre o conhecimento dos demais.

O procurador do Ministério do Trabalho ingressa, em nome do Ministério do Trabalho e dos lesados, com ações contra assediadores, sendo da alçada de seu trabalho a identificação dessas práticas e o ajuizamento dessas demandas. O diretor de secretaria é responsável pelo andamento e tramitação de aproximadamente nove mil processos que se encontram em seu cartório, sendo que muitos deles se referem a assédio moral.

4.2.2 Do Sindicato Patronal

Do sindicato patronal foram dois entrevistados: o presidente do Sindicato do Comércio, e o presidente do Sindicato do Ramo Hoteleiro e de Alimentação. Ambos têm curso superior, contudo demonstraram desconhecimento sobre o assédio moral e sua conceituação. Percebeu-se que, por diversas vezes, faziam confusão entre assédio moral e assédio sexual. Reportaram atuações semelhantes de seus respectivos sindicatos, ressaltando-se que no que tange ao assédio moral, tais atuações são extremamente semelhantes. Ambos visam à atuação preventiva, buscando a conscientização de seus filiados com a realização de palestras.

4.2.3 Dos Sindicatos dos Trabalhadores

Do sindicato dos trabalhadores foram dois entrevistados, os quais, da mesma forma que os sindicatos patronais, atuam de forma semelhante. Um deles já possuía curso superior (Presidente do Sindicato dos Comerciários), e o outro se encontra na metade do curso superior de Direito (Presidente do Sindicato dos Vigilantes).

Ambos demonstraram conhecimento razoável sobre o assunto, sendo que seus sindicatos atuam basicamente na seara do assédio moral, com a realização de palestras e publicação de jornais.

4.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados utilizou-se por meio de fontes documentais e entrevistas semiestruturadas individuais.

4.3.1 Fontes documentais

As fontes documentais foram disponibilizadas pelo próprio judiciário, através da consulta pública permitida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Essas fontes visavam demonstrar o entendimento dos operadores do judiciário quanto à conceituação, caracterização e incidência do assédio moral, possibilitando, desta maneira, verificar o paralelo entre o entendimento deste mesmo judiciário e o da administração.

O trabalho usou como fonte documental sentenças e acórdãos. Sentenças são as decisões prolatadas por um juiz de primeiro grau. Acórdãos são decisões prolatadas por três Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

O acesso a documentos pode ser categorizado como restrito, conforme os utilizados neste estudo (FLICK, 2009). Como exemplo tem-se os processos judiciais, aos quais possuem acesso apenas determinados grupos. Sobre documentos jurídicos Marconi e Lakatos (2008, p. 63) dizem:

Documentos jurídicos – constituem uma fonte rica de informes do ponto de vista sociológico, mostrando como uma sociedade regula o comportamento de seus membros e de que forma se apresentam os problemas sociais. Porém o pesquisador deve saber que decisões jurídicas, constantes de documentos, são a ponta de um iceberg, principalmente quando se trata de julgamento por crimes políticos: muitos réus chegam ao tribunal com confissões “espontâneas”, que servem de base para todo processo posterior; assim, a decisão jurídica está viciada desde a base.

Em relação às fontes documentais, procedeu-se a um mapeamento, a fim de oportunizar uma visão relativa às improcedências e procedências resultantes das ações impetradas por homens e mulheres, bem como às práticas identificadas, utilizando-se sentenças judiciais de primeiro grau e acórdãos de segundo grau.

Referidas decisões foram obtidas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e por esse órgão fornecidas, sendo consideradas paradigmas do assunto assédio moral, a partir de 2005 até 2012. As sentenças são decisões judiciais prolatadas por um único juiz, no chamado primeiro grau, ou seja, no local onde se deu a prestação do trabalho que, por consequência, é a cidade onde ocorreu o assédio, ou ainda eventualmente local de residência do trabalhador. A pesquisa apurou que dos 85 casos estudados, 36 ocorreram com mulheres, e 49 com homens.

Acórdãos são as decisões judiciais de segundo ou terceiro grau (no presente estudo, utilizaram-se apenas decisões de segundo grau, pois a matéria do assédio moral, por força de lei, não é objeto de análise do terceiro grau, por ser matéria de prova e/ou fato), prolatados em segundo grau por três Desembargadores.

Para o presente trabalho, portanto, as fontes documentais obtidas junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região somaram 85 processos judiciais. Fez-se a análise de suas decisões tanto de primeiro, quanto de segundo grau, totalizando 170 decisões prolatadas desde o ano de 2005 até o ano de 2012. O TRT4 fornece as decisões pelo critério de relevância das mesmas, a fim de que possam ser utilizadas em outros casos.

4.3.2 Entrevistas

As entrevistas foram individuais e semiestruturadas. As entrevistas semiestruturadas tinham uma estrutura básica e foram gravadas e transcritas, com o consentimento dos entrevistados. Nenhum dos entrevistados se opôs à utilização de seu nome verdadeiro. Ao fazer referência aos mesmos, utilizou-se de seu cargo e de sua função para identificá-los (Juiz 01e Juiz 02, por exemplo).

As entrevistas duraram aproximadamente 30 minutos cada. Esse tempo ilustra a mobilização que o tema provoca, bem como o despreparo frente ao mesmo. Aos entrevistados foi solicitada a gravação, sendo que todos reagiram ao convite com naturalidade, permitindo a utilização do conteúdo das entrevistas para a realização deste trabalho. As entrevistas seguiram um roteiro básico, que possuía diferenciações pontuais e específicas para cada grupo.

Nenhum dos entrevistados mostrou qualquer constrangimento na realização da entrevista, sendo que a extensão da mesma se deu em razão do conhecimento do entrevistado sobre o assunto. As entrevistas foram realizadas nos locais de atuação dos sujeitos antes referidos: Foro da Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho e respectivas sedes sindicais.

4.4 ANÁLISE DE DADOS

Realizou-se a análise de conteúdo das entrevistas, à luz da literatura pertinente, a partir dos seguintes passos: degravação das mesmas, com posterior confirmação desta degravação, seguida de sua análise.

Dos dados copilados, vê-se que as práticas ocorridas configuram-se efetivamente como assédio moral. Os fenômenos da chamada guerra psicológica no local de trabalho (HIRIGOYEN, 2011), do abuso de poder e da manipulação perversa, encontram-se claramente transparecidos dentro da análise jurisprudencial realizada. Uma das facetas que transparece em face dos dados coletados é o tempo ao qual o trabalhador se submete à condição de assédio, com intuito de manutenção do emprego¹⁸.

Outra faceta que deve ser desde já abordada é a diferenciação entre práticas legais e aquelas efetivamente consideradas como assédio moral. No que tange à diferenciação entre as práticas legais e as ilegais, destaca-se o assédio moral, objeto deste estudo, que se sobressai à questão do atual pensamento existente no cotidiano do trabalho, qual seja, o de constante melhoria e aumento de metas, mesmo quando os trabalhadores já alcançaram médias extremamente altas. Para Grisci, Hofmeister e Cigerza (2004, p. 11):

¹⁸“A dor da humilhação é universal. Não conhece distâncias, limites, localizações ou cidades. Não estranha idade, raça/etnia, sexo ou estado civil. Atinge as pessoas diferentemente e sua qualidade é medida por políticas de exclusão dominante em cada momento histórico, sendo por isso diversa nas relações de gênero. Quando não somos reconhecidos como iguais, nossos pensamentos tornam-se confusos, não sabemos o que fazer, o que pensar. Sentimo-nos impotentes diante da prepotência do outro e temos desejos contraditórios: desejo de vingança, raiva, revolta, vontade de esquecer, suportar, aguentar, aceitar.” (BARRETO, 2006, p. 184).

O controle se faz acompanhar pelas constantes cobranças por melhorias incessantes, podendo isso ser evidenciado nas palavras do superintendente: “nós vamos reunir os gerentes de atendimento, porque saiu a pesquisa de satisfação do cliente, e nós achamos que precisamos melhorar o atendimento. Muito embora a nossa nota tenha sido boa, mas nós precisamos melhorar.” Através de suas palavras é possível evidenciar que o patamar ideal dificilmente será atingido, uma vez que, numa busca que se caracteriza como interminável, apesar de as notas estarem boas, ainda é preciso melhorar. Isso denota um modo de pensar, ser e agir que é produzido no cotidiano do trabalho.

Assim, após a leitura de todo o conteúdo advindo das entrevistas realizadas e das fontes documentais consultadas, fez-se uma análise focada nas tabelas e nos percentuais produzidos, e também nas dimensões descritivas do assédio moral nas suas diferentes perspectivas, advindas dos elementos relativos da prática, seus critérios de procedência e improcedência e entendimentos exarados nas entrevistas realizadas.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

No presente, passaremos à apresentação e à análise dos resultados. Em consonância com os dados trazidos e reportados na pesquisa, a análise das entrevistas também caracterizou um unânime aumento do número de processos, em especial aqueles que tratam de assédio moral. Um dos entrevistados, que atua como juiz do trabalho, reporta que atualmente cerca de 10 por cento dos processos ingressantes tratam de assédio moral. O entrevistado que atua como Procurador do Ministério do Trabalho reporta “Que de cada cinco denúncias, uma, hoje em dia, envolve assédio moral” (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2011, s.p.).

No ano de 2013, os dados colhidos até 1º de abril traziam uma média diária superior a de 2012, tendo a base de 7,4 Reclamações Trabalhistas ajuizadas por dia. Todos os entrevistados, embora apresentassem divergência sobre as causas e motivos, foram unânimes ao dizer que o número de processos de assédio moral vem aumentando ano a ano. Contudo, também foram unânimes ao dizer que nem todos os processos ingressados com tal pedido realmente se configuram como assédio.

Cabe explicar que as tabelas que seguem, tanto de procedência como de improcedência, estão inseridas dentro das tabelas de análise percentual. Por exemplo, a prática de Constrangimento, Perseguições e Humilhações está representada pelos quadros números 03, 14, 22 e 27 que, somados, perfazem o total das 28 incidências. Também se exemplifica com a prática de Insultos, Agressões e Hostilizações, cuja soma dos quadros 14 e 15 perfaz as sete incidências dessa prática. Neste caso, diferentemente do anterior, apenas essas duas tabelas totalizam as incidências. Isso acontece porque, para que, cada prática tivesse representação em quatro quadros diferentes teríamos que ter a possibilidade de que aquela prática tivesse: ações procedentes para homens, ações improcedentes para homens, ações procedentes para mulheres e ações improcedentes para mulheres, o que nem sempre ocorre, ao contrário.

Dessa forma, as práticas são representadas por quatro, por três, por dois e até por um quadro. Ainda, para fins de que na análise não ocorresse tautologia, as incidências de menor valor não foram referidas expressamente através do quadro de procedência ou improcedência, porque acabavam repetindo situações já analisadas. Elas apenas se referiram a outras práticas, que estão representadas e mencionadas nos quadros das análises percentuais.

5.1 VISÃO GERAL DO MAPEAMENTO DOS PROCESSOS E DAS PROCEDÊNCIAS E IMPROCEDÊNCIAS

As empresas, na atualidade, necessitam, pelo fato de atuarem em um mercado extremamente competitivo, exigir o máximo de seus empregados. E essas exigências, por vezes, ultrapassam o limite do legal, vindo a se tornar assédio.

Hoje, o controle dos trabalhadores adquire nova dimensão nas políticas de recursos humanos: novas técnicas de adestramento dos corpos foram e são aperfeiçoadas. Há controles mais sutis, implícitos na política do envolvimento narcísico, de “vestir a camisa”, através dos programas de autoestima, afetividade e empatia [...] (BARRETO, 2006, p. 101).

Abaixo seguem os quadros das análises das relações de procedência e improcedência de 1º e 2º grau, vindo após a análise conjunta dos mesmos.

Quadro 1 - Ações impetradas no período de 2005 a 2012 em 1º Grau

Ações	Ganho	Perda	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Homens	17	32	Ganho:0 Perda: 1	Ganho:1 Perda:2	Ganho:0 Perda:2	Ganho:9 Perda:7	Ganho:3 Perda:4	Ganho:1 Perda:9	Ganho:2 Perda:4	Ganho:1 Perda:3
Mulheres	13	23	-----	Ganho:1 Perda:1	Ganho:1 Perda:1	Ganho:3 Perda:4	Ganho:1 Perda:9	Ganho:0 Perda:2	Ganho:5 Perda:3	Ganho:2 Perda:3
Totais	30	55	01	05	04	23	17	12	14	9

Fonte: Pesquisa realizada

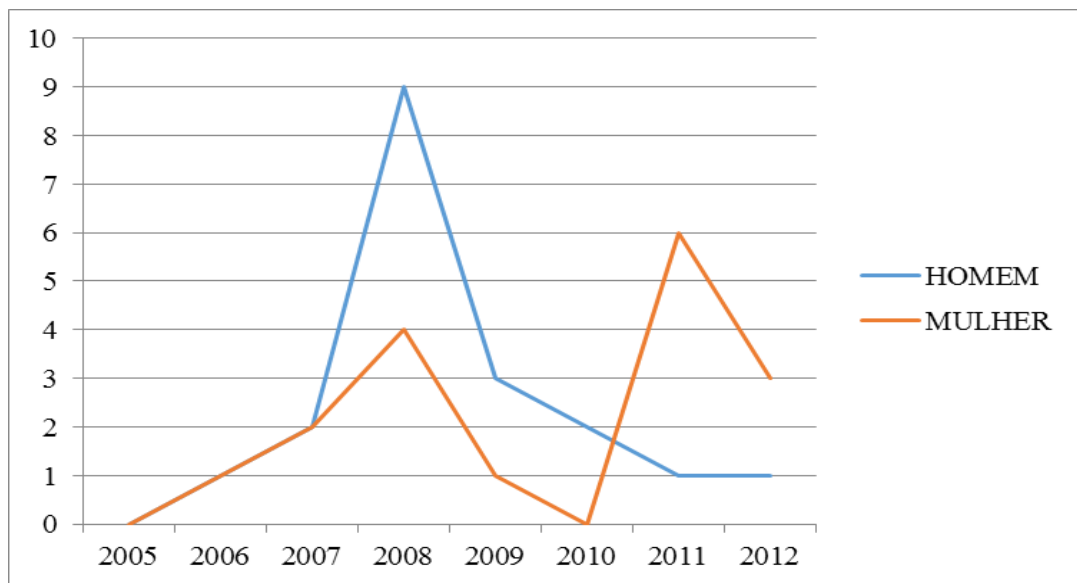
Quadro 2 - Ações impetradas no período de 2005 a 2012 em 2º Grau

Ações	Ganho	Perda	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Homens	19	30	Ganho:0 Perda:1	Ganho:1 Perda:2	Ganho:2 Perda:0	Ganho:9 Perda:7	Ganho:3 Perda:4	Ganho:2 Perda:8	Ganho:1 Perda:5	Ganho:1 Perda:3
Mulheres	17	19	-----	Ganho:1 Perda:1	Ganho:2 Perda:0	Ganho:4 Perda:3	Ganho:1 Perda:9	Ganho:0 Perda:2	Ganho:6 Perda:2	Ganho:3 Perda:2
Totais	36	49	01	05	04	23	17	12	14	9

Fonte: Pesquisa realizada

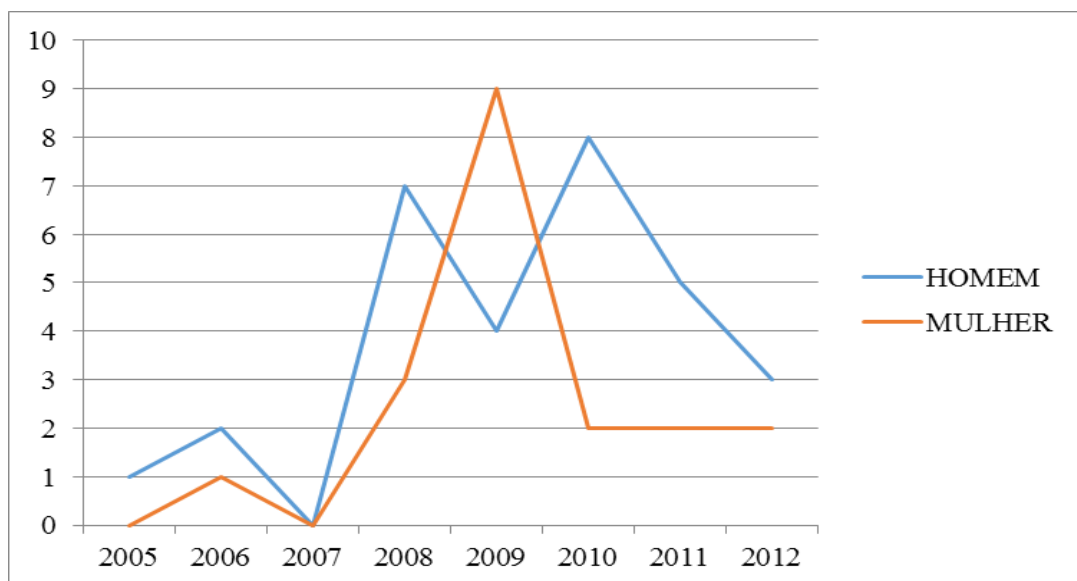
Vê-se, nos quadros acima, que houve melhora quanto ao êxito das ações promovidas por mulheres em segundo grau. Tais procedências demonstram e cristalizam que o segundo grau de jurisdição tem entendimento mais favorável ao suposto assediado, do que os juízes de primeiro grau. Estes, teoricamente, encontram-se mais próximos do fato ocorrido e, por isso, deveriam analisar a prova produzida de forma mais perfeita do que os juízes de segundo grau, que se encontram mais distantes da questão.

Gráfico 1- Comparativo da quantidade de procedências por ano e gênero



Fonte: Pesquisa realizada

Gráfico 2 - Comparativo da quantidade das improcedências por ano e gênero.



Fonte: Pesquisa realizada

A empresa, em certas ocasiões, não visualiza a prática do assédio entre os trabalhadores, muitas vezes em razão de desorganização. É rotina que fechem os olhos para o sadismo praticado por alguns gerentes, em face de um suposto alcance das metas, mas que a *posteriori* acaba por gerar prejuízos a esta mesma empresa (RUFINO, 2011).

A linha divisória entre as práticas possíveis e as geradoras e caracterizadas como assédio é extremamente tênue e, também, relativa. “O assédio moral corre risco de ser banalizado. Ele não é consequência da crise econômica atual, é apenas um derivado de um laxismo organizacional.

O ideal ao assediado é reagir o mais cedo possível, antes que não tenha outra solução, a não ser sair do emprego” (HIRIGOYEN, 2011, p. 47).

A curto e médio prazo as práticas realizadas começarão a trazer à tona seus danos. Inicialmente, no trabalho; após, danos na família, na sociedade e para o próprio empregador (RUFINO, 2011).

Tabela 2 – Análise Percentual dos Processos por Gênero

Tipo do Processo	n	% (TOTAL)	% (GRUPO)	Processos por Gênero					
				Feminino		Masculino			
				% (TOTAL)	% (GRUPO)	% (TOTAL)	% (GRUPO)		
Assédio Abalo Moral e Sexual	8	0,00%	100,00%	8	9%	100%	0	1,18%	0,00%
Adulteração de Documentos	1	0,00%	100,00%	1	1%	100%	0	1,18%	0,00%
Constrangimento Perseguições e Humilhações	28	0,00%	100,00%	12	14%	43%	16	0,50%	57,14%
Atividades e Práticas Vexatórias	2	2,35%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	0,00%	100,00%
Insultos Agressões e Hostilização	7	8,24%	100,00%	3	3,53%	42,86%	4	0,50%	57,14%
Humilhações Piadas e Xingamentos	10	11,76%	100,00%	4	4,71%	40,00%	6	0,47%	60,00%
Troca de Função	2	2,35%	100,00%	2	2,35%	100,00%	0	1,18%	0,00%
Dispensa Imotivada	2	2,35%	100,00%	1	1,18%	50,00%	1	0,59%	50,00%
Insegurança e Estresse	3	3,53%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3	0,00%	100,00%
Cobrança Pressão Excessiva	8	9,41%	100,00%	4	4,71%	50,00%	4	0,59%	50,00%
Redução Quase Nula de Serviço	3	3,53%	100,00%	1	1,18%	33,33%	2	0,39%	66,67%
Discriminação	5	5,88%	100,00%	0	0,00%	0,00%	5	0,00%	100,00%
Ameaças	6	7,06%	100,00%	0	0,00%	0,00%	6	0,00%	100,00%
TOTAIS	85	100%		36	42,35%		49	57,65%	

Fonte: Análise Estatística da Pesquisa Realizada

Esclarece-se, de início, que o quadro acima representa o percentual total de ações ingressadas por gênero. É importante considerar que de todas as decisões analisadas, 57,65% ocorreram com homens, e 42,35% ocorreram com mulheres.

Assim, percebe-se que não há relação com suposta fragilidade da mulher, que a tornaria vítima mais frequente de assédio.

Os homens se mostraram, conforme os dados extraídos da pesquisa, serem as vítimas mais frequentes da prática de assédio moral, estando na posição de assediados em 57,65% dos casos.

Contudo, mesmo que o resultado final mostre que os homens formam o grupo das vítimas mais frequentes do assédio moral, há práticas que são mais sofridas pelas mulheres. Inclusive, há situações que só ocorrem contra o gênero feminino.

Dentre as práticas que ocorrem exclusivamente com mulheres, destacam-se: Assédio e abalo moral e sexual, condutas em que as mulheres são vítimas absolutas, não havendo nenhum caso ocorrido com homens.

Todavia, mesmo que não haja processos que relatem a prática com homens, não se pode utilizar como premissa absoluta o fato de que os homens não sofrem com a mesma.

Dentro do contexto da sociedade atual, há uma presunção de que um queixoso que tenha sofrido com este ato poderia, muito facilmente, ser vítima de novas humilhações e constrangimentos, o que o faria não denunciar o assediador ou assediadora.

Do quadro anterior, pode-se perceber, ainda, que a prática de racismo, uma das mais antigas e repudiadas condutas humanas, continua vigente.

Seria presunção supor que a discriminação por machismo foi extinta, pois, ao contrário, tudo leva a crer que a mesma se encontra apenas soturna.

Também aparece como prática sofrida exclusivamente por mulheres, a pressão ocorrida em razão da troca de função. A prática mais comum de constranger, perseguir e humilhar, apesar de ter os homens como mais assediados, ocorre também com as mulheres.

No sentido inverso, algumas condutas ocorrem apenas com os homens. Sobressaem-se à obrigatoriedade de realização de práticas vexatórias, a prática de ameaças e a discriminação.

Dentre os atos de assédio que ocorrem com homens e mulheres, destacam-se os insultos, agressões e hostilizações; a utilização de piadas e xingamentos humilhantes; as dispensas imotivadas; e as cobranças e pressões excessivas.

Tabela 3 – Análise Percentual das Sentenças de Primeiro Grau

Tipo e Número do Processo	n	% (TOTAL)	% (GRUPO)	Sentenças de 1º Grau					
				Procedente		Improcedente			
				% (TOTAL)	% (GRUPO)	% (TOTAL)	% (GRUPO)		
Assédio Abalo Moral e Sexual	8	0,00%	100,00%	2	2,35%	25,00%	6	7,06%	75,00%
Adulteração de Documentos	1	0,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	1,18%	100,00%
Constrangimento Perseguições e Humilhações	28	0,00%	100,00%	9	10,59%	32,14%	19	22,35%	67,86%
Atividades e Práticas Vexatórias	2	2,35%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	2,35%	100,00%
Insultos Agressões e Hostilização	7	8,24%	100,00%	2	2,35%	28,57%	5	5,88%	71,43%
Humilhações Piadas e Xingamentos	10	11,76%	100,00%	5	5,88%	50,00%	5	5,88%	50,00%
Troca de Função	2	2,35%	100,00%	1	1,18%	50,00%	1	1,18%	50,00%
Dispensa Imotivada	2	2,35%	100,00%	2	2,35%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Insegurança e Estresse	3	3,53%	100,00%	1	1,18%	33,33%	2	2,35%	66,67%
Cobrança Pressão Excessiva	8	9,41%	100,00%	4	4,71%	50,00%	4	4,71%	50,00%
Redução Quase Nula de Serviço	3	3,53%	100,00%	2	2,35%	66,67%	1	1,18%	33,33%
Discriminação	5	5,88%	100,00%	1	1,18%	20,00%	4	4,71%	80,00%
Ameaças	6	7,06%	100,00%	1	1,18%	16,67%	5	5,88%	83,33%
TOTAIS	85	100%		30	35,29%		55	64,71%	

Fonte: Pesquisa realizada

Tabela 4 – Análise Percentual das Sentenças de Segundo Grau

Tipo e Número do Processo	n	% (TOTAL)	% (GRUPO)	Sentença de 2º Grau					
				Procedente		Improcedente			
				% (TOTAL)	% (GRUPO)	% (TOTAL)	% (GRUPO)		
Assédio Abalo Moral e Sexual	8	0,00%	100,00%	2	2,35%	25,00%	6	7,06%	75,00%
Adulteração de Documentos	1	0,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	1,18%	100,00%
Constrangimento Perseguições e Humilhações	28	0,00%	100,00%	9	10,59%	32,14%	19	22,35%	67,86%
Atividades e Práticas Vexatórias	2	2,35%	100,00%	1	1,18%	50,00%	1	1,18%	50,00%
Insultos Agressões e Hostilização	7	8,24%	100,00%	2	2,35%	28,57%	5	5,88%	71,43%
Humilhações Piadas e Xingamentos	10	11,76%	100,00%	6	7,06%	60,00%	4	4,71%	40,00%
Troca de Função	2	2,35%	100,00%	1	1,18%	50,00%	1	1,18%	50,00%
Dispensa Imotivada	2	2,35%	100,00%	1	1,18%	50,00%	1	1,18%	50,00%
Insegurança e Estresse	3	3,53%	100,00%	0	0,00%	0,00%	3	3,53%	100,00%
Cobrança Pressão Excessiva	8	9,41%	100,00%	8	9,41%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Redução Quase Nula de Serviço	3	3,53%	100,00%	3	3,53%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Discriminação	5	5,88%	100,00%	1	1,18%	20,00%	4	4,71%	80,00%
Ameaças	6	7,06%	100,00%	2	2,35%	33,33%	4	4,71%	66,67%
TOTAIS	85	100%		36	42,35%		49	57,65%	

Fonte: Pesquisa realizada

Em relação às sentenças de primeiro grau, dos treze grupos de práticas utilizados para a realização da análise, observa-se que a maioria dos assediados perdeu o processo em primeiro grau. Constatou-se que 64,71% das pessoas que ingressaram com ações perderam seus processos. Cabe destacar que somente os casos de redução de serviço obtiveram mais êxito, com maior número de processos procedentes, do que perdas, com sucesso em 66,67% dos casos.

Nos grupos de humilhações, piadas e xingamentos; troca de função; e cobrança e pressão excessiva, os assediados tiveram êxito em seus processos em 50% dos casos. Frisa-se também que nos casos de adulteração de documentos e atividades e práticas vexatórias não houve nenhum processo julgado procedente em primeira instância. E ainda, os casos de troca de função, insegurança e estresse, discriminação e ameaças tiveram apenas um processo exitoso em primeiro grau.

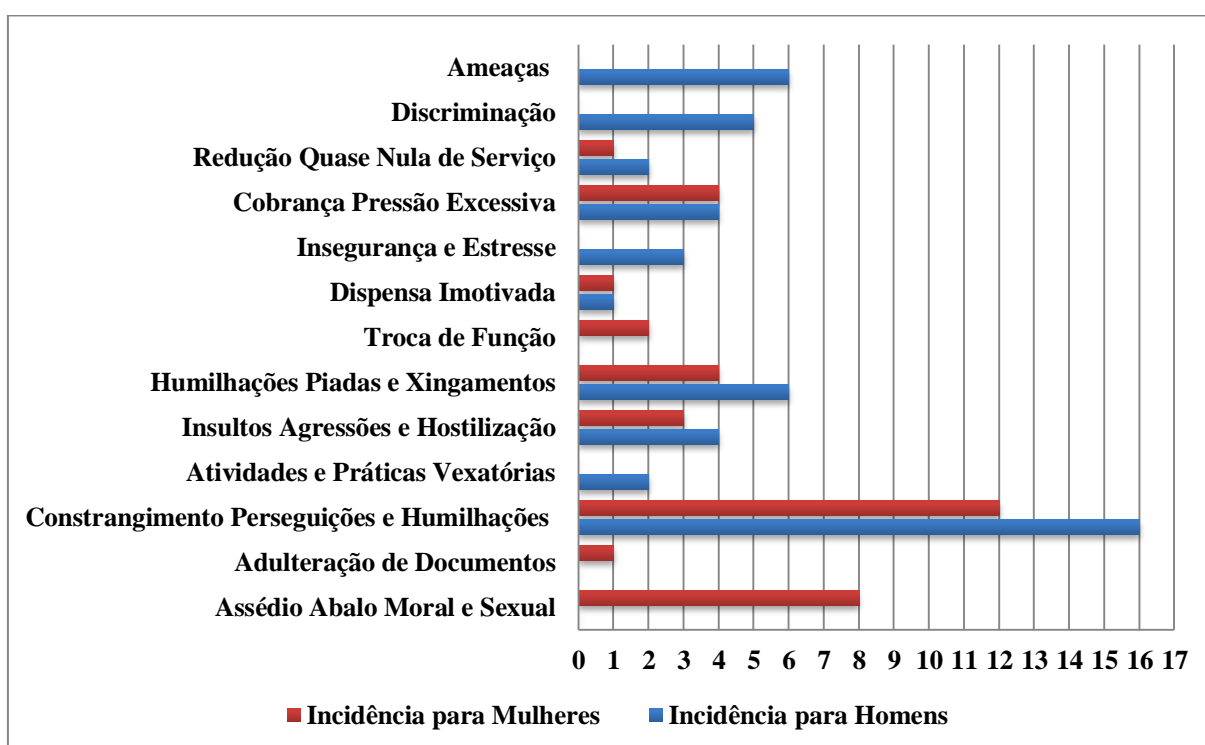
Desse resultado sobressai a pergunta de por que a maioria absoluta, que representa dois terços dos casos analisados, foi julgada improcedente. Ao considerar que na sequência deste trabalho será feita também a análise dos processos que tiveram alteração em segundo grau, algumas ponderações podem ser feitas desde já. Vê-se que em segundo grau os números sofrem pequena alteração a favor dos assediados, havendo êxito em 42,35% das ações e ocorrendo improcedência em 57,65%. Importante observar, todavia, que a alteração nas procedências segue a tendência das decisões de primeiro grau.

Os grupos de assédio moral e sexual, adulteração de documentos, perseguições e humilhações, e agressões e hostilizações, que haviam tido a maioria das decisões em sentido contrário, não sofreram qualquer alteração. Os grupos que tiveram aumento em suas procedências foram os de ameaça, cobrança e pressão excessiva, insegurança e estresse, e dispensa imotivada, que já apresentavam percentuais maiores de êxito em primeiro grau. Apenas o grupo de dispensa imotivada teve aumento no número de improcedências em segundo grau.

Cabe dizer que o conjunto de provas que são levados para a análise tanto de primeiro, quanto de segundo grau são os mesmos. As provas que um juiz de primeiro grau utiliza para fundamentar sua decisão são as mesmas que os desembargadores utilizarão para fundamentar a decisão do recurso. Dessa forma, conclui-se que a valoração das provas trazidas ao processo pelos assediados difere de julgador para julgador. Pelos critérios legais, as provas de um processo devem ter o mesmo peso em todos os graus de recurso, ou seja, devem ter a mesma valoração em todas as instâncias.

Dos números levantados na análise, chega-se à conclusão de que os julgadores de segundo grau¹⁹ tendem a dar mais valor às provas que demonstram a prática do assédio moral, do que as provas que afastariam a conduta, trazidas pelo assediador. Pode-se concluir que o julgamento de segundo grau valoriza mais a prova testemunhal. Os grupos de ameaça, cobrança e pressão excessiva, insegurança e estresse, e dispensa imotivada, que tiveram aumento no número de êxitos, representam condutas tipicamente demonstradas através do depoimento de testemunhas.

Gráfico 3 - Do comparativo entre as incidências por gênero em razão da conduta:



Fonte: Pesquisa realizada

A questão que merece debate é o subjetivismo da valoração dos julgadores na análise das provas. Mesmo que a pesquisa tenha demonstrado que nos últimos anos a tendência é o aumento na valoração da prova, nada impede uma mudança dessa posição. Assim, a prova seria menos considerada, o que poderia facilmente acontecer, caso o número de pessoas que ingressa na justiça, na hipótese de assédio, aumente, porém representado por pessoas que não sofreram o mesmo, que não lhe fazem jus²⁰.

¹⁹ Em primeiro grau, os processos são julgados por um juiz; em segundo grau, os processos são julgados por três desembargadores, cargo considerado imediatamente acima ao de juiz. No segundo grau um dos desembargadores é responsável pela análise, relatório e voto, que poderá ou não ser acompanhado pelos demais.

²⁰ O sistema judiciário brasileiro entende a prova testemunhal, como a prova que menos deve ser valorada, em face da facilidade com que as testemunhas faltam com a verdade.

Tabela 5 - Das Alterações de Sentença por Gênero

Tipo e Número do Processo	Alterações de Sentenças			Alterações de Sentenças por Gênero					
	n	% (TOTAL)	%(GRUPO)	Feminino	% (TOTAL)	%(GRUPO)	Masculino	%(TOTAL)	%(GRUPO)
Assédio Abalo Moral e Sexual	0	0,00%	0,00%	0	0,0%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Adulteração de Documentos	0	0,00%	0,00%	0	0,0%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Constrangimento Perseguições e Humilhações	4	4,71%	14,29%	0	0,00%	0,00%	4	4,71%	14,29%
Atividades e Práticas Vexatórias	1	1,18%	50,00%	0	0,00%	0,00%	1	1,18%	50,00%
Insultos Agressões e Hostilização	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Humilhações Piadas e Xingamentos	1	1,18%	10,00%	0	0,00%	0,00%	1	1,18%	10,00%
Troca de Função	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Dispensa Imotivada	1	1,18%	50,00%	0	0,00%	0,00%	1	1,18%	50,00%
Insegurança e Estresse	1	1,18%	33,33%	0	0,00%	0,00%	1	1,18%	33,33%
Cobrança Pressão Excessiva	4	4,71%	50,00%	4	4,71%	50,00%	0	0,00%	0,00%
Redução Quase Nula de Serviço	1	1,18%	33,33%	0	0,00%	0,00%	1	1,18%	33,33%
Discriminação	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Ameaças	1	1,18%	16,67%	0	0,00%	0,00%	1	1,18%	16,67%
TOTAIS	14	16,47%		4	4,71%		10	11,76%	

Fonte: Análise Percentual da pesquisa realizada

Quando se analisam as práticas sob o enfoque do gênero e de seu êxito em segundo grau, considerações podem ser feitas. Observa-se que de 100% das sentenças analisadas, daquelas que foram julgadas improcedentes em 1º grau, apenas 16,47%, conseguiram reversão do resultado inicialmente obtido. Que o segundo grau de jurisdição faz uma análise mais favorável das provas, já havíamos observado e analisado nos capítulos anteriores, contudo cabe verificar a questão do gênero nessas reversões. Dos 16,47% de processos que obtiveram alteração para procedência de sua decisão, 11,76% eram de homens, e 4,71% eram de mulheres. É importante lembrar que de todas as decisões analisadas, 57,65% ocorreram com homens, e 42,35% ocorreram com mulheres.

Assim, não se pode dizer que o percentual de reversões é diretamente proporcional ao número de processos ajuizados, porque o percentual bem mais expressivo de reversões para homens sobrepõe esta eventual proporcionalidade, com o número de processos ajuizados por mulheres. As reversões ocorridas para homens representam praticamente três vezes o número de reversões ocorridas para mulheres. Sob essa ótica salta a pergunta: Qual a razão do maior índice de reversão de processos para homens? Quando da leitura e análise das decisões objeto deste estudo, o fundamento utilizado pelos julgadores de 2º grau é o da reanálise das provas existentes nos processos.

Em que pese, neste trabalho, tenha-se que se ater aos dados coletados, pode-se fazer algumas suposições, até porque, eventualmente, podem servir de base para trabalhos futuros: Será que a decisão do julgador pode ser afetada, em razão do gênero? Nesse sentido, será que os julgadores entendem que mulheres, em razão pura e simplesmente do gênero, devem aceitar algumas práticas de assédio? Ou, em se fazendo a análise no sentido inverso: Será que as mulheres ingressam com mais processos, cujas práticas narradas efetivamente não se configuram como assédio? Ainda neste cerne, observe-se que o percentual de 4,71% das alterações para mulheres, ocorreu em somente uma prática, de cobrança e pressão excessiva, as demais práticas não sofreram reversões para as mulheres.

Nos homens, o destaque nas reversões ocorreu na prática de Constrangimentos, Perseguições e Humilhações, também com 4,71% (aqui todos obtiveram reversão no julgamento). O Percentual de 4,71% apurado para as mulheres representa 50% dos casos. Porém, mesmo sendo essa a prática mais incidente para homens, outras práticas também obtiveram alteração quando da análise pelo segundo grau, como, por exemplo: ameaças, redução de serviço e atividades e práticas vexatórias. Veja-se também que mesmo na prática mais comum de reversão para mulheres, essa foi obtida em apenas 50% dos casos, enquanto que para os homens foi obtida em 100% dos casos de recurso.

Tabela 6 – Das Alterações de Sentença de Procedência e Improcedência

Tipo e Número do Processo	Alterações de Sentenças			Alterações de Sentenças					
	n	% (TOTAL)	%(GRUPO)	ALTEROU ->Procedente	% (TOTAL)	%(GRUPO)	ALTEROU ->Improcedente	%(TOTAL)	%(GRUPO)
Assédio Abalo Moral e Sexual	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Adulteração de Documentos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Constrangimento Perseguições e Humilhações	4	4,71%	14,29%	2	2,35%	7,14%	2	2,35%	7,14%
Atividades e Práticas Vexatórias	1	1,18%	50,00%	1	1,18%	50,00%	0	0,00%	0,00%
Insultos Agressões e Hostilização	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Humilhações Piadas e Xingamentos	1	1,18%	10,00%	1	1,18%	10,00%	0	0,00%	0,00%
Troca de Função	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Dispensa Imotivada	1	1,18%	50,00%	0	0,00%	0,00%	1	1,18%	50,00%
Insegurança e Estresse	1	1,18%	33,33%	0	0,00%	0,00%	1	1,18%	33,33%
Cobrança Pressão Excessiva	4	4,71%	50,00%	4	4,71%	50,00%	0	0,00%	0,00%
Redução Quase Nula de Serviço	1	1,18%	33,33%	1	1,18%	33,33%	0	0,00%	0,00%
Discriminação	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Ameaças	1	1,18%	16,67%	1	1,18%	16,67%	0	0,00%	0,00%
TOTAIS	14	16,47%		10	11,76%		4	4,71%	

Fonte: Análise Percentual da pesquisa realizada

Além do percentual de reversões, cabe verificar em que sentido as mesmas se deram. As reversões das mulheres ocorreram todas para procedência, ou seja, 100% das reversões ocorridas no gênero feminino foram para dar ganho de causa. Já para os homens, 4,71% das reversões ocorreram para improcedência do pedido, enquanto que 11,76% deu ganho de causa.

Uma situação sempre salta aos olhos em todas as fundamentações: a comprovação e a prova do assédio ocorrido, que sempre se configura como o primeiro ponto de análise. Em segundo lugar, caso o fato reste comprovado, vem o entendimento do julgador, sobre a questão se aquele fato se configura como assédio ou não.

No primeiro ponto da análise dos juízos, passamos por uma situação objetiva, qual seja, verificar se as provas do assédio existem ou não. Aqui não há possibilidade de subjetivismos, pois ou a prova existe, ou não existe. Ou ela está no processo ou não. Ou foi produzida durante a instrução ou não. Não temos possibilidade de meios termos.

Já o segundo ponto da análise do julgador, configura-se mais problemático. Trata-se do entendimento do mesmo, se o fato é assédio ou não. Ou seja, produzida a prova, demonstrada a prática, não havendo mais qualquer dúvida que o fato alegado existiu, o juiz deverá entender que aquele fato que foi demonstrado para aquela pessoa se configura como assédio. Aqui, o subjetivismo da decisão também aparece no momento em que uma mesma prática pode ser considerada assédio ou não, dependendo da vítima.

As empresas, na atualidade, necessitam, pelo fato de atuarem em um mercado extremamente competitivo, exigir o máximo de seus empregados. Porém, essas exigências, por vezes, ultrapassam o limite do legal, vindo a se tornar assédio.

Hoje, o controle dos trabalhadores adquire nova dimensão nas políticas de recursos humanos: novas técnicas de adestramento dos corpos foram e são aperfeiçoadas. Há controles mais sutis, implícitos na política do envolvimento narcísico, de “vestir a camisa”, através dos programas de autoestima, afetividade e empatia [...] (BARRETO, 2006, p. 101).

A linha divisória entre as práticas possíveis e as geradoras e caracterizadas como assédio é extremamente tênue e, também, relativa. Para Trombetta e Zanelli (*apud* HIRIGOYEN, 2011, p. 47), “O assédio moral corre risco de ser banalizado. Ele não é consequência da crise econômica atual, é apenas um derivado de um laxismo organizacional. O ideal ao assediado é reagir o mais cedo possível, antes que não tenha outra solução, a não ser sair do emprego”.

5.2 ELEMENTOS RELATIVOS À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL QUE CONSTAM NAS AÇÕES IMPETRADAS POR HOMENS E MULHERES NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Das decisões analisadas, extraiu-se o mapeamento das práticas mais usuais de assédio moral, que constam nas áreas de competência do Tribunal Regional da 4ª Região.

As práticas de assédio moral mapeadas são consoantes às práticas mais referidas nas entrevistas. O entrevistado, juiz 01, por exemplo, refere que:

Tinha uma grande rede de varejo do Estado do Rio Grande do Sul, uma grande rede de varejo, que fazia seus funcionários varrerem as lojas depois de resultados ruins de venda. Outra grande rede que vendia que é uma das maiores empresas que vende cervejas do Brasil, que fazia seus piores vendedores receber troféus. Troféu Tartaruga. Troféu que marcasse o fato deles não terem atingido suas metas. Me recordo também de outro caso, que a pessoa recebeu na frente da família no final de ano, o chamado Troféu Tartaruga, Troféu “Maricon”, isso simplesmente acabou com a vida do empregado. Na frente da família dele, chamaram o melhor vendedor do ano, e o pior que era ele. Isso gerou um abalo tremendo na vida desta pessoa (Informação Verbal)²¹.

O mapeamento das práticas, como já dito, é de suma importância para a configuração e caracterização do assédio moral.

Várias publicações que incluem revistas de negócios com grande alcance na população tentam fazer tal caracterização, e vão adquirindo status de cientificidade frente aos leitores com acesso limitado a informação.

A Revista Veja (2014, p. 106-107) traz reportagem com as seguintes perguntas que tenta responder: “O que é assédio moral? Por que ele acontece? Como são os atos de assédio moral? Quem assedia quem? Como se deve enfrentá-lo? O que o assédio moral causa? Como se documenta o assédio?”

Das práticas de assédio auferidas, os constrangimentos, perseguições e humilhações, são as mais usuais para homens.

As menos utilizadas para a categoria masculina são as referentes à discriminação, conforme se pode notar nos quadros a seguir, que buscam apresentar alguns dos processos mais ilustrativos, relativos às práticas que compõem o assédio moral, no que diz respeito a homens e mulheres, tendo por base as procedências.

²¹ Entrevista concedida por TRABALHO, Juiz do. **Entrevista I**. (Nov. 2013). Entrevistador: Alexandre de Oliveira Fistarol. Porto Alegre, 2013.

5.2.1 Mapeamento das ações relativas a assédio moral, impetradas por homens na perspectiva de procedência

Os quadros que fazem a análise da procedência e improcedência das ações, relativamente as suas práticas, são desmembramentos dos quadros que contêm as análises percentuais totais. O quadro apresentado na sequência, por exemplo, está representado na Tabela 03 – Análise Percentual das Sentenças de Segundo Grau, no item discriminação, com uma procedência.

Quadro 3 – Assediados Homens com Procedência em razão de Discriminações

Processo	Grau	Test	Prática Ocorrida	VALOR – FATORES DE FIXAÇÃO
01516	1°	02M	Por ser negro, sofria assédio moral por parte de seu superior hierárquico. Diz que era podado em suas expectativas de crescimento profissional e humilhado. Alega que teve que tomar remédios em razão desses fatos.	R\$ 50.000,00 O reclamante era pessoa comprometida com a reclamada, preocupado com sua qualificação e com seu crescimento profissional. Diante do assédio sofrido, desistiu de buscar a ascensão funcional, foi humilhado e sentiu a dor da discriminação racial. Tendo em vista a intensidade do dano e as condições da reclamada, empresa multinacional, com capital social de mais de meio bilhão de reais.
01516	2°	02M	O chefe do depoente o chamava de fruta estragada e laranja podre; que qualquer serviço que dava errado no setor, ele dizia que era coisa de negão; que abriu uma vaga para metalografista ²² .	R\$ 30.000,00 para indenização por danos morais, a partir da consideração do grau dos danos e condições ao que submetidas o reclamante e do porte da reclamada.

Fonte: Pesquisa realizada

Denota-se do quadro acima que, em que pese tenham evoluído, o que dificulta, por exemplo, a normatização e a criminalização dessas condutas, as práticas de assédio podem acarretar novas práticas de assédio moral, que estariam fora do rol da lei. As práticas de assédio também continuam a englobar condutas antigas e já consolidadas pelas decisões judiciais como proibidas, como o caso da discriminação racial acima exposto.

Vale frisar da prática acima que, mesmo em pleno século XXI, condutas retrógradas como o racismo, continuam sendo exercidas e, sequer, de maneira obscura, mas sim de forma perceptível, o que em muito agrava o dano e a prática.

²² Atua na execução de análises de materiais ferrosos ou similares, fundidos, forjados e avaliação de soldas.

A literatura traz quatro fases do assédio para Ausfelder (2002, p. 36): “Primeira fase: Como se origina um conflito? Segunda fase: Das indiretas para o terror psicológico. Terceira fase: O assunto se torna público. Quarta fase: O assediado se dá por vencido.” A autora reporta ainda as formas de ataque que o assediador pode adotar: ataque à comunicação do assediado, ataque às relações sociais do assediado, ataque à estima do assediado, ataque à condição social e profissional do assediado e ataques à saúde do assediado.

Não se deve esquecer a caracterização do assédio, que “É o resultado do abuso de poder, da permissividade de agressões no local de trabalho e também da impunidade para atitudes desta natureza, além de refletir o autoritarismo e a forte hierarquização das organizações atuais [...]” (AGUIAR, 2007, p. 31).

Quadro 4 – Assediados Homens com Procedência em razão de Constrangimento, Perseguições e Humilhações

Processo	Grau	Test.	Prática Ocorrida	VALOR – FATORES DE FIXAÇÃO
0202000	1°	03M	Tradado aos gritos, com menosprezo. Superior hierárquico passava a mão no reclamante.	Não há prova específica que o superior passasse a mão, informação que veio à baila espontaneamente, na prova oral.
0202000	2°	03M	Ameaças de demissão e tratamento desrespeitoso do gerente (passar a mão nos colegas).	R\$ 5.000,00
01970	1°	03M	Atos ilícitos, arbitrários, ilegais e constrangedores. Tratamentos psiquiátricos e psicológicos.	Não há o que se falar na prática de ato culposo da reclamada.
01970	2°	03M	Perseguições com ameaças de demissão por justa causa, após acidente de trabalho, pressões, ofensas, coações.	R\$ 10.000,00 Reparar o dano sofrido, punir o ato ilícito praticado e prevenir a ocorrência de situação similar no futuro, fixados na extensão do dano e a capacidade financeira da reclamada.
0008	1°	01M	Xingamentos e perseguições na rotina laboral.	R\$ 11.979,24 Reduz a reprovabilidade da conduta imputável à Ré.
0008	2°	01M	Xingamentos e perseguições na rotina laboral.	R\$ 11.979,24 Valor razoável, de acordo com a capacidade econômica das partes e com o caráter pedagógico da condenação.
00658	1°	02F	Assediado pela Presidente da Reclamada, acusado de ter um relacionamento com a Contadora, foi repreendido perante terceiros, sofreu humilhações e depressão.	R\$ 35.000,00 Cunho pedagógico.
00658	2°	02F	Reclamada aduz que a prova oral não pode ser considerada válida.	R\$ 35.000,00 Razoável, pois deve valorizar o caráter pedagógico da indenização, não só de ressarcimento, mas como alerta e punição ao empregador.

00815	1º	01NI	Submetido a situações humilhantes e vexatórias, tendo sido inclusive ameaçado de demissão caso não produzisse conforme determinado pela chefia, pleiteia o demandante uma indenização por danos morais devido aos constrangimentos que sofria.	R\$ 12.880,50. Restou nítido o dano causado ao reclamante, diante das humilhações e ofensas por ele sofridas durante a relação de emprego.
00815	2º	01NI	Sofria tratamento desigual, diferente em relação ao seus colegas, caracterizado como assédio moral. Afirma que era chamado de desorganizado, incapaz e preguiçoso. Refere que, distintamente dos demais, não obteve aumentos salariais ou promoções por outros percebidos até mesmo de forma espontânea.	R\$ 8.000,00. Uma vez que esse tem de ser proporcional ao dano e hábil, em face do poder econômico do ofensor, a inibir tal tipo de conduta.
0031900	1º	01M	Vítima de assédio moral, culminando em abalo psicológico e desânimo, circunstâncias que acabaram resultando em sua despedida da reclamada. Aduz que sofreu desmaios em duas oportunidades após a ocasião.	R\$ 5.000,00 Em face dos aspectos considerados.
0031900	2º	01M	Utilização de linguagem depreciativa e, por isso, humilhante, e de situação de exposição do trabalhador, na medida em o fato rendeu comentários entre os colegas que trabalhavam com o reclamante, entende-se que foi extrapolado do direito de direção do empregador, limitado que é pelo respeito aos direitos personalíssimos do trabalhador.	Valor equivalente a um mês de salário do reclamante, observado o último salário hora (R\$ 5,71) Ponderação de um montante que cumpra seu caráter reparatório ou indenizatório, sem que, por outro lado, se torne exagerado em conformidade com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

Fonte: Pesquisa realizada

O quadro acima se encontra inserido na Tabela 03 – Análise Percentual das Sentenças de Segundo Grau, no item Constrangimento, perseguições e humilhações, dentro das procedências ocorridas.

Dentre as práticas enquadradas como constrangimentos, perseguições e humilhações, destacam-se as de menosprezo, tratamento aos gritos, ameaças de demissão e tratamento desigual entre os empregados. Dos valores das respectivas condenações, destaca-se a condenação no valor de R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais), que foi dada em primeiro grau e mantida em segundo, em razão de ter sofrido humilhações e depressão, por acusação de suposto relacionamento com colega de trabalho.

A média dos valores de condenação é de R\$ 12.496,54 (doze mil quatrocentos e noventa e seis reais com cinquenta e quatro centavos).

Cabe frisar que os valores fixados nas condenações têm média, mas também podem ser fixados em valores menores (o menor valor apurado na pesquisa para esta prática foi de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) em razão de utilização de linguagem depreciativa e humilhante na frente dos demais colegas), devem compensar todos os prejuízos sofridos pelo assediado em razão da conduta e, **inclusive, compensá-lo pelas sequelas e consequências do assédio moral sofrido, por todo o resto de sua vida.**²³

Mesmo considerando que os processos judiciais devam ser analisados mediante cada caso, os motivos de justificação de valores de uma situação não podem servir para outra. Percebe-se, claramente, uma falta de parâmetro nas decisões, em especial sobre o que tange a valores.

As procedências não podem ser esquecidas, mesmo que sejam ressarcidas pelo trabalhador em razão do assédio sofrido.

As questões procedentes são decorrentes de danos já existentes, razão pela qual desde já é importante ter-se em mente o caráter preventivo.

Quando as medidas preventivas não produzem o desejado efeito de evitar o assédio moral, aí incluída a atuação da autoridade do Ministério do Trabalho no exercício do poder de fiscalização das condições de trabalho e de respeito as normas de tutela do trabalho humano, abre-se para a vítima a possibilidade de acesso aos órgãos do judiciário através das medidas que o sistema lhe coloca à disposição. (LIMA FILHO, 2009, p. 114).

Mesmo que se tenha como balizadores das decisões os critérios punitivo e educativo, o valor da condenação deve ser suficiente, para inibir o assediador, ou a empresa de que pratique novos atos de assédio, ao mesmo tempo não pode ser tão expressivo que cause a quebra da empresa.

Neste sentido outro ponto que norteia o valor a ser fixado nas decisões é que a indenização não pode enriquecer o recebedor e empobrecer o pagador, por mais repulsiva e grave que tenha sido a prática de assédio por ele praticada²⁴.

²³ Grifo nosso.

²⁴ DANO MORAL – ACIDENTE DE TRABALHO – INDENIZAÇÃO – A satisfação pecuniária que se busca diante da impossibilidade de ressarcir o dano moral causado ao ofendido, ostenta, em verdade nítido caráter punitivo ao ofensor, tendo, de igual modo, caráter pedagógico e preventivo, destinado a desencorajar, pelo o efeito intimidativo do valor econômico, a reincidência no ato ilícito. (TRT 5ª R. – RO 01346-1999-010-05-00-9 – (29.552/04) – 3ª T. – Rel. Juíza Lourdes Linhares – J. 16.11.2004).

Quadro 5 – Assediados Homens com Procedência em razão de Insultos, Agressões e Hostilizações

Processo	Grau	Test.	Prática Ocorrida	VALOR – FATORES DE FIXAÇÃO
000695	1°	05M	Ofensas e agressões físicas mediante o arremesso de objetos pelo preposto.	R\$ 3.000,00 Considerando a capacidade do ofensor e a atitude por ele tomada, além do dano do ofendido e o período no qual lhe foi procedido o prejuízo.
000695	2°	05M	Alega que foi chamado de incompetente pelo supervisor, além de ter lhe arremessado uma alavanca.	R\$ 3.000,00 Levando-se em consideração que a decisão deve adequar-se a critérios de razoabilidade e proporcionalidade - esta sendo a medida de contenção do excesso -, não merece provimento o apelo que busca majorar a indenização.
00826	1°	06M	Era perseguido, com atitudes ofensivas e despropositadas pelo Diretor. As agressões se tornaram públicas, porque os e-mails foram divulgados a diversas pessoas.	R\$ 6.500,00 Levando em conta a capacidade do ofensor e a atitude por ele tomada, além do dano do ofendido e o período no qual lhe foi procedido o prejuízo.
00826	2°	06M	Prática de atos que expunham o reclamante ao ridículo perante o seu meio social de trabalho, ferindo-lhe a dignidade e diminuindo a sua autoestima.	R\$ 6.500,00 Restou evidente a conduta abusiva do empregador, a qual, em hipótese alguma, pode ser justificada pelo salário pago ao reclamante. É inegável, assim, o assédio moral, no presente caso, do qual decorrem danos à imagem e à honra, sendo devida a sua reparação.

Fonte: Pesquisa realizada

O quadro acima se encontra inserido na Tabela 03 – Análise Percentual das Sentenças de Segundo Grau, no item Insultos, Agressões e Hostilização, dentro das procedências ocorridas. No que tange ao assédio moral e às agressões sofridas pelo assediado, algumas considerações merecem destaque. Uma das maiores dificuldades para os assediados é a prova do assédio; contudo, o assédio moral no tocante às agressões, possui uma das, senão a maior facilidade em ser provado.

Quando se trata de agressão física, a mesma de regra fica registrada no corpo do assediado (em que pese a agressão física não ser uma das práticas mais comuns de assédio moral, justamente em razão deste fato outras práticas desta seara são mais comuns, como, por exemplo, os assediados, que alegam que o assediador “*lhe passou a mão*”). Quando se trata de agressão por outro meio, o assediador acaba por utilizar-se de duas formas: a verbal, que gera prova testemunhal, e a eletrônica (e-mail) que gera prova material.

Ocorre que apesar da relativa facilidade na demonstração da agressão, tal prática de assédio é uma das menos valoradas. Vê-se que agressões de natureza física, que são gravíssimas, como a relatada na pesquisa que trata de “*arremesso de objetos pelo preposto*”, acabam por ter valores menores que outras práticas de assédio.

Se considerarmos que o principal problema relativo ao assédio moral é a prova do mesmo, pode-se dizer que o segundo problema mais grave é a quantificação do mesmo²⁵.

Quadro 6 – Assediados Homens com Procedência em razão de Insegurança e Estresse

Processo	Grau	Test.	Prática Ocorrida	VALOR – FATORES DE FIXAÇÃO
00880	1°	01F 01M	Fadiga profissional, porque se expõe ao estado de ansiedade dos pacientes. A Reclamada age de forma grosseira e intempestiva, descumpre as obrigações contratuais; coação moral.	R\$ 5.000,00 - Valor hábil a cumprir as finalidades reparatória, punitiva e pedagógica.
00880	2°	01F 01M	A Reclamada agia de forma grosseira e imprimindo coação moral, visto que possui 66 anos de idade; atrasos de pagamentos de salários.	R\$ 5.000,00 - Razoável e proporcional ao caso.
01842	1°	01F	Discussão com a preposta; torturas e humilhações; sintomas de depressão; submetido a diversos horários distintos daquele para o qual foi contratado.	R\$ 30.000,00 - Gravidade da lesão, o grau de culpa e as condições econômicas do ofensor, a fim de que não se torne fonte de enriquecimento ilícito, porém tenha caráter pedagógico, servindo para inibir a reincidência do agente na conduta ilícita.
01842	2°	01F	Discussão com sua superiora hierárquica a respeito de questões profissionais. Inicialmente foi afastado com férias antes não previstas e, após o retorno, surpreendido com a exigência de trabalho em horário noturno (diferente daquele realizado até então), além de uma proposta monetária para a realização do pedido de demissão (considerando deter o autor estabilidade de cipeiro).	R\$ 30.000,00 - Caracterizado pelo sofrimento por ele suportado durante o contrato de trabalho, sofrimento este causado pela conduta de sua superiora. Valor compatível com a proporção entre o salário percebido quando da demissão.
01572	1°	02M	Por não ter tido êxito na aprovação pela categoria do novo turno de trabalho denominado “turno 12”, passou a pressionar seus funcionários para a assinatura de acordos individuais, e diz que assinou a alteração contratual diante da coação e ameaça da perda do emprego e, por estes motivos, pleiteia uma indenização por assédio moral ou danos morais.	Não se desincumbiu do ônus de provar suas alegações constantes na peça inaugural, não há como acolher o pedido do reclamante de indenização por assédio moral/danos morais, pois, sem que haja comprovação suficiente de que o empregador tenha violado os direitos de personalidade de seu empregado, não se pode dar a amplitude pretendida pela vindicante ao instituto dano moral, sob pena de banalizá-lo.

²⁵ “Logo, como sempre, deve prevalecer o bom senso do magistrado no momento de fixar o valor da indenização a ser paga em casos em que foi robustamente comprovada à prática do assédio moral.” (TEIXEIRA, 2009, p. 93).

01572	2°	02M	A empresa pretendia mudar horários sem a participação do sindicato. Para garantir tais alterações, chamava os empregados e coletava assinaturas em termos individuais, sob ameaça de dispensa. Situação que trouxe inúmeros constrangimentos de ordem material e moral, que caracterizam o assédio.	R\$ 10.000,00 - Excesso na prática do direito potestativo do empregador de praticar a dispensa sem justa causa, uma vez que essa possibilidade foi colocada como forma de forçar os empregados a aceitarem alteração contratual “proposta” pela empresa.
-------	----	-----	---	--

Fonte: Pesquisa realizada

A prática de assédio moral voltada para a instabilidade laboral, que se caracteriza comumente pela geração de fadiga profissional²⁶, ansiedade dos assediados, submissão do assediado a diversos horários diferentes daqueles para o qual foi contratado, é uma das condutas mais comuns do assédio.

Da tabela acima, resultado da pesquisa, cabe comentar pontualmente o primeiro caso, referente a um assediado desta prática que contava com 66 anos de idade, tendo a indenização alcançado o montante de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Nas práticas de assédio, um dos fatores pouco considerados é a idade do assediado. Diversas decisões levam em conta o tempo de empresa da vítima, mas não sua idade.

Essa decisão pode trazer questionamentos para trabalhos futuros. Assim, pergunta-se se a mesma prática para um assediado de 66 anos gera igual abalo para um assediado de 20, 30, ou 40 anos. Se o abalo sofrido se modifica, não se deve alterar também o valor da indenização?

Ainda, nessa linha cognitiva, também se poderia indagar se a rigidez na educação e na moral de assediados com idade mais avançada geraria aumento ou diminuição do dano. Tal rigidez de conduta permite, de forma mais fácil, condutas de assédio, ao comparar com assediados da geração Y²⁷ por exemplo?

²⁶ “Não podemos esquecer que o capitalismo funciona com base em dois mecanismos contraditórios e complementares: a competição e a colaboração. Parece que o segundo está sendo esquecido.” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 37).

²⁷ “Os jovens da “Geração Y” nasceram num mundo que seus pais não conheceram na juventude, que lhes era difícil ou até impossível imaginar quando tinham a idade que os filhos tem hoje, e que, depois, receberam com o misto de perplexidade e desconfiança: um mundo de emprego abundante, oportunidades aparentemente infinitas de prazer, cada um mais atraente que o outro e capaz de multiplicar estes prazeres cada vez mais sedutores, relegando as antigas satisfações a uma aposentadoria precoce e ao esquecimento final.” (BAUMAN, 2011, p. 59).

Quadro 7 – Assediados Homens com Procedência em razão de Humilhação, Piadas e Xingamentos

Processo	Grau	Test.	Prática Ocorrida	VALOR – FATORES DE FIXAÇÃO
0000296	1°	O2M	Foi chamado de vagabundo e vadio.	R\$ 15.000,00 Porte econômico da reclamada.
0000296	2°	O2M	Foi chamado de vagabundo e vadio	R\$ 5.000,00 Valor exacerbado.
01026	1°	NI	Vítima de assédio moral durante a vigência da relação contratual. Sustenta que, habitualmente, sofria xingamentos, inclusive na presença de terceiros, além de haver sido impedido de realizar suas atividades laborais.	Não configurado o assédio moral, restando ausente, assim, o suporte fático-legal a amparar a pretensão.
01026	2°	NI	Xingamentos e insultos, inclusive na frente de colegas, por parte do empregador –, por óbvio são causadores de danos morais ao empregado.	R\$ 3.000,00 Considerando peculiaridades do caso concreto, a extensão do dano, a capacidade econômica das partes, funcionar como meio de evitar novos ilícitos, assim como atender ao critério da razoabilidade.

Fonte: Pesquisa realizada

A prática referida no quadro acima, de impedimento de realização de atividades laborais, é uma das condutas de assédio que mais evidencia o despreparo de gestores, gerentes e administradores. Observa-se que a prática do assédio se dá ao deixar o assediado sem nenhuma função ou trabalho. Atente-se para o fato de que o funcionário assediado continua recebendo seu salário normalmente, para não realizar nenhuma função ou atividade laboral.

Tal forma de perseguição já é condenada por sua natureza de assédio, mas, além disso, ao contrário das demais, em que o funcionário assediado continua produzindo em prol da instituição, nessa situação a empresa paga para que ele não realize atividade nenhuma. Eventual alegação dos administradores de que não sabiam da realização de tal prática é fútil, pois é sua obrigação, inclusive legal²⁸, saber o que acontece no âmbito da corporação.

Essa conduta também se diferencia das demais. O assédio moral, em regra, é realizado de forma velada, e a presente conduta gera extrema exposição do assediado, frente aos demais trabalhadores, o que acaba por submetê-lo à vergonha e à humilhação, não apenas frente ao assediador, mas também, como dito, frente aos demais colegas que, muitas vezes, acabam por assediá-lo. Entre as mulheres, o assédio moral contempla, também, uma conotação sexual conforme se verá mais adiante.

²⁸ “[...] a empresa é objetivamente responsável perante o judiciário pelos prejuízos causados ao trabalhador que é vítima do processo de terror psicológico no ambiente laboral. Esta responsabilidade advém, inclusive, da obrigação empresarial em fiscalizar o meio ambiente de trabalho para garantir-lhe a higiene e a segurança necessárias, eliminando todos os riscos, incluindo os psicossociais”. (FERREIRA, 2010, p. 131).

Quadro 8 – Assediados Homens com Procedência em razão de Redução quase Nula de Serviço

Processo	Grau	Test.	Prática Ocorrida	VALOR – FATORES DE FIXAÇÃO
0000930	1°	03 M	Não era passada nenhuma tarefa, ficando sem ter o que fazer durante a jornada de trabalho, sendo motivo de chacotas por parte do gerente e dos empregados.	R\$ 25.000,00 Gravidade; culpa da reclamada; dever de zelar pelo ambiente de trabalho saudável; condições financeiras da parte.
0000930	2°	03 M	Rebaixado de função, ficando sem atribuições próprias; foi objeto de piadas e comentários acerca de seu baixo desempenho, sofrendo isolamento, com o objetivo de que pedisse demissão.	R\$ 10.000,00 Suficientes à reparação do abalo moral; elevado grau de culpa da reclamada, mas também a sua capacidade econômica; ditames da proporcionalidade e razoabilidade.
0001693	1°	01 M	Sofreu pressão psicológica, notadamente a partir do momento em que vindicou da reclamada, na esfera administrativa, o cumprimento das obrigações contratuais. Assevera ter suas atribuições reduzidas, até ficar relegado a plano totalmente secundário. Aduz ter sido submetido a constrangimento perante os colegas e demais funcionários da instituição e ferido em seu orgulho.	Não comprovado o fato constitutivo de seu direito.
0001693	2°	01 M	O esvaziamento sistemático das suas atividades. A supressão de direitos salarial, modificação do custo com o plano de aposentadoria após sua despedida, modificação do custo do plano de saúde, assim como o custeio educacional de seu filho, que deixou de contar com descontos de quase 80% das mensalidades no curso de música na própria universidade.	R\$ 40.000,00. A qualificação profissional e funcional da testemunha se mostra suficiente para evidenciar o dano moral.

Fonte: Pesquisa realizada

No que tange à redução de serviço, cabe tecer algumas análises e considerações. De início, importa referir que, atualmente, essa é uma das práticas mais comuns de assédio, e pode-se dizer certamente que é uma das mais prejudiciais e, ao mesmo, tempo mais contrária a todos os princípios da empresa.

A redução quase nula do serviço de uma pessoa, como o próprio nome já diz, implica deixar um funcionário sem nenhuma tarefa ou atividade laboral, o que contraria a própria lógica da empresa. Esta prática além de perversa é contrária a economia da empresa.²⁹

²⁹ “Muitas vezes, os colegas preferem ficar do lado do mais forte e defendem o agressor – e é esta cumplicidade, pelo menos passiva, entre as testemunhas e o perseguidor que mais afeta a pessoa alvo e a leva a perder as suas referências. Quando somos vítimas de assédio moral, perdemos confiança em nós e acabamos por desconfiar de

5.2.2 Mapeamento das ações relativas a assédio moral impetradas por homens na perspectiva de improcedências

Quadro 9 – Assediados Homens com Improcedência em razão de Cobrança e Pressão Excessivas

Processo	Grau	Test	Prática	Valores – Fatores de Fixação
0001181	1°	02M	Cobrança excessiva do cumprimento de metas.	Não foi produzida prova a contento nos autos.
0001181	2°	02M	Ameaças para o cumprimento das metas com relação à venda de produtos de diversas empresas do grupo econômico.	A cobrança de metas, não era suficiente para configurar o assédio moral capaz de ensejar o pagamento da indenização.
001336	1°	01NI	Alega que foi promovido e passou a ser transferido para várias filiais da empresa, sofrendo ameaças de demissão.	Não comprova o dano moral alegado, muito menos a culpa da reclamada nem qualquer conduta ilícita que possa ensejar o dever de indenizar.
001336	2°	01NI	Foi promovido para o cargo de gerente de açougue, com alteração de horário e acréscimo salarial. No entanto, a promoção não lhe trouxe benefícios. Pelo contrário, em razão do novo cargo, passou a sofrer enorme pressão por parte de seus superiores, sem deter, no entanto, qualquer poder de direção ou decisão, passando a cumprir extensa carga horária de trabalho, que "não lhe eram pagas devido à 'promoção'". Com isso, sofreu problemas de saúde com interação hospitalar por depressão, agravado pelo abuso físico sofrido em decorrência das diversas transferências a que foi submetido.	Não comprova o dano moral alegado, muito menos a culpa da reclamada nem qualquer conduta ilícita que possa ensejar o dever de indenizar.
0002300	1°	01M	A demandada procurou forçar 'pedido de demissão', praticando assédio moral e piorando o seu já debilitado estado de saúde; que trabalhava exposto a agentes estressantes, como problemas de relacionamento com chefias, ameaças de distribuidores de remédios, metas excessivas, medo, assédio moral, etc; que outro fator de estresse foram as sucessivas decepções advindas do não cumprimento do contrato de trabalho e do contrato firmado.	R\$ 8.000,00 Tendo-se presentes os elementos supra, e ainda atentando para os critérios de razoabilidade e proporcionalidade.
0002300	2°	01M	A demandada procurou forçar 'pedido de demissão', praticando assédio moral e	Não restaram comprovados. A existência ou não de metas

toda a gente. O assalariado, já desestabilizado pelo assédio, põe em causa as suas competências e capacidades, por vezes até a sua saúde mental". (HIRIGOYEN, 2011, p. 86).

			piorando o seu já debilitado estado de saúde; que trabalhava exposto a agentes estressantes, como problemas de relacionamento com chefias, ameaças de distribuidores de remédios, metas excessivas, medo, assédio moral, etc; que outro fator de estresse foram as sucessivas decepções advindas do não cumprimento do contrato de trabalho e do contrato firmado.	propriamente ditas, elucida-se que a mera estipulação de metas e cobrança de resultados, bem como o fato de os mesmos não serem cumpridos pelo trabalhador, por si só, não configura situação ilícita, amoldando-se à própria forma de organização do negócio e direção do empreendimento.
--	--	--	--	--

Fonte: Pesquisa realizada

Do resultado da pesquisa acima, há um ponto importante a ser analisado, que versa sobre a cobrança de metas dentro das empresas. A grande maioria das empresas, se não todas, cobram metas de seus funcionários, procedimento que pode ser considerado padrão e de praxe. Ocorre que as cobranças de metas realizadas pelas empresas nem sempre são iguais; algumas adotam postura mais leve e outras adotam formas de cobrança mais radicais. A prática da cobrança de metas não tem proibição legal, podendo ser feita normalmente pelas empresas. O assédio moral ocorre somente nos casos em que a empresa ultrapassa a legalidade permitida.

Diversos são os casos relatados nesse sentido como, por exemplo, entrega de troféus pejorativos e utilização da imagem do funcionário em quadros ou cartazes. Um dos entrevistados reporta a um caso em que a fotografia da funcionária que menos vendesse no mês era emoldurada em um quadro que continha a legenda *A Vaquinha do Mês*. Também reporta à situação em que a imagem do funcionário foi colocada em um alvo, e os demais colaboradores que estavam presentes na reunião de metas puderam fazer tiro ao alvo.

Ambos os casos, além de ultrapassaram, em muito, a legalidade da cobrança de metas, demonstram que os assediadores tiveram todo um preparo anterior à realização da prática. Pode-se dizer que o assédio moral é prática premeditada.

Quadro 10 – Assediados Homens com Improcedência em razão de Constrangimentos, Perseguições e Humilhações

Processo	Grau	Test	Prática	Valores – Fatores de Fixação
0001505	1º	NI	Assediado moralmente pelo encarregado do setor, tendo passado por várias situações humilhantes e constrangedoras.	Nenhuma prova apresentou o reclamante que pudesse, minimamente, evidenciar a existência de abalo moral decorrente de assédio perpetrado por qualquer encarregado da reclamada.
0001505	2º	NI	Situações humilhantes e constrangedoras.	Não há nos autos quaisquer provas, oral ou documental, que amparem as

				alegações do reclamante.
00280	1º	NI	Era obrigado a carregar caixas, bem como realizar mudanças de móveis ou permanecer em pé. Tais práticas somente eram direcionadas aos que não cumpriam as suas metas, como forma de castigo, ou seja, eram enquadrados em atividades vexatórias (ainda que tais atividades não fizessem parte do enquadramento de suas funções).	A prova oral produzida pelo autor quanto à exposição dos empregados em reuniões com a utilização de expressões vexatórias quando não atingidas as metas, se vê neutralizada pela prova oral produzida pela reclamada, no sentido de que nas reuniões era apresentado o ranking de vendas, sem crítica depreciativa e que a cobrança para o atingimento de metas se dava de forma pontual com cada pessoa.
00280	2º		Era obrigado a carregar caixas, bem como realizar mudanças de móveis ou permanecer em pé. Tais práticas somente eram direcionadas aos que não cumpriam as suas metas, como forma de castigo, ou seja, eram enquadrados em atividades vexatórias (ainda que tais atividades não fizessem parte do enquadramento de suas funções).	A ocorrência de dissabores e eventos desagradáveis e corriqueiros ao ambiente laboral de grandes empresas, mas, por si só, insuficientes para embasar uma indenização por danos extrapatrimoniais. A exigência de metas, e eventual pressão exercida sobre os empregados, não gera, isoladamente, um dever de indenizar.
00244	1º	NI	A equipe que alcançava as metas e ficava em primeiro lugar era premiada com a colocação de uma água na mesa da equipe vencedora durante o mês. Todavia, no caso de a equipe ficar em último lugar na apuração das metas, tinha colocado na mesa de trabalho uma tartaruga. Esta última premiação era vexatória e ofensiva, o que lhe trouxe, inclusive, prejuízos a sua moral e a sua carreira.	A premiação não era agressiva ou trazia aos empregados humilhação ou outro sentimento que abalasse a moral dos vendedores, inclusive do autor. Entendo que se tratou mais de uma brincadeira de mau gosto do que efetivamente alguma conduta abusiva e lesiva da reclamada.
00244	2º	NI	Premiação da equipe de empregados com pior desempenho no mês com a imagem de uma tartaruga, sendo pejorativo e agressivo, o representa uma pessoa lenta, acrescentando que a humilhação era direcionada à equipe inteira.	Demonstrado, à saciedade, os fatos alegados na petição inicial, os quais, sem dúvida, evidenciam a conduta ilícita da ré ao expor os empregados a situações vexatórias, bem como encerram lesão à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem da pessoa, sendo devida, portanto, a pretendida indenização por dano moral decorrente de assédio moral. A Turma, contudo, na composição em que proferido o julgamento, vencido o Relator, negou provimento ao recurso.

Fonte: Pesquisa realizada

No que tange à ocorrência de práticas vexatórias, é importante diferenciar a prática de assédio moral realmente humilhante ao empregado, da ocorrência de práticas corriqueiras geradoras de dissabores ao empregado.

Por exemplo, apresentação do ranking de vendas, sem a realização de críticas pontuais com empregados, não podem ser enquadradas como práticas de assédio, mas trata-se de desgosto do empregado, gerado por vezes no emprego.

Bauman (2001, p.143) reporta em seu livro *Modernidade Líquida*, um estudo da Associação Norte Americana de Administração que aponta que o moral dos trabalhadores encontrava-se arrasado após várias compressões de tamanho. Esses, ao invés de estarem satisfeitos e felizes por terem sido escolhidos e “sobrevivido” ao corte, apenas esperam, sem qualquer esperança, o novo aperto. Tal situação, por mais que arrase o moral dos trabalhadores, não se configura em prática de assédio.

Quadro 11 – Assediados Homens com Improcedência em razão de Ameaças

Processo	Grau	Test	Prática	Valores – Fatores de Fixação
0000910	1°	NI	Ameaçado de rebaixamento da função. Redução quase nula no ambiente de trabalho.	A prova colhida, no entanto, não favorece o obreiro.
0000910	2°	NI	Rebaixamento de função. Discriminação por parte de superiores hierárquicos.	Retorno dos autos à origem para que seja oportunizada a prova oral.
0105500	1°	03NI	Ameaçado e tratado aos berros. Foi acusado de urinar nas máquinas, acusação absolutamente sem fundamento. Os demais colegas eram proibidos de falar com o reclamante. Aduz que o assédio era patrocinado pelos chefes.	Não restou evidenciada a perseguição específica ao autor pela sua condição de cipeiro.
0105500	2°	03NI	Refere a existência de assédio, traduzido no tratamento “aos berros”, na acusação de urinar no maquinário, além da ameaça de dispensa.	Do encargo que lhe competia, não se desincumbe a contento.

Fonte: Pesquisa realizada

Nos dois quadros acima, restam apresentadas as afirmações anteriormente feitas, de que o êxito ou a perda da demanda de assédio, passa inicial e obrigatoriamente, pelo fato de a vítima ter de comprovar de modo indubitável o dano sofrido. Não há confirmação de assédio, sem prova dessa ocorrência.

Quadro 12 – Assediados Homens com Imprudência em Razão de Práticas Vexatórias

Processo	Grau	Test	Prática	Valores – Fatores de Fixação
0000137	1°		Insegurança, estresse, abalo íntimo e moral, sentimento de impotência e afronta a personalidade e caráter, em razão de situações humilhantes a que era submetido o autor.	Não resta comprovado.
0000137	2°		Ilegalidades cometidas pela Reclamada ao longo da contratualidade, em razão de situações humilhantes a que era submetido o autor.	Não há evidencia de que o descumprimento dos deveres ao contrato de trabalho por parte do empregador tenha causado lesão aos direitos de personalidade suficiente a justificar a pagamento de indenização.
0001402	1°	04	Pressão psicológica que resultou na sua despedida. Relata que o seu local de trabalho era visitado com frequência por membros diretores e outros coordenadores, os quais insinuavam que a ré iria encerrar as atividades da gráfica e que os empregados seriam dispensados. Sustenta que a expectativa, pressão e incerteza resultaram em agressão moral. Em razão dessas visitas acabava passando por situações constrangedoras.	Não emerge qualquer conduta da ré que configure ato ilícito e, por essa razão, não há falar em dever de indenizar.
0001402	2°	04	Alega que os prepostos da reclamada efetuaram várias visitas à gráfica, não tendo sido-lhe informado nada sobre o fechamento desse setor. Sustenta que essa situação gerou insegurança e apreensão aos empregados da gráfica. Em razão dessas visitas acabava passando por situações constrangedoras.	Não comprovou as alegações.

Fonte: Pesquisa realizada

O quadro acima faz emergir a terceira necessidade de prova do assediado, qual seja, a ocorrência de dano. O assediado, como já referimos, precisa comprovar a prática do assédio, e o juiz, após, precisa aceitar que aquela prática, para aquela vítima, naquele contexto/caso se configurou como assédio. E agora, por último, o assediado precisa demonstrar os danos que sofreu com a prática e, como anteriormente, precisa comprová-los.

Observa-se, portanto, que a vítima, para conseguir obter a respectiva compensação pelo assédio sofrido, passa por uma verdadeira *via crucis*, ou para aqueles que preferem, pelos três círculos de Dante.

Importa referir que para o assediado passar por todas essas fases e fazer todas essas demonstrações, até chegar à sentença de segundo grau³⁰, seu processo demorou, em média, quatro anos³¹.

Quadro 13 – Assediados Homens com Improcedência em Razão de Dispensa Imotivada

Processo	Grau	Test	Prática	Valores – Fatores de Fixação
0068900	1º	NI	Sentiu-se desvalorizado e desrespeitado por ter tido frustrada, diante da dispensa imotivada, sua perspectiva de crescer profissionalmente em decorrência do curso de Doutorado que havia iniciado na própria reclamada, bem como diante do abuso do poder potestativo da ré na ruptura do contrato laboral.	R\$ 55.260,00. Restou cristalino o dano causado ao reclamante, diante das humilhações e ofensas por ele sofridas durante a relação de emprego.
0068900	2º	NI	Refere que a reclamada agiu ilicitamente quando da sua dispensa, uma vez que alunos e outros professores souberam do fato antes mesmo que ele, tendo divulgado a notícia nos corredores da Universidade. Diz que com tal fato, foi atingido em seu amor próprio, se sentido desvalorizado e diminuído profissionalmente.	Não há nexos causal entre o comportamento da ré e o alegado dano causado ao autor em razão de direito não patrimonial, pois tal situação não implica em ofensa à honra e à dignidade do reclamante, não havendo, portanto, assédio moral.

Fonte: Pesquisa realizada

Do quadro acima, extrai-se uma das mais corriqueiras e discutidas situações: a divergência de entendimento entre o juiz de primeiro grau, e os três desembargadores em segundo grau.

Apesar de tal situação juridicamente não ser considerada errada, cabem algumas análises: o juiz de primeiro grau, que é o julgador que se encontra mais perto das provas produzidas, bem como das partes, além de ser o único que as ouve, tanto assediado quanto assediador, tem, muitas vezes, sua análise completamente desconsiderada, quando do julgamento em segundo grau.

De regra e como ocorre na maioria dos casos, a prova do fato restou produzida, porém, o que não ocorreu pelo entendimento do segundo grau, foi a configuração do nexos causal.

³⁰ Apesar de não ser a possibilidade principal da lei para os casos de assédio moral, alguns processos podem vir a ter, em raros casos, julgamento por parte ainda do terceiro grau, neste caso seu processo demorará aproximadamente entre seis e oito anos para obtenção da sentença.

³¹ Cabe explicar que pelo sistema jurídico atual, após o assediado obter a sentença de procedência, deverá efetivar mais uma fase processual, denominada Cumprimento de Sentença, que pode levar mais três ou quatro anos, podendo ainda ocorrer do assediado não receber o valor de sua indenização, caso o assediador réu não possua bens, ou os tenha alienado.

Em que pese essa situação ser juridicamente possível, considera-se como uma daquelas decisões que causa estranheza, até porque o valor da condenação de primeiro grau foi elevado, o que significa que o julgador de primeira instância, além de entender que houve ocorrência do dano, confirmou que o mesmo foi de alta gravidade, o que restou diametralmente oposto ao julgamento posterior.

Já se mencionou que essa situação não é estranha ao direito do trabalho, em especial no que se refere aos casos de assédio, no entanto o que se questiona é a não objetividade da análise, pois as provas que foram averiguadas em ambas as instâncias eram idênticas. Sendo as provas que foram analisadas exatamente iguais, não é difícil concluir que o que se alterou foi o julgador.

Quadro 14 – Assediados Homens com Improcedência em razão de Discriminação

Processo	Grau	Test	Prática	Valores – Fatores de Fixação
00307	1°	01 M	Atos discriminatórios e atentatórios à dignidade humana, perseguições, comentários maldosos contra a sua pessoa, acusado de ser ladrão.	Não restou comprovado assédio. Não houve comentários significativos sobre as circunstâncias e, tampouco, que atingissem a integridade ou dignidade.
00307	2°	01 M	Assédio moral por parte dos superiores hierárquicos, o que maculou a sua imagem dentro e fora do ambiente de trabalho. Insultos, agressões, acusações, tais como a prática de furto.	Não pode ser presumido, depende de prova, ao qual o recorrente não fez, como lhe competia.
00216	1°	01 M	Discriminado pelos superiores, e assediado moralmente, abalo moral, depressão severa, gerando constrangimentos, inclusive, em seus familiares.	Não comprovou que estava sofrendo pressão psicológica.
00216	2°	01 M	XXX	Não se desincumbiu a contento, do seu ônus probatório.
00546	1°	01 M	O reclamante pretendia deixar o emprego para se dedicar a uma missão de sua Igreja, desejando fazer um acordo para por fim ao contrato de trabalho. Em conversa com seu superior hierárquico, teria sido dito que o reclamante teria poucas chances de emprego, em razão de seu grau de escolaridade e de sua cor.	Não se desincumbiu do ônus de provar suas alegações.
00546	2°	01 M	Assediado moralmente e vítima de racismo por seu superior hierárquico. Aduz que a prova oral confirma a existência do fato e que tal conduta enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho.	Não restam demonstrados, porquanto a prova produzida é insuficiente para a formação do convencimento sobre a veracidade desses fatos.

Fonte: Pesquisa realizada

Viu-se que o número de processos que sofre alteração após o recurso é mínimo, e aqueles que sofrem alteração de ganho para perda representam um número ainda menor. A tabela acima, novamente, não deixa dúvidas de que a causa principal dos processos julgados improcedentes é a famosa ausência e/ou insuficiência de provas. Sobre a prova, a literatura diz:

Queremos lembrar, ainda, que a prova de algumas condutas configuradoras do assédio moral é muito difícil; logo, incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental. É nessa direção que se inclina a recente legislação francesa sobre a temática (art. 122-52 do Código do Trabalho). A experiência revela que se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções. (BARROS, 2004, p. 151).

Denota-se que tal dificuldade de produção de provas começa a ser objeto de estudo na literatura, porquanto, faz reflexos diretos nas decisões judiciais, que venham a tomar tal doutrina como base.

Quadro 15 – Assediados Homens com Improcedência em razão de Constrangimento, Perseguições e Humilhações

Processo	Grau	Test	Prática	Valores – Fatores de Fixação
0001096	1°	02M	Exposição a constrangimentos ou a perseguições.	Não constitui ato ilícito.
0001096	2°	02M	Vítima de perseguições.	Não há prova efetiva de ilícito praticado pela ré ou pelos prepostos.
000962	1°	NI	Humilhações de seu chefe e demais colegas.	Não comprova o assédio.
000962	2°	NI	Humilhações de seu chefe e demais colegas.	Ausentes elementos a evidenciar a lesão; vagas alegações.
0000195	1°	01M	Perseguições do superior hierárquico.	R\$ 5.000,00 Evitar o enriquecimento sem causa do autor.
0000195	2°	01M	Perseguições do superior hierárquico	Não comprovada à prática reiterada de conduta abusiva do superior hierárquico.
0001346	1°	03NI	Constrangimentos e humilhações, perpetradas pelos superiores, objetivando a renúncia ao cargo de vice-líder.	Não comprovado o assédio moral.
0001346	2°	03NI	Constrangimentos e humilhações, perpetradas pelos superiores, objetivando a renúncia ao cargo de vice-líder. Bem como, ameaças de demitir a namorada.	Não configurada ofensa à honra, à sua dignidade de forma individual.
0001609	1°	02M	Perseguições pela superior hierárquica, suspensão de suas atividades.	Não restou comprovado assédio moral sofrido pelo reclamante.
0001609	2°	02M	Perseguições contínuas e ostensivas; conduta abusiva por parte dos prepostos.	Assédio decorre de uma conduta contínua.

01330	1°	01M	Agressões, humilhações e ofensas pessoais que sofreu em frente aos seus colegas de trabalho, nas dependências da Ré.	Não provados danos que deem azo ai pagamento de indenizações.
01330	2°	01M	Agressões, humilhações e ofensas pessoais que sofreu em frente aos seus colegas de trabalho, nas dependências da Ré.	O Reclamante estava sendo cobrado pelo descumprimento de uma obrigação. Entende-se que o poder de mando é inerente ao cargo de chefia. Não restou comprovado assédio.
01657	1°	03	Abalo moral; acusações de furto.	Não configurado, pois o Autor não comprovou que estava sofrendo humilhações e acusações por seus superiores.
01657	2°	03	Constrangimentos, abuso de poder da direção, acusado de furto.	Não restam demonstrados os suportes fáticos que servem de fundamento para a pretensão.
01043	1°	01	Pressão psicológica, chamado pelo superior hierárquico de vagabundo, zero a esquerda. Desencadeou síndrome de transtorno bipolar.	R\$ 10.000,00 Com base na gravidade da lesão e porte da empresa.
01043	2°	01	Perseguição e agressão moral do supervisor.	Não há provas de ato ilícito, não podendo ser valorado o depoimento da testemunha ouvida como informante como prova do pedido.
01642	1°	02M	Perseguições, falsas e injustificadas acusações de apropriação de valores (R\$ 12.000,00), descontos em sua remuneração, sem a sua autorização.	Não foram comprovadas as perseguições e agressões verbais.
01642	2°	02M	Propostas de parcelamentos e rebaixamento, deslocamento de agência.	O assédio moral, não restou comprovado.
0000688	1°	02M	Vítima de perseguição e sofrido humilhações perpetradas pelo preposto da reclamada, e acusado de furto de material.	Não comprovadas as alegações, não há o que prover.
0000688	2°	02M	Vítima de perseguição e sofrido humilhações perpetradas pelo preposto da reclamada, e acusado de furto de material.	Não comprovadas as alegações, não há o que prover.
0000664	1°	02NI	Perseguido pelo chefe. Como ganhava salário muito alto, cujos comentários eram que com aquele salário devia tocar todas as máquinas sozinho, fazendo com que todos soubessem que o autor tinha salário diferenciado, gerando um desconforto.	Não praticou a ré ato ilícito e, também, porque não se evidencia, no caso, tenha ele sofrido qualquer prejuízo, o qual é indispensável para a fixação de indenização.
0000664	2°	02NI	Afirma que o chefe o perseguia com o intuito de fazer o autor pedir demissão ou ainda ser demitido.	Ainda que evidenciem um ambiente de cobranças, não revelam conduta capaz de produzir abalo moral ou sofrimento suficiente para o reconhecimento de pagamento de indenização.

Fonte: Pesquisa realizada

A situação de constrangimentos, perseguições e humilhações, conforme se pode observar, é das práticas mais recorrentes, contudo muitas vezes interpretada erroneamente como assédio moral.

No quadro acima, em face da maior quantidade de processos, observam-se todos os itens referidos, dentre os quais se destacam a confusão por parte do empregado entre cobrança de metas e assédio moral, a ausência de provas, a ausência denexo causal e a ausência de prejuízo, todas situações já comentadas e analisadas, motivo pelo qual se aplica a tautologia a esses comentários e análises.

5.2.3 Mapeamento das ações relativas a assédio moral impetradas por mulheres na perspectiva de procedências.

Quadro 16 – Assediadas Mulheres com Procedência em razão de Ameaças

Processo	Grau	Test	Prática Ocorrida	Valores – Fatores de Fixação
0000001	1°	01F	Agressões verbais. Assédio moral e sexual pelo líder do setor de vigilância.	R\$ 10.000,00 Pressão psicológica; atitude ofensiva por 4 meses; superior agia com atitude desrespeitosa.
0000001	2°	01F	Agressões verbais. Assédio moral e sexual pelo líder do setor de vigilância.	R\$ 10.000,00 Finalidade de impor sanção, pedagógica; compatível com a capacidade econômica da empresa; permitir ao trabalhador ver-se reparado das ofensas.
0000205	1°	2NI	Tratamento desumano na frente de empregados e clientes da loja.	R\$ 10.000,00 Caráter pedagógico; não importando enriquecimento sem causa a parte e tampouco ínfimo que não se trate de incentivo a quem se aventura na espécie de ato ilícito; grau de lesão sofrida; capacidade econômica da empregadora e o tipo de procedimento que se visa coibir.
0000205	2°	02NI	Tratamento desumano na frente de empregados e clientes da loja.	R\$ 10.000,00 Culpa grave da empregadora, considerando estar à autora em situação de extrema debilidade emocional, por ter seu feto retirado.
0000175	1°	01M	Em todo o contrato havido sofreu humilhação, ameaça, pressão e forte assédio moral praticado pelo gerente,	R\$ 13.000,00 A hipótese dos autos diz respeito a dano moral decorrente de assédio moral direto, causado por seu superior hierárquico.

0000175	2°	01M	Sofreu por mais de dois anos humilhação, ameaça, pressão, e assédio moral causados pelo gerente.	R\$ 13.000,00 O conjunto da prova confirma a tese da inicial de que havia assédio moral no trabalho causado pelo gerente. Desincumbiu-se a contento do ônus de provar o ato ilícito do qual possa se extrair presunção razoável de ofensa aos direitos da personalidade.
0051	1°	02F	Propostas e elogios indecorosos, pelo gerente, chegando a cobrar a marcação de motel. As propostas eram realizadas em alto e bom som, o que lhe causava constrangimentos. Nas reuniões realizadas com todos os funcionários, as quais eram coordenadas pelo mesmo gerente, debochava constantemente da reclamante e de seus colegas, utilizando linguagem vulgar.	R\$ 12.000,00 A fixação de valores deve levar em conta a capacidade do ofensor e a atitude por ele tomada, além do dano do ofendido, bem como o período em que restaram causadas as lesões. Também de ser observada a atitude tomada pelo próprio ofendido.
0051	2°	02F	Alegou que o gerente praticava assédio moral e sexual de forma escondida e pública, expondo-a diante dos seus colegas de trabalho. Referiu a ocorrência de propostas e elogios indecorosos, o que causou lhe profundos constrangimentos.	R\$ 20.000,00 Considerando a gravidade das ofensas sofridas pela reclamante e o porte da reclamada.

Fonte: Pesquisa realizada

Como referido nas análises anteriores, em que pese a evolução social atual, pode-se dizer que o machismo e o preconceito em geral contra a mulher continuam atuais. Observa-se que as práticas descritas estão diretamente ligadas ao gênero, sendo o assediador do gênero oposto.

Vê-se, claramente, que as práticas ocorreram porque o assediado era do gênero feminino, ressaltando-se, por esse motivo, que as situações apresentaram conotação e natureza sexuais. Tanto é, que por diversas vezes o assédio moral está cumulado com o assédio sexual, ambos geradores de dano moral, mesmo sendo de natureza diversa.

É importante reportar que em alguns casos a prática do assédio moral e a do assédio sexual estão muito próximas. Nesse sentido, salientam-se, do quadro acima, propostas e elogios indecorosos do gerente, como a cobrança de “*marcação de motel*” e a realização de propostas causadoras de constrangimentos. Assim, deve-se tomar cuidado para que ocorra a separação dessas práticas, tanto para fins conceituais, como para fins legais e indenizatórios. Por exemplo, para fins de legislação, a conceituação de assédio sexual é mais simples de ser realizada, pois há um número limitado de definições dessa conduta.

Por sua vez, conforme referido anteriormente, mesmo que se fizesse uma lei, hoje, que relacionasse todas as práticas de assédio moral, a probabilidade de que surjam novas práticas é extremamente elevada.

No que tange especificamente a práticas de assédio moral relacionadas ao gênero, poder-se-ia considerar a hipótese de legisla-la isoladamente, como uma conduta até mesmo penal, normatizada e tipificada independentemente das demais.

O próprio Ministério Público do Trabalho publicou cartilha para os trabalhadores conceituando o assédio moral³² e sexual³³.

Ocorre que a violência foi um problema constante no mundo do trabalho e, ao invés de diminuir, a mesma vem aumentando substancialmente na atualidade, em especial contra a mulher (HELOANI, 2011).

Quadro 17 – Assediadas Mulheres com Procedência em Razão de Redução Quase Nula de Serviço

Processo	Grau	Test	Prática Ocorrida	Valores – Fatores de Fixação
0000208	1º	02F	Redução da carga horária para coagi-la a pedir demissão.	R\$ 15.000,00 Diretor agiu de forma abusiva no exercício do poder de comando.
0000208	2º	02F	Redução da carga horária para coagi-la a pedir demissão. Humilhações.	R\$ 7.500,00 Utilizar patamar médio.

Fonte: Pesquisa realizada

No que se refere à prática de redução de carga horária, valem as mesmas considerações feitas para os homens que, inclusive, sofrem mais. A redução da carga horária é uma das práticas que, além de prejudicar o empregado, prejudica muito a empresa, que paga para um funcionário ficar no estabelecimento sem nenhuma atividade e, ainda, deve indenizar o assédio sofrido. Pode-se afirmar que tal prática se caracteriza quase como um absurdo empresarial, uma das maiores ignorâncias que a empresa pode fazer. A empresa opta por manter um funcionário que não irá trabalhar e, muitas vezes, o mesmo é obrigado a literalmente ficar olhando para as paredes e, mesmo assim, a empresa paga para isso. Além desse absurdo, deverá indenizar esse funcionário após sua demissão, em razão do assédio.

³² “O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas”. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2013, p. 09).

³³ “O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano de emprego para as vítimas”. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2013, p. 19).

5.2.4 Mapeamento das ações relativas a assédio moral impetradas por mulheres na perspectiva de improcedências.

Quadro 18 – Assediadas Mulheres com Improcedência em Razão de Insultos, Agressões e Hostilizações

Processo	Grau	Test	Prática Ocorrida	Valores - Fatores de Fixação
0001032 - 16.2010.05.04.04 02	1°	01M 01F	Agressões e advertências verbais, na frente de alunos, vindo a adquirir doença mental e psíquica.	Não prova a demandante tal tratamento, nem que a empregadora tenha adotado medidas abusivas na aplicação do poder disciplinar.
0001032 - 16.2010.05.04.04 02 RO	2°	01M 01F	Agressões e advertências verbais, na frente de alunos, vindo a adquirir doença mental e psíquica.	Não restou demonstrada a existência de conduta agressiva e abusiva, bem como nexos causal entre a alegada depressão e o tratamento dispensado pelos representantes da reclamada.
00376-2009	1°	01M 01F	Agressões verbais.	Não tratava a reclamante com rigor excessivo nem praticava a chamada injúria administrativa.
00376-2009	2°	01M 01F	Tratada aos gritos, agredida verbalmente, sendo vítima de humilhações e excessos.	Não restaram demonstrados, porquanto a prova aos autos é frágil e insuficiente para a constatação de agressões morais.
0045700	1°	04F	Tratada com desrespeito, agressividade, arrogância pelos prepostos.	Não restou provado o alegado assédio moral.
0045700 - 12.2009.5.04.040 1 RO	2°	04F	Tratada com desrespeito, agressividade, arrogância pelos prepostos.	Não evidenciada ação da empregadora capaz de atingir direitos personalíssimos da autora.
01499	1°	1NI	Assediada pelo chefe que a tratava sem civilidade, aos gritos, fazendo ameaças de despedida, fazendo comentários sobre sua conduta profissional.	Não demonstrada a ocorrência, por intermédio do preposto, dos fatos narrados na inicial.
01499	2°	1NI	Assediada pelo chefe que a tratava sem civilidade, aos gritos, fazendo ameaças de despedida, fazendo comentários sobre sua conduta profissional.	Não ficou comprovado que a reclamante tivesse sido assediada pelo chefe, ou que este a tratasse sem civilidade, aos gritos, fazendo ameaças de despedida, fazendo comentários sobre sua conduta profissional.
01860	1°	01NI	O proprietário das reclamadas passou proferir palavras ofensivas aos “berros”, dizendo que ela deveria “desfazer a cagada” em relação à efetivação da venda da mercadoria por preço inferior ao valor real da venda. Relata que ele a constrangia fisicamente, forçando contatos físicos indesejados.	Não provadas as alegações, bem assim porque o mero aborrecimento ou contrariedade a que todos estão sujeitos em sociedade não enseja o dever de indenizar, sendo necessária para tanto a presença dos elementos oportunistas da pretendida indenização, quais sejam, a ação/omissão do ofensor, o dano sofrido e a ação lesiva.

01860	2°	01NI	Constrangimento, humilhação e situação vexatória a que foi submetida. Constrangimento que sofria fisicamente do seu superior hierárquico, sendo forçada a contatos físicos indesejados e a responder a questionamentos sobre sua vida pessoal.	Não há provas.
-------	----	------	--	----------------

Fonte: Pesquisa realizada

Nessa hipótese, importa referir a grande quantidade de ofensas e maus tratos aos quais as mulheres são submetidas. Nessa ceara, onde gritos e agressões verbais são lugar comum, destacam-se ainda a incidência de variados constrangimentos e contatos físicos indesejados.

Aqui se pode pensar também no imenso universo de mulheres que, a fim de evitar um problema maior, muitas vezes doméstico, acaba por silenciar diante de tais práticas abusivas, deixando impune o assediador.

Quadro 19 – Assediadas Mulheres com Improcedência em Razão de Humilhações, Piadas e Xingamentos

Processo	Grau	Test	Prática Ocorrida	Valores - Fatores de Fixação
01613	1°	01F	Alvo de piadas entre os colegas.	Não caracterizado.
01613	2°	01F	Contrata para a função de ajudante de produção, porém, era retirada para realizar serviços de limpeza.	Não produziu prova suficiente que para ensejar o assédio moral.
0001403	1°	1F	Rigor excessivo, perseguição, situações vexatórias e discriminação.	Não há prova consiste, robusta, irretorquível no sentido relatado pela peça inicial.
0001403	2°	1F	Era humilhada e xingada juntamente com os demais colegas de trabalho, em situações vexatórias e desrespeitosas que ocorriam nas dependências da primeira reclamada, em reuniões. Eram cobradas metas, restando, claro o caráter coativo, desmoralizante e humilhante da cobrança.	Não prospera o pedido da reclamante de indenização por danos morais decorrente de assédio moral.
0000096	1°	01F 01 M	Alega que foi assediada moralmente dentro da empresa, pelo seu superior hierárquico. Relata que teria sido humilhada publicamente.	Considerando a negativa, por parte da ré, da prática de ato que ensejaria reparação por danos morais, aliada aos depoimentos controversos colhidos na instrução, verifica-se a ausência de elementos probatórios contundentes, que corroborem com a tese apresentada pela obreira acerca de existência de danos morais.
0000096	2°	01F 01 M	Alega que foi assediada moralmente dentro da empresa, pelo seu superior hierárquico. Relata que teria sido humilhada publicamente.	A prova dos autos não é suficiente à confirmação da versão apresentada na petição inicial.

Fonte: Pesquisa realizada

Os dois quadros acima são bons exemplos da maior causa de improcedências das ações, qual seja, ausência de demonstração de provas das alegações. Observa-se que em todos os processos a assediada não conseguiu demonstrar ao juiz a prática do assédio ocorrido³⁴.

O primeiro caso do quadro nº. 15 traz perfeitamente a síntese das decisões dessa natureza, qual seja, “não prova a demandante tal tratamento, nem que a empregadora tenha adotado medidas abusivas na aplicação do poder disciplinar”. Mesmo com a alteração da prática, a essência das decisões deste cerne é a mesma, conforme última decisão do quadro nº. 16 a qual diz que “A prova dos autos não é suficiente à confirmação da versão apresentada na petição inicial”.

Quadro 20 – Assediadas Mulheres com Improcedência em Razão de Função Diversa da CTPS e Troca de Função

Processo	Grau	Test	Prática Ocorrida	Valores - Fatores de Fixação
0116700	1º	NI	Sofre de problemas de depressão, decorrentes das atitudes de seu supervisor, que a perseguia, exigindo a execução de tarefas para qual não era capacitada e a realização de horas extras, também ocasionada por intoxicação, relacionada aos agentes químicos a que era exposta na execução de suas atividades.	Não comprovadas as alegações.
0116700	2º	NI	Foi assediada moralmente quando da prestação de serviço, disto resultando quadro depressivo, doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho.	Inexistente nexos causal (ou concausa) entre a patologia da autora e a atividade.
00738	1º	NI	Alega a que sofreu grave abalo moral em face do trabalho em ambiente degradante e hostil, pois tinha contato com pacientes portadores de patologias graves. Aduz que somada à agressividade do ambiente de trabalho foi vítima de assédio moral, sendo estimulada a desistir do emprego. Afirma que recebia informações de medicamentos a serem ministrados por telefone e por pessoas não habilitadas, sendo compelida a realizar tarefas sem orientação médica necessária. Assevera que o assédio se caracterizou, também, por inverdades lançadas por seus empregadores no sentido de que havia reclamação por parte dos pacientes acerca do serviço por ela prestado.	As queixas revelam apenas contrariedades do dia-a-dia do trabalho, que não configuram lesão à sua honra e dignidade. Há que se ponderar que o dano moral somente se configura no caso de constrangimentos e humilhações relevantes e intensos, excluindo-se as situações comuns de aborrecimentos do dia-a-dia.
00738	2º	NI	Assédio moral que teria culminado em	Não está configurado o assédio

³⁴ O art. 333 do Código de Processo Civil, em seu inciso I diz que o ônus da prova incumbe ao autor quanto ao fato constitutivo de seu direito. O art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que a prova incumbe a parte que alega.

			doença e em seu pedido de demissão. Refere que o local de trabalho era um ambiente complexo, que sofria assédio moral de uma colega de trabalho e que tinha que ministrar medicamentos sem a devida orientação médica.	moral postulado, ônus que competia à autora.
--	--	--	--	--

Fonte: Pesquisa realizada

Do quadro acima emerge situação que merece análise pontual. Nos respectivos processos se constata que ficou comprovada a patologia na assediada, porém os exames realizados não demonstraram que essa patologia auferida foi decorrente da prática de assédio moral.

Vê-se que ao assediado, portanto, incumbem três questões probatórias. A primeira é a prova do assédio propriamente dito, a segunda é a prova de que é portador de alguma seqüela, e a terceira é a prova de que a seqüela existente foi resultante da prática de assédio³⁵.

No entanto, a prova da seqüela deve ser cabal e indubitável, pois a simples existência do assédio não é suficiente para seu ressarcimento, e nesses casos, muitas vezes, é mais importante uma atuação de caráter preventivo.

Quadro 21 – Assediadas Mulheres com Improcedência em Razão de Cobrança e Pressão Excessiva

Processo	Grau	Test	Prática Ocorrida	Valores - Fatores de Fixação
000109 8	1°	01NI	Abalo psicológico por ter que cuidar de três pacientes em estado grave, quando o máximo são 2. Exigiu memorando, o que motivou a sua demissão.	Não verificado que a conduta da reclamada tenha sobrevivido à autora dano passível de indenização.
000109 8	2°	01NI	Abalo psicológico, mediante pressões, humilhações e tratamento discriminatório.	Não configurada a prática de conduta ilegal ela empresa.
000019 7	1°	02M	Cobrança constante de metas.	Não comprovado o abalo psicológico, apenas cobrança de metas dentro da normalidade em uma empresa que visa à obtenção de lucros.
000019 7	2°	02M	Cobrança de metas claras e constrangedoras, revelando a coação e o desrespeito ao trabalhador.	A cobrança de metas não é motivo ensejador de reparação; não redundando em lesão ao âmbito da intimidade da empregada.
000135 2	1°	03F	Tortura psicológica, que consistia em golpear a sua autoestima, visando forçá-la a pedir demissão.	Não há evidências de que a demandante tenha sofrido assédio moral.
000135 2	2°	03F	Trabalhos excessivos e repetitivos, em prejuízo a sua saúde já debilitada. Ofensas e comentários depreciativos sobre sua conduta; tortura psicológica.	Não corrobora a alegação; o procedimento cauteloso adotado não condiz com a acusação de assédio moral.

³⁵ A terceira prova é conhecida como nexa causal.

017720 0	1°	02M	Cobrança excessiva de metas.	Necessidade de prova de que o empregador tenha agido de forma a macular a honra e a dignidade; cobrança de metas é algo normal nas empresas privadas.
017720 0	2°	02M	Cobrança excessiva de metas.	Não foi demonstrado ônus que incumbia a recorrente.

Fonte: Pesquisa realizada

O quadro acima trata de uma das práticas mais confundidas com assédio: a cobrança e a pressão excessivas. Denota-se que diversos dos supostos assediados relatam condutas que não são caracterizadas como assédio moral.

Ressalta-se a alegação de um suposto assediado, que estaria sofrendo tal assédio moral, em razão de não saber previamente o local onde iria atuar. A resolução nº. 1.488/98 do CFM estabelece:

Para o estabelecimento do nexos entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessário, deve o médico considerar: - A história clínica e ocupacional, decisiva, em qualquer diagnóstico e/ou investigação do nexos causal; - O estudo do local do trabalho; - O estudo da organização do trabalho; - Os dados epidemiológicos; - A literatura atualizada; - A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; - O depoimento e a experiência dos trabalhadores; - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam ou não da área da saúde (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA, 1998, Art. 2°).

Dentre as condutas relatadas, que claramente não se enquadram como assédio, destaca-se, por exemplo, suposto abalo psicológico por ter que cuidar de três pacientes em estado grave, quando a legislação permite apenas dois.

Quadro 22 – Assediadas Mulheres com Improcedência em razão de Constrangimento, Perseguições e Humilhações

Processo	Grau	Test	Prática Ocorrida	Valores - Fatores de Fixação
0000265-95.2012.5.04.0405	1°	01F	Intensas humilhações, pressões e ameaças pelo gerente.	Ausência de prova robusta; não demonstrada à efetiva agressão.
0000265-95.2012.5.04.0405 RO	2°	01F	Intensas humilhações, pressões e ameaças pelo gerente.	Não comprovado que sofreu agressão verbal, retaliações ou humilhações.
0000791	1°	01M 02F	Ironias, ofensas; cobranças de metas; acusada de furto;	Não há prova concreta nos autos.
0000791	2°	01M 02F	Hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpada e desacreditada diante de seus superiores hierárquicos que a tratavam	Não há violação os artigos 186 e 927 do CC, bem como dos incisos V e X da CF, nem ofensa ao princípio da primazia da

			com desrespeito, agressividade, arrogância e desprezo.	realidade.
0001309-29.2010.5.04.0403	1°	02F	Assediada pelos superiores, era fiscalizada, não podia ausentar-se de seu posto de trabalho sequer para ir ao banheiro mais de uma vez durante a jornada de trabalho, tendo até o período de lanches controlado.	R\$10.000,00 Evitando-se o enriquecimento sem causa.
0001309-29.2010.5.04.0403 RO	2°	02F	Assediada pelos superiores, era fiscalizada, não podia ausentar-se de seu posto de trabalho sequer para ir ao banheiro mais de uma vez durante a jornada de trabalho, tendo até o período de lanches controlado.	Não foram objeto de prova.
0000175	1°	02F	Abalo emocional em razão de humilhações e perseguições, falsas acusações, e desrespeito de seu superior hierárquico.	Inexiste prova de lesões; a singela prova produzida não foi capaz de demonstrar a ocorrência do dano.
0000175	2°	02F	Abalo emocional em razão de humilhações e perseguições, falsas acusações, e desrespeito de seu superior hierárquico, chegando a necessitar de auxílio especializado e medicamentos antidepressivos.	Não há nos autos, qualquer elemento que demonstre inequivocamente a concretização do assédio moral e do prejuízo sofrido.
0000988	1°	02F	Sofreu perseguições, ameaças, cobranças e opressões; humilhações e constrangimentos. Culminando em transtornos psicológicos.	Não há prova suficiente e eficiente ao reconhecimento do assédio moral.
0000988	2°	02F	Sofreu perseguições, ameaças, cobranças e opressões; humilhações e constrangimentos. Culminando em transtornos psicológicos.	Não há que se falar em perseguição ou rigor excessivo;
00446	1°	01F	Constrangimentos, atos praticados pela Reclamada.	Não há prática de ato culposo da Reclamada, passível da caracterização do dano moral.
00446	2°	01F	Conduta abusiva.	Não visualizada a prática de condutas reiteradas de assédio moral.
01638	1°	02F	Acusada de ser perigosa, e de envergonhar a empregadora por manter um relacionamento extraconjugal. Humilhações e constrangimentos.	A própria reclamante deu margem aos comentários de seu relacionamento.
01638	2°	02F	Violação da integridade física. Acusações e comentários vexatórios.	Não evidenciado o assédio moral.
0204700	1°	02F	Quando retomou suas atividades, depois de ter ficado afastada do trabalho por um tempo em razão de uma cirurgia, passou a sofrer constrangimentos e humilhações.	Em face da divergência entre as testemunhas, e do ônus da prova no particular, a ausência de elementos probatórios contundentes, que corroborem a tese da inicial no sentido de que a demandante sofreu assédio moral no ambiente de trabalho cumprindo ressaltar, conforme conceito

				transcrito no início deste item, que o assédio moral pressupõe uma conduta ofensiva reiterada e sistemática, o que não restou provado nos autos.
0204700	2º	02F	Refere ter sofrido perseguições, humilhações e constrangimentos, que culminaram em seu pedido de demissão, conforme demonstrado na instrução processual.	Não se desincumbido do ônus de provar os fatos narrados na petição inicial quanto ao alegado assédio moral.

Fonte: Pesquisa realizada

Dentre as práticas referidas acima, destacam-se duas, ainda não tratadas. A primeira é a proibição de ir ao banheiro. Tal prática, apesar de ser extremamente comum, configura-se em uma das mais odiosas e revoltantes formas de assédio.

A proibição de ir ao banheiro, não raro, acaba gerando a situação mais humilhante de todas, obrigando o funcionário a urinar-se. Mesmo quando não se chega nesse caso extremo, cabe reportar que, além dos danos psíquicos, danos físicos também são ocasionados.

A outra situação que deve ser discutida é a hipótese de não comprovação do assédio. Nesse caso existe, atualmente, uma corrente que diz que a empresa, ou o assediado, conforme o caso, pode processar a suposta vítima pela acusação indevida.

Se tal corrente vingar, por certo haverá a inibição do ingresso de processos e, por consequência, um aumento da prática de assédio moral.

Quadro 23 – Assediadas Mulheres com Improcedência em razão de Assédio/Abalo Sexual/Moral

Processo	Grau	Test	Prática Ocorrida	Valores - Fatores de Fixação
0169200	1º	02F	Coação psicológica; refere que a Escrevente batia palmas e gritava de modo a chamar a sua atenção perante os colegas.	R\$ 15.000,00 Para compensar o constrangimento da reclamante; punir e desestimular a reclamada de praticar qualquer tipo de assédio aos seus empregados.
0169200	2º	02F	Coação psicológica; refere que a Escrevente batia palmas e gritava de modo a chamar a sua atenção perante os colegas.	Não há elementos de prova capazes de corroborar a versão inicial, tampouco ofensa à honra e ou a imagem, capaz de afetar a sua paz interior, abalando a sua personalidade.
0001806	1º	01F	Assédio moral e sexual.	R\$ 10.000,00 Contínua e ostensiva perseguição, que acarretaram em danos relevantes às condições psíquica e moral.
0001806	2º	01F	Assédio moral e sexual.	A prova produzida nos autos não é suficiente; contradições e dúvidas.
00501	1º	02F 01M	Constrangimentos; humilhações.	Não configurado o assédio moral
00501	2º	02F 01M	Assediada pelo encarregado da reclamada a fazer o que quisesse até	Falta de provas que era assediada.

			mesmo sair com ele, sob pena de adulteração do documento, causando-lhe dispensa imotivada.	
0000020	1°	02F	Tratada pela líder do setor com grosseria, que brigava, gritava, chamava-lhe atenção de seus colegas de trabalho.	Não comprovado, visto que exige a comprovação do dano sofrido pela vítima, a culpa do agente e o nexo de causalidade entre a conduta do agente causador e o dano causado. Não se trata de exigir a comprovação do dano moral em si, mas, sim, prova dos fatos que geraram a dor, o sofrimento, o constrangimento, a humilhação, a partir dos quais se possa inferir a configuração do dano moral.
0000020	2°	02F	Assédio moral no trabalho praticado pelo representante da reclamada.	Trata-se de dissabores inerentes ao cotidiano laboral e que não ensejam a indenização postulada.
0122700	1°	01F 01M	Vítima de agressão no seu íntimo, quando exposta a condição de labor excessivo. Além de, não raras vezes, ser ofendida a sua integridade moral, acarretando dano moral de ordem inestimável.	Os fatos noticiados não restam comprovados, inócua a digressão sobre danos morais e parâmetros para fixar a indenização.
0122700	2°	01F 01M	Vinha sofrendo pressão de seu superior hierárquico para que pedisse demissão; eram-lhe exigidos trabalhos pesados, não condizentes com a sua condição; foram realizados descontos em seu salário por alegação de “comer” as mercadorias expostas no estabelecimento, sendo obrigada a assinar recibos de adiantamento de salário.	Não se desincumbiu de seu ônus de demonstrar a ocorrência de fatos que caracterizassem o alegado assédio moral.
01351	1°	01NI	Recebeu injusta pena de suspensão. Alega que sofria assédio moral, já que era obrigada a prestar horas extras em dias de folga. Assevera que ocorreu extrapolação do poder diretivo e disciplinar.	Dado o poder disciplinar que detém o empregador, dá ensejo a aplicação da penalidade à empregada, pois importa não só desacato a ordem superior, mas também descumprimento de uma obrigação contratual de diligência de parte da empregada.
01351	2°	01NI	Recebeu injusta pena de suspensão. Alega que sofria assédio moral, já que era obrigada a prestar horas extras em dias de folga. Assevera que ocorreu extrapolação do poder diretivo e disciplinar.	Os supostos danos morais constituem-se em meros sentimentos subjetivos, insuficientes para autorizar a indenização pretendida. Não há, portanto, fundamento para a indenização postulada, o que afasta a pretensão recursal.

Fonte: Pesquisa realizada

Se tais situações são comparadas às demandas com procedência, observa-se que os fatos são muito semelhantes, mudando apenas a prova que foi realizada. Contudo, não é possível que se esqueça de fazer a diferenciação entre o assédio sexual e o assédio moral.

Cabe explicar que o assédio sexual, quando ocorrido, gera efeito em duas esferas. O assediador será processado criminalmente pela prática de assédio e, ao mesmo tempo, haverá a responsabilização pecuniária pela prática ocorrida, ou seja, o assediador sexual, além de responder juntamente com a empresa pela indenização do dano moral decorrente da prática do assédio, também responderá penalmente pelo crime praticado.

Já na prática de assédio moral, o assediador não responderá pelo crime, eis que a conduta não é tipificada. Outra diferença importante é que caso o assediador sexual seja condenado no processo penal, automaticamente será condenado ao pagamento da indenização, evitando todo o problema referente à produção de provas.

Essa também seria uma das vantagens da tipificação do assédio moral como crime. Se houvesse tal legislação, haveria incidência da mesma norma que é aplicada ao assédio sexual, ou seja, se o assediador moral fosse condenado criminalmente, na hipótese de existência de norma tipificando o assédio moral como crime, a vítima teria o problema da prova praticamente resolvido, pois, como dito, sendo o assediador moral condenado pelo crime, também seria condenado pelo dano.

5.3 DA COMPROVAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Conforme é possível apurar, diversas práticas de assédio demonstram dificuldade no momento de sua comprovação e, mesmo que tenham efetivamente ocorrido, são consideradas inexistentes por não serem comprovadas. As vítimas do assédio têm grande dificuldade na seara probatória, até porque o assédio, por sua própria natureza, é atividade realizada de modo escondido, quase subterrâneo. Analisando-se juridicamente a questão do assédio, que é um dos focos deste trabalho, é importante frisar que, por mais tempo que a vítima tenha sido assediada, por mais odiosa que tenha sido a prática sofrida, caso não exista prova, seja documental, seja testemunhal, considerar-se-á que o assédio nunca ocorreu.

A vítima deve, quando possível (sabe-se que, às vezes, o assédio é tão grave, que a vítima perde a condição de realizar qualquer ato), tentar guardar provas dos atos de assédio praticados, a fim de, no futuro, se for necessário, conseguir fazer a prova dos fatos ocorridos.

Além disso, conforme já referido acima, pode acarretar em reversão dos pólos, ou seja, uma acusação que não se consiga provar, pode acarretar para o assediado o papel de algoz e, para o assediador, a condição de vítima.

5.4 MAPEAMENTO DOS VALORES DE INDENIZAÇÃO ATRIBUÍDOS ÀS SENTENÇAS RELATIVAS A ASSÉDIO MORAL CONSIDERADAS PROCEDENTES EM 1º OU 2º INSTÂNCIA

Quadro 24 - Faixa de valores pagos de indenização para ações relativas à Assédio Moral – 1º e 2º Grau

Faixa de Valores	Sentenças de 1º Grau		Sentenças de 2º Grau	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
3.000,00 – 5.000,00	04	02	05	04
5.001,00 – 10.000,00	03	07	06	06
10.001,00 – 15.000,00	03	04	01	01
15.001,00 – 20.000,00	01	01	01	01
20.001,00 – 25.000,00	02	-	-	-
25.001,00 – 30.000,00	01	02	02	01
30.001,00 – 35.000,00	01	-	01	-
35.001,00 – 40.000,00	-	-	01	-
40.001,00 – 55.000,00	-	-	-	-
55.001,00 – 60.000,00	01	-	-	-
12x a última remuneração	01	-	01	-
Valor eq. a um mês de sal.	-	-	01	-

Fonte: Pesquisa realizada

Dentre as demandas que tiveram êxito, observa-se que a maioria das condenações fica na faixa entre R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Apenas 6% (seis por cento) tiveram condenações acima de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais). O valor das condenações é outro ponto que merece considerações.

Denota-se da pesquisa que a maioria absoluta das condenações fica abaixo de R\$ 15.000,00, sendo que a maior parte, dentro deste volume, fica abaixo dos R\$ 10.000,00.

Aqui cabe analisar o quanto o valor das condenações de assédio é motivador para cessação da prática.

As condenações devem ter um caráter reparador para compensar a vítima pelo dano decorrente do assédio sofrido; mas também um caráter punitivo/pedagógico, a fim de que a prática não se repita pelo assediador. Vê-se pela pesquisa que a média aplicada pelos juízes, a título de condenação por dano moral, é relativa a valores que vão de R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00. Os casos com decisões mais expressivas, acima de R\$ 50.000,00, em que pese sejam objeto comum de estudo, são raros.

Assim, considerando os critérios adotados de forma pacífica pela jurisprudência, quais sejam, reparador e punitivo/pedagógico, podemos questionar: será que o valor de R\$ 10.000,00 é suficiente para compensar uma perseguição com assédio? Será que o valor de R\$ 10.000,00 compensa a dor e o sofrimento que um assediado teve após ser perseguido por meses e meses seguidos? Será que o valor de R\$ 10.000,00 compensa todas as sequelas resultantes à vítima pela prática do assédio? Entendemos que não.

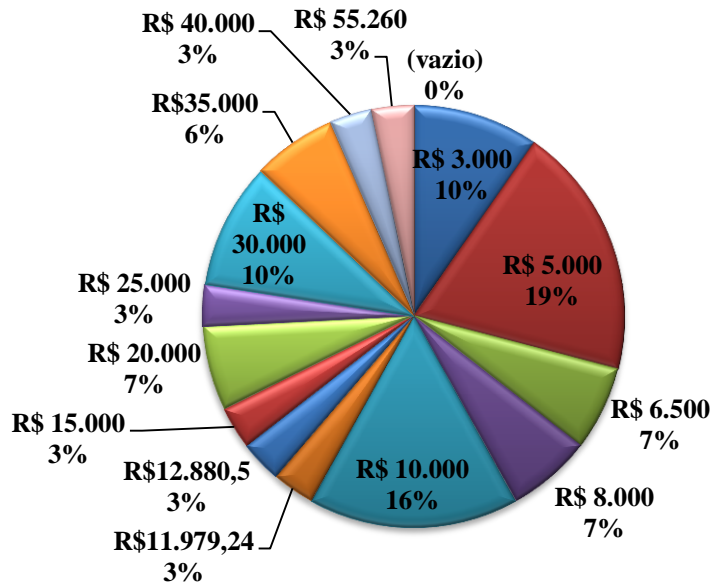
Pode-se perguntar ainda: o valor de R\$ 10.000,00 é punitivo suficiente para inibir a empresa de praticar novamente o assédio? O valor de R\$ 10.000,00 é punitivo suficiente para que a empresa opte por reduzir suas metas, diminuindo, assim, a prática de assédio? O valor de R\$ 10.000,00 é suficiente para que empresa implante medidas custosas que cessem a prática de assédio? Entendemos que não. Os valores aplicados em média pelo judiciário, atualmente, não são suficientes para inibir as práticas, o que se demonstra pelo aumento do número de processos ingressantes com pedidos de assédio moral, no âmbito trabalhista.

Ocorre que toda a prática de assédio gera indenização por danos morais. E sob um suposto argumento de não banalização do dano moral, os valores dos processos que versam sobre essa situação acabam tendo um resultado sem eficácia punitiva e, tampouco, reparatória.

Sabemos que o judiciário enfrenta alguns dilemas, por exemplo: havendo uma condenação de dano moral relativa ao assédio moral, e sendo essa mesma condenação aplicada para outras práticas, como, por exemplo, perda de membros em acidente de trabalho, como justificar que um processo em que se discutem “meras” ofensas, tenha um valor de condenação maior do que uma amputação de parte do corpo?

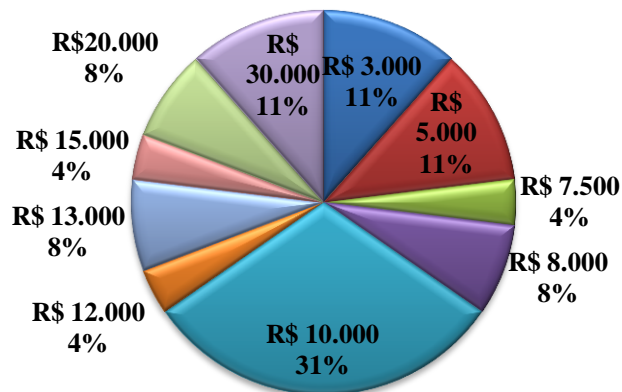
Como dito, em que pese o judiciário dirima dilemas, fato é que, do ponto de vista do autor, os valores médios atuais fixados nas decisões não têm alcançado os critérios punitivo e pedagógico.

Gráfico 4 – Dos Valores de Procedência Para Homens



Fonte: Pesquisa realizada

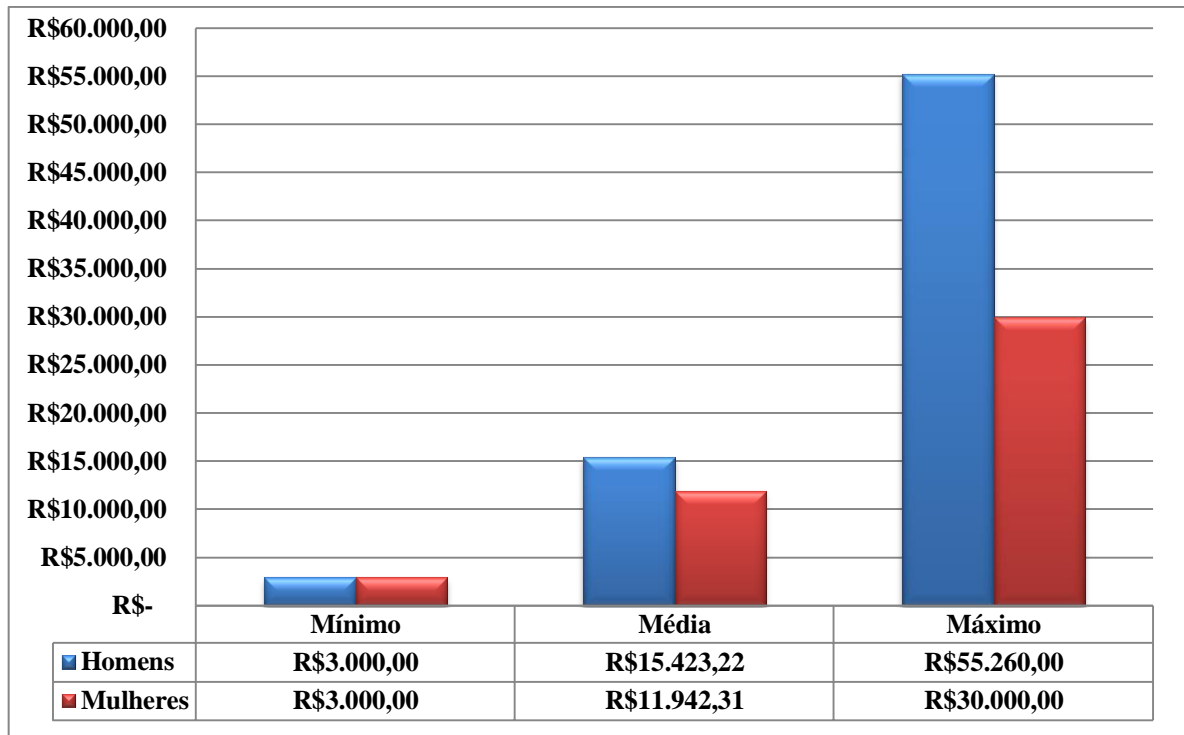
Gráfico 5 - Dos Valores de Procedência Para Mulheres



Fonte: Pesquisa realizada

As ações que obtiveram maiores resultados de valores referiam-se a práticas de assédio identificadas na decisão, como “*esvaziamento sistemático das atividades do empregado*” e desvalorização e desrespeito agravados pela frustração da perda da perspectiva de crescer profissionalmente, em decorrência do curso de doutorado, por exemplo, que a assediada havia iniciado junto à própria assediadora.

Gráfico 6 - Comparativo entre os valores gerais de homens e mulheres



Fonte: Pesquisa realizada

Dos valores das condenações para mulheres, vê-se que os mais elevados equiparam-se à média masculina de até R\$ 15.000,00. Além disso, ressalta-se que enquanto os valores vão subindo, as quantias relativas às mulheres vão caindo e a referente a dos homens aumenta.

Outro destaque que deve ser feito é com relação aos valores máximos alcançados nas condenações. Vê-se claramente, nos casos extremos, que o valor máximo obtido pelos homens é quase o dobro dos valores alcançados pelas mulheres. A equiparação ocorre na órbita dos valores baixos. Os valores mais expressivos são deferidos para os pedidos masculinos.

5.5 O ENTENDIMENTO DO ASSÉDIO MORAL

5.5.1 O Entendimento do Assédio Moral na Perspectiva do Judiciário

O assédio moral na perspectiva do judiciário e de seus operadores tem sido tema de estudos cada vez mais aprofundados e mais abrangentes.

Tanto os juízes quanto o procurador do Ministério Público do Trabalho e o diretor de secretaria aqui entrevistados têm entendimento similar à doutrina. Observa-se ainda que todos estudam o assunto, tentam se aprofundar sobre o mesmo e, para tanto, acabam utilizando as mesmas obras. Não há divergência entre os autores já considerados como clássicos em seus conceitos principais. O entendimento sobre o assédio moral exarado pelos operadores do direito é consoante o entendimento encontrado na revisão da literatura, conforme se depreende dos trechos das entrevistas:

O assédio moral, bom, exige, primeiro, uma conduta de alguém contra outra pessoa, ou contra um grupo de pessoas. Uma conduta que exponha outra pessoa, uma conduta de uma pessoa no ambiente de trabalho, que exponha outra pessoa nesse ambiente de trabalho, a uma situação constrangedora, vexatória, discriminatória, que possa ser tipificada como desrespeito a honra, que está previsto no artigo 5º (quinto) nos incisos V e X da Constituição Federal, basicamente é isso. Mas uma conduta, uma prática, reiterada, independentemente desta prática ser proposital, ter a intenção de fazer isso, ou decorrer do dito temperamento ou jeito, como se fala, da pessoa que faz isso. Porque se tem esse jeito, isso tem que mudar, a pessoa tem que se adaptar a conduta mais aceita, como eu disse, isso muda. Então é importante saber onde isso ocorre, porque, o que é aceito, como assédio moral, em um determinado ambiente de trabalho, pode, não ser, tipificado como assédio moral, em um outro ambiente de trabalho. Por isso não existe uma definição, tipificação, exata, minuciosa do que é assédio moral. Porque depende das circunstâncias (Informação Verbal).³⁶

A dificuldade e a divergência entre essas pessoas ocorrem, primeiramente, na aceitação ou não da prova produzida pela vítima. Verificou-se, nas decisões mostradas, que as provas apresentadas por um assediado podem ser aceitas por um juiz e por outro não.

Apesar dos conceitos principais sobre o assédio moral estarem praticamente definidos junto à doutrina, não se encontra na literatura a forma de comprovação dessas práticas já consensualizadas. A fragilidade encontrada na literatura sobre o modo e a forma de se realizar tais provas acaba por gerar divergência quanto à aceitação ou não das mesmas.

O segundo ponto de divergência e de falta de critério está na valoração do dano, a partir do momento em que é considerado existente o assédio.

Superado o problema inicial de configuração ou não do assédio, em razão da problemática das provas, surge a questão da fixação do valor compensatório ao empregado assediado e punitivo ao assediador. Conforme se extrai da análise e das respectivas decisões, vê-se a grande divergência entre os valores fixados pelos juízes, divergência essa que ocorre tanto entre os juízes de primeiro grau, como entre os juízes de primeiro grau e os de segundo grau. Tal entendimento é reforçado pelo Juiz do Trabalho, também no que exara entendimento consoante as decisões trazidas a este estudo, no que se refere aos valores das condenações,

³⁶ Entrevista concedida por SECRETARIA, Diretor de. **Entrevista II**. (Nov. 2013). Entrevistador: Alexandre de Oliveira Fistarol. Porto Alegre, 2013.

pela prática do assédio:

Assédio moral é aquela situação em que o empregado se vê numa situação desconfortável diante de reiteradas perseguições que acabam acontecendo no ambiente de trabalho. Estas perseguições por sua vez, tem o objetivo de fazê-lo pedir demissão, de fazê-lo sair do ambiente de trabalho com um modo de redução de custos, inclusive por parte das empresas. Mas, também tem acontecido aqui na nossa vida prática, em situações como cobranças de metas, como brincadeiras indevidas, como numa série de casos concretos, que acabou inclusive mudando o foco da nossa abordagem na Justiça do Trabalho, sobre o assunto, mas enfim é um conceito amplo é difícil de descrevê-lo em poucas palavras.

Varia de caso a caso. É o mesmo problema, porque na realidade, o assédio moral ele gera um dano moral, um dano extrapatrimonial. Na minha ótica, o dano moral, o dano extrapatrimonial, ele é uma violação objetiva de um dos direitos da personalidade, da pessoa, enfim, que estão lá no artigo quinto, intimidade, vida privada, honra, enfim, toda essa gama de direitos. O que normalmente se confunde um pouco, é dano moral com sofrimento, na realidade sofrimento é consequência da violação desse direito de personalidade. Tanto é verdade, que não precisa sofrer para ter dano moral, que as pessoas jurídicas podem ser vítimas de dano moral, conforme aquela súmula do STJ 189. Porque pode ter sua imagem objetiva abalada, que é o direito de personalidade das pessoas jurídicas, não tem a ver sofrimento com dano moral. No caso do assédio moral, normalmente o dano está associado a sofrimento, por isso que a gente acaba confundindo, mas na realidade isso é uma ofensa à própria honra da pessoa, a imagem dela, a autoimagem, a imagem que ela tem perante os terceiros também, e a violação desse direito normalmente gera essa dor. O que eu vejo normalmente, nesse tipo de caso é que conforme o grau da violação vai ser maior ou menor o valor da indenização. Como a indenização por dano moral, além dela tentar reparar esse dano, que não tem como reparar, é impossível, tentar reparar trazer um conforto, um valor em dinheiro para pessoa compensar isso, essa dor que ele sentiu, essa violação desse direito dela, ele tem o outro lado que é o lado de tentar punir o agressor, de tentar ensiná-lo pedagogicamente, com o efeito da indenização, para que ele pense duas vezes antes de fazer de novo, porque a gente não pode imaginar que indenização seja tão baixa que não surta nenhum efeito, no agressor. Ele precisa entender que se ele fizer isso de novo, ele vai pagar muito caro por isso, tem esse efeito também, a indenização por dano moral. Por isso, que, tem que considerar esses elementos, de um lado o tamanho da lesão a pessoa, do outro lado se ela foi agravada com sofrimento impar, alguma coisa, assim, extraordinária, por outro lado, o caráter pedagógico da indenização, e por fim ainda, aquele critério que não pode ser tão grande a indenização de modo a empobrecer o agressor, mas também não tão alta de modo a enriquecer a outra parte. São elementos que a gente acaba somando, para tentar fixar um valor, e não é fácil de dizer se é dez, vinte, trinta, cinquenta, cem mil reais, vai variar de caso a caso (Informação Verbal).³⁷

O entrevistado que atua como Diretor de Secretaria tem entendimento no mesmo sentido:

Olha, eu poderia, eu poderia olhar uns casos aqui que eu... aqui, por exemplo, tem um processo, contra, de um homem contra uma indústria, que foram expressões ofensivas, essa aqui é um caso de assédio moral. Ele foi chamado de vagabundo e vadio pelo encarregado, mais de uma vez. O primeiro grau fixou uma indenização de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), o Tribunal reduziu para R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Esse é um caso. Outro caso aqui, o caso de uma mulher contra um Cartório de Registros Públicos de Caxias do Sul, Do que tratava aqui, tratamento humilhante por parte da chefia, teria causado abalo psicológico. Foi fixado ali na época uma condenação de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), entretanto, nesse caso aqui o

³⁷ Entrevista concedida por TRABALHO, Juiz do. **Entrevista I**. (Nov. 2013). Entrevistador: Alexandre de Oliveira Fistarol. Porto Alegre, 2013.

Tribunal reverteu e absolveu, ele disse que não era o caso, não foi provado que isso ocorria de forma constante, e que não trouxe objetivamente, fatos que pudessem causar o abalo moral, não teve elementos de prova. [...] (Informação Verbal).³⁸

Ocorre que a falta de normas de fixação pode levar o julgador, em primeiro lugar, a utilizar o critério subjetivo para aceitar ou não a prova, configurando ou não o dano. Em segundo lugar, pode utilizar-se de critérios subjetivos para fixação dos valores condenatórios. O uso eventual de um critério subjetivo é considerado como uma situação que deve ser repudiada, pois foge de qualquer corolário lógico, ficando o assediado e o assediador dependentes de questões e entendimentos pessoais do julgador.

Outra situação importante reportada pelo procurador do Ministério do Trabalho é a possibilidade de a realização de TAC's – Termos de Ajustamento de Conduta, documento através do qual o assediador se compromete a cessar com a prática do assédio, sob pena de ser penalizado.

[...] nos exemplos que eu citei anteriormente, todos estes foram resolvidos com ajuste de conduta. Para o Ministério Público do Trabalho, quando ele chama para o ajuste de conduta, ele já tem a prova, já colheu e já está convencido de que a empresa errou, então a empresa não tem muita saída, ela sabe que o procurador vai optar entre o ajuste de conduta e a ação civil pública, por um dos dois caminhos, então ela geralmente escolhe o TAC porque aí ela consegue de uma forma mais, menos prejudicial, para ela empresa reorganizar sua conduta.

E as empresas que tem firmado, de regra elas tem cumprido?

Entrevistado: Tem cumprido, tem cumprido... nesse quesito do assédio moral sim. O que a gente nota, é que uma vez identificado o assediador em geral, esse assediador, as vezes até é, ou reenquadrado, ou reeducado, ou até dispensado eventualmente. Então assim, elas procuram cortar na raiz o problema, uma vez reconhecido, uma vez comprovado que existe (Informação Verbal).³⁹

A possibilidade do referido TAC é extremamente interessante para a empresa, pois apesar de restar comprovada a prática do assédio, a mesma passa incólume por qualquer eventual sanção que lhe pudesse ser aplicada, ainda mais que “cortar na raiz o problema” resulta demissão do assediador e não revisão dos modos de gestão.

No mesmo cerne, as empresas que têm a prática do assédio como hábito, não irão se beneficiar dessa possibilidade, já que sabedores de sua provável reincidência não irão ter interesse de enfrentar a multa pelo descumprimento.

³⁸ Entrevista concedida por TRABALHO, Juiz do. **Entrevista I.** (Nov. 2013). Entrevistador: Alexandre de Oliveira Fistarol. Porto Alegre, 2013.

³⁹ Entrevista concedida por TRABALHO, Procurador do Ministério. **Entrevista II.** (Nov. 2013). Entrevistador: Alexandre de Oliveira Fistarol. Porto Alegre, 2013.

5.5.2 O Entendimento do Assédio Moral na Perspectiva do Sindicato Patronal

Das entrevistas realizadas com os presidentes dos sindicatos patronais, o que salta aos olhos de forma contundente é o fato do desconhecimento do assédio moral com maior profundidade.

Portanto, torna-se importante a compreensão do assédio moral com o fenômeno complexo multifacetado, por meio de uma análise social das formas de organização das relações sociais. Em outras palavras, esse fenômeno é definido não por um dos participantes da relação, mas por condicionantes individuais, grupais [...] (MEURER; STREY, 2012, p. 468).

O que se destaca das entrevistas é, inicialmente, a confusão existente entre assédio moral e assédio sexual. Houve entrevista em que o entrevistado chegou a responder a todas as perguntas sobre assédio moral, como se estivesse sendo questionado sobre assédio sexual.

Entrevistado: O que se entende por assédio moral? Pode ser simplesmente o assédio de um cliente, como pode ser dentro da empresa. O assédio moral, eu acho que compreende não só a relação homem mulher, mulher e homem, mas o assédio moral também pode afetar duas mulheres, dois homens. Isso que eu entendo, né? É ou você tá em cima ou você pega no pé, ou você ofender, isso é um assédio moral.

Entrevistado: Eu acho que é raro de se unir o quê que é assédio moral e o que não é. A gente tem uma grande frequência porque a gente trabalha num estabelecimento público. A relação sempre é maior de homem para a mulher do que da mulher para o homem, mas em um setor onde se trabalha muitas mulheres e muitas vezes as pessoas julgam isso muito mal por ela estar exposta ao público. Julga-se porque está trabalhando à noite, coisa assim, que poderia haver alguma coisa.

Entrevistado: Clientes pra funcionários, dentro de hotéis, coisa assim, tem bastante. Clientes, coisa assim. Então a gente. Primeiro passo é alertar o funcionário para que comunique a gerência imediatamente, ou logo. Dentro de restaurantes, também há o assédio. Eu acho que a maior incidência é relações entre colegas de trabalho e também logicamente, também, deve ter de patrões e empregados.

Entrevistado: Hotéis, restaurantes, também. Restaurante também. Restaurante tá exposto...

Tem bastante também. Vou falar um expressão meia chula, vamos dizer assim, existe muito cliente que acha que quando uma funcionária tá trabalhando à noite e coisa e tal, ela é fácil, é da vida, é sei lá, o que eles dizem.

Confundem as coisas, né? (Informação Verbal)⁴⁰

Também se denota que a atuação dos Sindicatos Patronais (da mesma forma que os Sindicatos dos Empregados) fica restrita basicamente à realização de palestras para os associados e alguma eventual consultoria jurídica.

⁴⁰ Entrevista concedida por Presidente Sindical Patronal. **Entrevista IV.** (Nov. 2013). Entrevistador: Alexandre de Oliveira Fistarol. Porto Alegre, 2013.

Outro detalhe importante é o fato que entre os sindicatos patronais e de empregados não existe comunicação, informação essa confirmada por ambas as instituições. Ocorre, na esfera dos sindicatos patronais, que não há grande interesse em fazer o associado interar-se do assunto. O sindicato em si, independente de sua gestão, tem interesse inerente ao assunto do assédio moral, pela sua própria natureza. Dessa forma, o que ocorre é a falta de interesse de transmitir informações importantes ao associado.

Como regra geral, no que tange aos sindicatos patronais, afirma-se que sua atuação se restringe basicamente à realização de palestras eventuais, ocasionais publicações em jornais ou revistas da entidade, e o departamento jurídico é apenas para fins de consultoria. Contudo, entende-se que essa forma de atuação é reflexo do baixo ou médio interesse dos associados, que passam a inteirar-se do assunto quando efetivamente processados.

Raríssimas são as empresas que, sem sofrerem qualquer espécie de processo, buscam formas preventivas de evitar o assédio. Muitas mudam tal postura após o enfrentamento de uma primeira ação judicial, mas até então a regra é a inércia.

Ainda nesse sentido, importante ressaltar que mesmo algumas empresas que já sofreram demandas de assédio não tomam atitudes para mudar certas condutas, comportamento esse considerado errôneo. O que ocorre nesses casos é que tais empresas, em razão de uma eventual improcedência da demanda proposta por motivo de ausência de provas, entendem que não há problema em sua conduta.

Outras simplesmente calculam quanto podem perder em demandas dessa natureza, e entendem que a prática continua sendo mais lucrativa. Analogicamente é a mesma postura que se mantém com os casos de *recall* e *overbooking*.

5.5.3 O Entendimento do Assédio Moral na Perspectiva do Sindicato dos Trabalhadores

O entendimento dos presidentes dos sindicatos dos empregados assim se expressa:

Bom, assédio moral para nós é toda aquela pressão que o funcionário poderá receber, né? Isso no cumprimento de uma meta, ou também, quase que um desacato, ou seja, uma pressão perante outras pessoas, onde ser humilhada, ela se sentir humilhada (Informação Verbal).⁴¹

⁴¹ Entrevista concedida por Sindicato dos Trabalhadores, Presidente. **Entrevista V.** (Nov. 2013). Entrevistador: Alexandre de Oliveira Fistarol. Porto Alegre, 2013.

Das entrevistas dos presidentes sindicais, é possível auferir que as mesmas estão em consonância com as entrevistas dos juízes e demais operadores do judiciário, no que se refere aos setores de maior incidência das práticas de assédio. Nesse cerne, destaca-se o comércio como um dos principais focos de incidência dessa prática, mesmo considerando que algumas reclamações não se caracterizam como assédio.

Bastante, no comércio bastantes casos, inclusive na nossa. Nós temos aqui um atendimento psicológico e o que mais chega, o que mais a nossa profissional nos traz é o assédio que ocorre dentro das empresas. Desde a parte de intimidação, de cobrança até, que muitas lojas, trabalham em cima de cota, de vendas, essas coisas, e o assédio que é feito em cima do vendedor, principalmente, é muito grande. Cumprir a cota, por não ter cumprido, às vezes a cota, daí os caras são desqualificados. Então pelo que nós percebemos e vimos, é que é grande, o assédio é forte mesmo.

Nos comerciários é, principalmente no setor dos vendedores, é a questão de metas, por não cumprir metas, daí o pessoal pressiona mesmo, né? E às vezes a forma de pressionar se torna inconveniente, né? Vai, vai, para outro campo que nós não achamos que é ou porque às vezes chama o vendedor de incompetente, de desqualificar mesmo a pessoa, acontece bastante isso (Informação Verbal).⁴²

Também no mesmo sentido dos relatos fornecidos pelos entrevistados que atuam no judiciário, apura-se o fato de que grande parte das ocorrências de assédio moral advém do despreparo dos gestores.

Mas bastante despreparo, às vezes, porque a pessoa foi posta a um cargo superior então já se acha também, que pode fazer qualquer coisa. E, nesta área bastante mercado, principalmente mercados maiores têm muito, os gerentes os supervisores, os superiores que como trabalham também com muita gurizada, gente jovem mesmo. O mercado é maior, o nível de idade é bem baixo, então eles intimidam bastante os funcionários. Intimidam mesmo (Informação Verbal).⁴³

Vê-se, ainda, que a postura dos Sindicatos dos Empregados é majoritariamente reparatória e não preventiva.

A maior parte dos atos dos referidos sindicatos visa à reparação e ao cuidado posterior com o assediado. As medidas preventivas ocorrem em menor incidência do que as de caráter reparatório.

Outra situação que se extrai das entrevistas com o sindicato dos trabalhadores é a afirmação de que grande parte das práticas de assédio moral ocorre com mulheres.

⁴² Entrevista concedida por SINDICAL, Presidente. **Entrevista V.** (Nov. 2013). Entrevistador: Alexandre de Oliveira Fistarol. Porto Alegre, 2013.

⁴³ Entrevista concedida por Juiz. **Entrevista II.** (Nov. 2013). Entrevistador: Alexandre de Oliveira Fistarol. Porto Alegre, 2013.

Embora esse dado seja contrário ao apurado nas tabelas realizadas com base nas sentenças, que apontaram que os homens perfazem maior número de ingressos de demandas por assédio, tal contexto é facilmente explicado pelo fato de que diversas mulheres pedem informações e, assim, nem todas ajuízam o processo por medo de represálias, questões de foro íntimo e eventuais problemas que podem ocorrer dentro de seu núcleo familiar.

O equívoco, nesse caso, dessas pessoas, encontra-se no valor da possível indenização. Observa-se que, nos casos de assédio, podem ocorrer indenizações muito mais altas que a média paga, ultrapassando os cinquenta mil reais. Em que pese o Procurador do Ministério Público do Trabalho tenha entendimento referenciado da jurisprudência, ele próprio afirma que sempre se busca indenização por assédio moral em patamares elevados.

Há parâmetros de valores de indenização pelas práticas de assédio?

Entrevistado: Não, esses parâmetros são bem delineados pela jurisprudência, evidentemente que enquanto membro do Ministério Público do Trabalho, a gente costuma pleitear quantias bem significativas, para que haja o conteúdo pedagógico da questão. Agora, ao que eu tenho conhecimento, nosso Tribunal Regional do Trabalho da 4^o (quarta) Região, tem mantido um patamar médio de indenizações, que justamente procuram ponderar entre evitar o enriquecimento ilícito do autor, e de uma outra forma compensar e educar em função do fato lesivo, então eu não saberia te dizer em valores, mas acredito que Tribunal da 4^o (quarta) região tem sido bem sensível nessa ponderação aí, de numerário (Informação Verbal).⁴⁴

De toda sorte, vê-se que da mesma forma que no caso do sindicato patronal, ainda existem desconhecimento e confusão sobre o que é o assédio moral e quais as suas características. Algumas vezes até eventual desvio de função é caracterizado como assédio.

Bom, se tratando hoje da área de terceirização o assédio moral para nós ele tem ficado na obrigação da imposição, tá, ao trabalhador de quesitos obrigadores da função. E que o trabalhador acaba sendo praticamente doutrinado ou obrigado a fazer certas obras e serviços, que não são de competência da vigilância, mas que muitas vezes devido à função e a não regulamentação da profissão ele se obriga a fazer: tipo atendimento, a pressão do trabalhador é uma função ele tá sempre na obriga ele é bi pressionado a tá sempre trabalhando devido à criminalidade, também. Então, e o patrão sempre cobrando cada vez mais. E isso assim, desmotiva e dá o assédio moral na área da qual a gente representa.

Entrevistador: Casos mais comuns que vocês veem de assédio?

Entrevistado: Fiscais em cima do trabalhador tá, obrigando ele a fazer ou estender serviços, dobras de jornada dentro da área, como obrigação de que se não fizer vai para a rua, ou pode ser punido, são as principais questões que estão acontecendo hoje na área (Informação Verbal).⁴⁵

⁴⁴ Entrevista concedida por TRABALHO, Procurador do Ministério. **Entrevista II.** (Nov. 2013). Entrevistador: Alexandre de Oliveira Fistarol. Porto Alegre, 2013.

⁴⁵ Entrevista concedida por PATRONAL, Presidente do Sindicato. **Entrevista VI.** (Nov. 2013). Entrevistador: Alexandre de Oliveira Fistarol. Porto Alegre, 2013.

O que aparece como denominador em todas as entrevistas, independentemente do sindicato ou mesmo do judiciário, é o fato de que o número de denúncias realizadas dentro da esfera administrativa e da esfera judicial vem aumentando. Tal fato, contudo, não representa, necessariamente, aumento do número de assediados.

Parece inverídico que com toda a legislação existente, subsidiada por intensa fiscalização dos órgãos públicos - como o Ministério do Trabalho, entidades privadas, sindicatos - ainda ocorram mais casos de assédio do que nas décadas anteriores, nas quais vivemos períodos de ditadura militar, era Vargas e Revolução Industrial, que foram momentos históricos em que o objetivo era o desenvolvimento industrial, não importando a que custo.

Frisa-se, além do mais, o risco premente quando se ingressa com uma demanda trabalhista, já que pode ser julgada procedente e acarretar o pagamento de valores extremamente expressivos. Portanto, o que se depreende é que na atualidade ocorre maior busca de direitos por parte das pessoas.

Cabe frisar, contudo, que nem sempre esse direito é existente, como demonstraram várias das sentenças analisadas. Entretanto, é fato que a busca por direitos que a pessoa entende serem devidos aumentou.

Essa evolução social não pode ser ignorada pelo Estado, que deve atuar através de suas longas *manus*, seja pelo legislativo ao criar uma legislação aplicável às hipóteses de assédio moral, seja pelo judiciário.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diversas são as questões referentes ao assédio moral que merecem considerações e conclusões. A prática do assédio moral é fenômeno de múltiplas facetas, todas elas importantes para compreensão de sua problemática, tanto no que tange aos porquês de sua ocorrência, como no que se refere a suas consequências em um sentido *lato sensu*. Analisem-se, assim, as repercussões desta conduta para o assediado e também para o assediador, e igualmente se verificam seus reflexos sociais.

Um dos pontos que deve ser objeto de consideração é o da ausência de legislação específica aplicável. A inexistência de uma normatização⁴⁶ deixa diversos pontos a critério do julgador, o que gera um risco decorrente do entendimento de cada um. Dentre as situações que se destacam como objeto dos critérios subjetivos do juiz, está a valoração da prova que cada julgador entende por aceitar ou não de forma diferente, além dos critérios de valoração do dano reparador do assédio ocorrido, situação que também é considerada refém de critérios subjetivos. Claro que cada sentença prolatada possui fundamentos que justificam a decisão nela constante. Todavia, o que ocorre é que, por exemplo, o mesmo fundamento pode servir para justificar uma condenação em cinco mil reais, como pode justificar uma condenação em cinquenta mil reais. A criação de uma norma aplicável à prática de assédio moral, da mesma forma como ocorreu com a prática de assédio sexual, mesmo que inicialmente incompleta, serviria como parâmetro nas decisões.

A existência de um parâmetro (gerado através de legislação específica) beneficiaria a todos. O próprio assediador teria interesse na configuração de uma norma reguladora, pois quando está na posição de réu, terá interesse em um julgamento justo e com critérios definidos. O assediado, por sua vez, saberá identificar com maior precisão as práticas de assédio, e também será conhecedor dos valores aplicáveis a cada prática ocorrida pelo seu respectivo período de tempo.

Nesse sentido, “Não se trata de transformar assediados em vítimas e assediadores em algozes, mas de reconhecer as condições sociais de produção que os colocam nessas relações antagônicas e instrumentais.” (VIEIRA; LIMA; LIMA, 2012, p.10). Tal entendimento deve ser aplicado para eventual legislação que venha a ser criada e também para as decisões que vêm sendo tomadas.

⁴⁶ Existem diversos projetos de lei que tratam do tema assédio moral, nenhum deles, contudo, foi aprovado até o momento.

A crítica de que se criaria uma norma taxativa, ou seja, *numerus clausus*, a qual limitaria as práticas somente àquelas previstas na lei, não encontra respaldo, pois a jurisprudência poderia, sem problema algum, aceitar e condenar uma situação considerando-a como uma prática nova de assédio moral, mesmo não constando no rol inicial. Além disso, não há impedimento para que novas práticas sejam incluídas na legislação já existente. Outra situação que precisa ser bem esclarecida é a diferenciação entre dano moral e assédio moral; e assédio moral e assédio sexual. Esse esclarecimento deve ser feito principalmente para as possíveis vítimas de assédio, para que consigam perceber com clareza a diferença entre as duas situações.

Além da falta de legislação aplicável, também se depreende que não existem critérios parametrizados dentro do judiciário para a caracterização da prática do assédio, e nem para definição do valor da respectiva indenização nos casos de procedência. Na ausência de lei, as decisões prolatadas poderiam gerar critérios a serem trabalhados nas práticas de assédio moral. Por exemplo, um dos critérios que poderia ser aplicado para fixação do valor do dano, fundamentando em uma analogia, é o que ocorre no direito penal, em que o crime premeditado é tratado com maior severidade. Dessa forma, poder-se-ia aumentar o valor da indenização nos casos em que o assédio fosse premeditado.

Ocorre que a força de uma lei não está na sua existência, mas, sim, na certeza de punição pelo seu descumprimento. O medo⁴⁷ da vítima deve ser transmitido ao assediador, de forma que o iniba de praticar o assédio. O entendimento sobre o que é assédio moral, que vem tomando forma desde os estudos iniciais da professora Marie France Hirigoyen, passando pelos estudiosos brasileiros como Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto, decorre de estudos dos trágicos casos franceses⁴⁸ que culminaram com a morte dos trabalhadores por suicídio e começa, em passos lentos, a se consolidar, conforme se observa das decisões trazidas a este trabalho.

⁴⁷ Os perigos dos quais se tem medo (e também os medos derivados que estimulam) podem ser de três tipos. Alguns ameaçam o corpo e as propriedades. Outros são de natureza mais geral, ameaçando a durabilidade da ordem social e confiabilidade nela, da qual depende a segurança do sustento (renda, emprego) ou mesmo da sobrevivência no caso de invalidez ou velhice. Depois vêm os perigos que ameaçam o lugar da pessoa no mundo – a posição na hierarquia social, a identidade (de classe, de gênero, étnica, religiosa) e, de modo mais geral, a imunidade a degradação e a exclusão sociais. (BAUMAN, 2008, p.10).

⁴⁸ Na França o *harcèlement moral* denominação do assédio moral encontra-se legislado desde 17 de Janeiro de 2002, e tem a seguinte definição: Nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional. Nenhum trabalhador pode ser sancionado, despedido ou tornar-se objeto de medidas discriminatórias, diretas ou indiretas, em particular no modo de remuneração, de formação, de reclassificação, qualificação ou de classificação, de promoção profissional, de transferência ou renovação do contrato por ter sofrido ou rejeitado sofrer os comportamentos definidos no parágrafo precedente ou por haver testemunhado sobre tais comportamentos ou havê-los relatado. (GUEDES, 2003, p.132).

Vê-se, contudo, das informações trazidas a este trabalho, que não bastam apenas os estudos realizados, as conceituações teóricas e as legislações de gabinete sem aplicabilidade. É necessário medidas práticas que possam englobar desde a prevenção do assédio, até a efetiva aplicabilidade da lei a ser criada pelo juiz em sua sentença⁴⁹.

Apesar de notar-se que o judiciário vem procurando aperfeiçoamento e amadurecimento quanto às características e incidências do assédio moral, os sindicatos, tanto dos empregados, quanto patronais, toma pequenas e inócuas medidas no que tange ao assédio moral. Muito desse fato se deve à circunstância de que tais entidades trabalham com mandatos pequenos e escassez de verbas, e, assim, priorizam seus curtos mandatos (em média dois anos cada) com questões de natureza mais eleitoral e/ou eleitoreira.

Observa-se, principalmente, das entrevistas realizadas, que não há um amadurecimento (ou tentativa de) sobre o assédio moral, seus conceitos e suas consequências, tanto por parte dos sindicatos dos trabalhadores, quanto dos sindicatos patronais.

Compreende-se que há boa vontade por parte dos mesmos, contudo, a maioria das medidas que tomam, trata do assédio após a sua prática. Pode citar-se como exemplo o oferecimento de atendimento psicológico e psiquiátrico, e o oferecimento de atendimento jurídico.

As práticas preventivas de ambos os sindicatos restringem-se à realização e palestras eventuais e a esporádicas publicações impressas sobre o tema. Também se deve levar em conta a evolução inerente ao simples passar do tempo, com a consequente adaptação das tecnologias presentes e vindouras, que acaba por gerar a criação de uma nova configuração econômica em forma de rede.

O estudo do assédio, principalmente visando a sua prevenção, deve ser prática recorrente, senão sofrerá pena de que o tema caia no esquecimento, em especial nos sindicatos, cujo norte muda conforme a administração eleita. Bauman em a Vida Líquida (2009, p. 154) refere sobre os processos educativos que:

Mais precisamente, no ambiente líquido-moderno a educação e a aprendizagem, para terem alguma utilidade, devem ser contínuas, e realmente por toda a vida. Nenhum outro tipo de educação e aprendizagem é concebível; a “formação” dos eus ou personalidades é impensável de qualquer outra maneira que não seja uma re formação permanentemente e eternamente inconclusiva.

É totalmente possível que as pessoas tenham ideias e conceitos diferentes sobre o

⁴⁹ Deve ser considerado o fato, de que infelizmente não vivemos em um mundo perfeito, ao contrário estamos mais próximos “do declínio comum das classes em luta”, conceito que Eric Hobsbawm apropria do manifesto comunista em sua obra Como Mudar o Mundo. (HOBSBAWM, 2011, p. 114).

assédio moral, o que deve ser regra em um estado democrático de direito. Porém, alguns conceitos devem permanecer alicerçando os demais.

Também neste trabalho a maior pretensão não é de fechamento ou esgotamento do tema, ao contrário, a presunção é da abertura de novas ideias, em face da análise de uma das facetas do assédio moral, em razão do estudo das sentenças judiciais que embasaram a presente análise. Grisci, Guareschi e Ruedell (1998, p.78), diz sobre a interpretação de um tema:

É necessário dizer, também, que esta é a nossa interpretação. Cada estudioso do assunto tem o direito e o dever de fazer sua interpretação, a partir de seus referenciais (teórico-epistemológicos).

A interpretação é um processo infinito, sempre inacabado [...]. Ele é conflitivo por natureza. Toda a atividade científica, no nosso entender, deve estar baseada num pluralismo democrático. Mas, ao mesmo tempo não podemos nos furtar ao compromisso de mostrar como vemos e entendemos a questão.

Para os próprios assediados é importante a visão do presente tema como um assunto em aberto, em evolução. Importante trazer o entendimento de Kuenzer (1989, p. 182) e seus questionamentos sobre o entendimento dos empregados: “o empregado colabora com a construção do saber social? É relevante ao empregado apoderar-se do saber social dominante, ou este, por já estar conceituado, ser-lhe-ia nocivo?”

Também algumas soluções foram apreciadas como consenso, tanto nas entrevistas realizadas, quanto a partir das sentenças, podendo-se colocá-las como um denominador. Destaca-se a necessidade de qualificação dos gerentes e supervisores no trato com os demais trabalhadores. Medidas dessa natureza poderiam ser facilmente adotadas, pois, além de fácil implantação, também são medidas de baixo custo.

Dentre as implicações teóricas do trabalho, ressalta-se a relação que pode haver entre a administração, o direito e suas análises jurídicas e a psicologia, em especial no que se referem às análises das práticas reportadas pelos assediados, bem como à relação entre os relatos e as práticas efetivamente ocorridas, para fim de verificar a configuração ou não do nexos causal. Este trabalho vai ao encontro de outros trabalhos, como: ‘O Assédio Moral no Trabalho na Visão de Operadores do Direito’ de Battistelli, Amazarray e Koller (2011), que bem reportam: “No que diz respeito à prova, a psicologia teria muito a contribuir na avaliação dos casos, especificamente no estabelecimento do nexos causal entre o assédio e os transtornos psíquicos”.

No tocante às implicações gerenciais, salta à vista a necessidade de uma política de prevenção dentro das empresas, sendo, ainda, a melhor forma de as mesmas humanizarem o

trabalho e evitem o pagamento de indenizações decorrentes da prática do assédio.

Não é esquecida a problemática dos custos que sempre deve ser levada em consideração dentro do ambiente empresarial. Porém, entende-se como possível a prevenção do assédio com a utilização de recursos de baixo custo, ou ainda com a utilização de recursos já existentes, como, por exemplo, a utilização da CIPA, ampliando sua função de prevenção de acidentes, para a prevenção de acidentes e de práticas de assédio⁵⁰.

As atitudes da empresa devem ter realmente o intuito da prevenção, que visa à cessação da prática e, conseqüentemente, a não ocorrência do assédio moral.

Medidas paliativas dentro da atual conjuntura, considerando a informação que os trabalhadores já possuem, ou ainda, considerando-se a facilidade que os trabalhadores possuem na obtenção da informação, acabam por ter conotação negativa e efeito inverso àquele que se esperava.

[...] em muitas empresas reina um clima de indiferença ou suspeita recíprocas, quando não de medo. Mas, mesmo quando as direções se esforçam para criar uma atmosfera colaborativa, quase sempre o convívio tem um ar artificial, forçado, as festas de trabalho e as reuniões são sempre um pouco tristes e patéticas. As panelinhas, as alianças, o bando de puxa-sacos são sempre grupos minados pela desconfiança, pela transitoriedade e pelo carreirismo. Muitas passam a vida inteira como unha e carne com os chefes e colegas de trabalho, sem abdicar do tratamento formal só por uma questão de compostura, exigida pela hierarquia e pelo clima de impessoalidade impostos pela empresa. E não são raros os casos quando alguém se torna alvo de perseguições, bodes-expiatórios, objeto de *mobbing*. (DE MASI, 2000, p. 210).

Uma das sugestões que se deixa para a realização de futuros trabalhos voltados ao tema é a criação de um sistema de quantificação do dano, parametrizando a prática do assédio ocorrida com o valor a ser fixado a título de indenização por este dano.

Sabe-se da utilização de alguns critérios para a fixação do dano, como, por exemplo, a última remuneração percebida pelo ofendido multiplicada pelo número de anos trabalhados na empresa; o pagamento de uma a dez remunerações por ano de trabalho, limitadas a um teto máximo de 20 vezes a maior remuneração do trabalhador (TEIXEIRA, 2009). Contudo, nenhuma forma atual é totalmente aceita, pois há fatores que devem ser levados em conta, como o porte da empresa e a gravidade da prática do assédio moral sofrida.

A criação de um critério sistemático seria um trabalho de extrema relevância e utilidade prática, principalmente enquanto não se normatiza a questão.

Outra possibilidade que se observou lacuna e que é passível de objeto de estudo trata da questão probatória quando da ocorrência do assédio moral. Observou-se, claramente, na

⁵⁰ CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Práticas de Assédio.

pesquisa realizada, que os autores das ações, fossem eles homens, fossem mulheres, tiveram como principal causa de perda de seus processos a falta de prova. Dentro desse contexto o estudo poderia analisar não apenas as provas possíveis de serem produzidas, mas também a valoração das mesmas.

Por exemplo, possibilidade de prova testemunhal e a valoração da mesma para a caracterização do assédio moral; prova trazida por meio eletrônico (e-mail) e também a valoração da mesma para a caracterização do assédio moral.

Outra faceta importante de ser estudada do assédio moral é a repercussão do mesmo para a família do assediado. Abadi, Lembo e Soliva (2010, p. 83) também trazem as consequências do assédio moral para a família do assediado.

Ante este cuadro, muchas veces los familiares reaccionan en primera instancia con enojo, dado que no comprenden los motivos de estos repentinos cambios de conducta de su familiar. El desconocimiento de la gravedad del problema suele llevarlos a creer que su pariente está exagerando y a pensar que “problemas en el trabajo tenemos todos”. Es muy difícil para la familia del acosado comprender las consecuencias psíquicas del acoso laboral sin algún tipo de ayuda externa. Sólo un profesional especializado en esta temática puede hacerles entender de qué se trata este padecimiento y generar en ellos un cambio desde la actitud de enojo inicial hacia un comportamiento más comprensivo hacia su familiar que les permita acompañarlo con una actitud afectiva y tolerante acorde con el duro trance que éste está atravesando.

A ideia de discriminação supõe uma desigualdade. Não qualquer desigualdade, mas a desigualdade arbitrária, desarrazoada, inaceitável diante das circunstâncias. Por isso que, no fundo, se a justiça se relaciona com a igualdade e a igualdade repele a discriminação, a discriminação é também negação da justiça. (MALLET, 2003, p. 18).

Relativamente às limitações ocorridas para a realização deste trabalho e de suas análises sobressaíram-se os fatos de que as decisões judiciais utilizadas para a pesquisa não traziam a idade dos envolvidos, nem dos assediados, nem dos assediadores. Contudo, a principal limitação se deu em razão de que nem todas as decisões referiam o valor exato da condenação, o que dificultou a análise do montante.

A prática do assédio moral não se encontra mais batendo nas portas das empresas. Ela já entrou há muito tempo e, portanto, além das possibilidades já referidas nessas considerações finais, faz-se necessária a aplicação de uma medida imediata, que já produza efeitos interruptivos desta conduta. Neste cerne, entendemos que a mais rápida solução, com aplicabilidade imediata e também futura, com efeitos permanentes enquanto mantida, seria o aumento nos valores das condenações. Considerando-se, conforme análise realizada, que os valores médios de condenação estão na faixa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), vislumbra-se que um aumento significativo deste valor seria fator inibitório imediato da prática do assédio

dentro das organizações. Enquanto o valor de uma condenação por assédio moral for compensada pelo lucro obtido com a prática, nunca haverá a cessação desta conduta⁵¹ (GUNTHER, 2009).

Todas as demais medidas reportadas se tornariam inócuas, caso não restassem vinculadas ao aumento do valor das indenizações pagas às vítimas. De nada adianta que se defina uma norma o assédio moral, se não houver, juntamente a ela, o temor da sanção pelo seu descumprimento⁵². Várias práticas prejudiciais à sociedade ocorrem em face não da permissividade da legislação, mas da ausência de qualquer receio por descumpri-la. É adequado apropriar-se de Bauman (2011, p. 107) para encerrar estas conclusões com sua afirmação, que diz: “Quando a crise chega e o novo desastre bate à porta, nem você nem eu temos o direito de pedir desculpas por não termos sido avisados”. Estamos todos cientes, conforme fartamente demonstrado nesta dissertação, da existência do assédio e suas consequências.

A opção pela inércia é uma forma de aceitar a prática do assédio, e que tem e terá consequências graves, impossíveis de prevê-las. A gravidade, no entanto, é uma certeza, porque a prática do assédio e, em especial, a sua permissividade gera efeitos em um universo que abrange a todos, já que atingindo aqueles que são trabalhadores, acaba por, direta ou indiretamente, atingir a sociedade como um todo. Desta feita, a busca da cessação dessas práticas deixa de ser uma opção, e se torna uma necessidade, pois o raciocínio inverso também é verdadeiro, a continuidade da prática, acaba por gerar seu aumento e aceitação, mesmo que sem concordância. Nessa hipótese não haverá possibilidade de qualquer discussão e nem de apontamentos de culpa, pois seremos todos responsáveis.

⁵¹ “A ganância é algo entranhado na mente humana. A maioria de nós a tem em altas doses e ela deve ter inspirado mais sermões dominicais do qualquer outro dos nossos traços menos nobres [...] a ganância está de tal forma entranhada em nossas almas, que arrancá-la é tão difícil quanto mudar a cor dos nossos olhos.” (GUNTHER, 2009, p.31).

⁵² “A essência da administração do risco está em maximizar as áreas onde temos certo controle sobre o resultado, enquanto minimizamos as áreas onde não temos absolutamente nenhum controle sobre o resultado e onde o vínculo entre efeito e causa está oculto de nós.” (BERNSTEIN, 1997, p. 197).

BIBLIOGRAFIA

ABADI, M.; LEMBO, N.; SOLIVA, M. P. **Acoso Laboral**. 2. ed. Buenos Aires: Ananké. 2010.

AGUIAR, A. L. S. **Assédio Moral: O Direito a Indenização pelos Maus Tratos e Humilhações Sofridos no Ambiente do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

AUSFELDER, Trude. **El acoso moral em el trabajo**. Barcelona – Espanha: Editora Océano Ambar, 2002.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 07 set. 2013.

BARRETO, M. **Violência, Saúde e Trabalho (Uma jornada de Humilhações)**. São Paulo: PUCSP, 2006.

BARROS, A. M., Assédio Moral. **Síntese Trabalhista**. Porto Alegre: IOB Thomson., 2004, p.136 – 151.

BATTISTELLI, B. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H. O Assédio Moral no Trabalho na Visão de Operadores do Direito. **Psicologia & Sociedade**, nº 23, p. 35-45, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **44 Cartas do Mundo Líquido Moderno**. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **Medo Líquido**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. , 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. , 2009.

BERNSTEIN, Peter L. **Desafio aos Deuses: A fascinante história do risco**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

BRASIL. **Código Civil. Lei 10.406 de 10 de Janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 23 nov. 2013.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869compilada.htm>. Acesso em: 17 nov. 2013.

BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 20 nov. 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 nov. 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 nov. 2013.

CAHÚ, G. P. R.; ROSENSTOCK, K.I.V.; COSTA, S. F. G.; LEITE, A. I. T.; COSTA, I. C. P.; CLAUDINO, H. G. Produção científica em periódicos online acerca da prática do assédio moral: uma revisão integrativa. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre (RS), V. 32 N. 3, p. 611-619, set. 2011.

CÂMARA DE INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CAXIAS DO SUL. **Dados estatísticos**. Caxias do Sul: Núcleo de Contabilidade Social, 2007. Disponível em: <<http://www.cic-caxias.com.br/perfil/perfil/frames.html>>. Acesso em: 01 nov. 2011.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei 523/11**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=493145>>. Acesso em: 10 jan. 2014.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução nº 1.488/98**. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm>. Acesso em: 20 fev. 2014.

COORDENADORIA DE DISTRIBUIÇÃO DE FEITOS DE CAXIAS DO SUL (Justiça do Trabalho). **Estatística do período de 01º de Janeiro de 2012 a 31 de Dezembro de 2012**. Caxias do Sul, 2013.

4ª COORDENADORIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO. **Informações gerais**. Disponível em: <<http://www.educacao.rs.gov.br/pse/html/matricula.jsp?ACAO=acao2>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

FASES da humilhação no trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article2>>. Acesso em: 13 dez. 2013.

FEE Dados. **Perfil do Município (2008)**. Disponível em: < www.fee-rs.gov.br/>. Acesso em

FERREIRA, H. D. B. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 2. ed. Campinas: Russel Editores, 2010.

FLICK, U. **Introdução a Pesquisa Qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed/Bookman, 2009.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning Edições Ltda., 2008.

GARBIN, A. C.; FISCHER, F. M. Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, V. 46, nº 3, p. 417 – 424, jun. 2012.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, A. C. **Metodologia Científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

GLÖCKNER, C. L. P. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: IOB, 2004.

GRISCI, C. L. I. (2002). **Reestruturação do trabalho bancários: Velocidade e sofrimento psíquico**. SOCIUS Working Papers, 4, 2002. Disponível em: <<http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/index.htm>> . Acesso em: 15 fev. 2014.

GRISCI, C. L.; GUARESHI, P. A.; RUEDELL, Pedro. **Igreja Questionada**. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

GRISCI, Carmem Ligia Iochins; HOFMEISTER, Pedro Mendes; CIGERZA, Gilles Chemale. Trabalho Imaterial, Controle e Subjetividade na Reestruturação Bancária. In: ENANPAD. **Anais eletrônicos**. Rio de Janeiro – RJ, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUNTHER, Max. **Os Axiomas de Zurique**. 23. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

HELOANI, Roberto. **A Dança da Garrafa: Assédio Moral nas Organizações**. RAE Publicações - GV Executivo, 2011.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral a Violência Perversa do Cotidiano**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil Ltda., 2011.

HIRIGOYEN, M.F. **As Novas Solidões**. Casal de Cambra – Portugal: Editora Caleidoscópio, 2011.

HOBSBAWM, Eric. **Como Mudar o Mundo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

IBGE. **Dados estatísticos**. Disponível em: < www.ibge.com.br>. Acesso em: 23 out. 2011.

KLERING, L. R. **Análise do desempenho dos municípios do RS**. Disponível em: <www.terragaucha.com.br/economia.htm>. Acesso em: 23 Out. 2011.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Pedagogia da Fábrica: As Relações de Produção e a Educação do Trabalhador.** São Paulo: Cortez: Autores associados, 1989.

LIMA FILHO, F. C. **O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador.** São Paulo: Editora LTr., 2009.

MALLET, Estevão. O Trabalho e a Discriminação. **Revista da Amatra II**, São Paulo, Dez., 2003.

MARCONI, M. A.; LAKATOS E. M. **Técnicas de Pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MEURER, B.; STREY, M. N.; Problematizando as Práticas Psicológicas no Modo de Compreender o Fenômeno Assédio Moral. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, V. 32, p. 452-471, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Notícias.** Disponível em: <[www.mte.gov.br / RAIS 2000](http://www.mte.gov.br/RAIS2000)>. Acesso em: 15 Nov. 2013.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cartilha Assédio Moral e Sexual.** Disponível em: <http://www.prt1.mpt.gov.br/cartilhas/cartilha_ass_moral.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2013.

NASCIMENTO. S. M. **Assédio Moral.** São Paulo: Saraiva, 2011.

PAROSKI, M. V. **Assedio Moral no Trabalho.** 2007. Disponível em: <http://www.fiscosoft.com.br/index.phpNIBfnew=1&idLog=22223568&PID=149519#top_pos#ixzz1eGOgmZ1B>. Acesso em: 15 Out. 2011.

REVISTA VEJA. São Paulo: Abril nº. 09, ed. 2.362, de 26 de Fevereiro de 2014.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2009.

ROESCH, Sylvania Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudo de caso. São Paulo: Atlas, 2006.

ROESCH, Sylvania Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudo de caso. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RUFINO, R. C. P. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SENNET, R. **A Corrosão do Caráter.** Rio de Janeiro: Editora Record, 2010.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio Moral/Organizacional: Uma Análise da Organização do**

Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOBOLL, L. A. P. **Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho**: Pesquisas Brasileiras. São Paulo: Casa Psi Livraria, 2008.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho**: Conceito, Causas e Efeitos, Liderança versus Assédio, Valoração do Dano e sua Prevenção. São Paulo: LTr, 2009.

THEODORO JÚNIOR, H. **Dano Moral**. 3. ed. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2001.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Acórdão nº 4371/2005-026-12-40.5**. Porto Alegre – RS, 2005.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Acórdão nº 01179-2005-014-03-00-1**. Porto Alegre – RS, 2005.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Acórdão nº 0143700-17.2009.5.04.0023**. Relator Hugo Carlos Scheuermann. Porto Alegre, 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Acórdão nº 0000014-60.2010.5.04.0401**. Desembargadora Beatriz Renck. Porto Alegre, 2010.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. **Acórdão n. 919/2002.005.10.00-0** - Rel. Paulo Henrique Blair. Brasília – DF, 2003.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO. **Acórdão nº 1315.2000.00.17.00-1**. Relª. Sônia das Dores Dionísia. Vitória – ES, 2010.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO - Tribunal Pleno. **Acórdão Nº 00662-2005.007-19-00-3**. Rel. José Abílio Neves Sousa. Maceió, 2006.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. **Acórdão Nº 01346-1999-010-05-00-9 – (29.552/04) – 3ª T.** – Rel. Juíza Lourdes Linhares, Salvador, 2004.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cresce o número de ações trabalhistas baseadas em assédio moral**. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/http://www1.folha.uol.com.br/mercado/779698-cresce-numero-de-aco-es-trabalhistas-baseadas-em-assedio-moral.shtml>>. Acesso em: 28 set. 2010.

TROMBETTA, T.; ZANELLI, J. C. **Características do Assédio Moral**. Paraná: Juruá Editora, 2010.

VIEIRA, C. E. C.; LIMA, F. P. A.; LIMA, M. E. A. E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, no. 126, São Paulo, jul./dez. 2012.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

APÊNDICE A – ROTEIRO BÁSICO DE ENTREVISTAS

No intuito de responder a questão de pesquisa do presente trabalho, foi elaborado um roteiro de entrevista a ser utilizado, quando das entrevistas com os sujeitos pesquisados.

- 1 Nome completo?
- 2 Profissão?
- 3 Escolaridade?
- 4 O que você entende por assédio moral?
- 5 Você tem visto muitos casos?
- 6 Ocorrem muitas situações de assédio?
- 7 Qual o principal motivo?
- 8 Quais as principais características de um assédio?
- 9 Quais os casos mais frequentes?
- 10 O despreparo das pessoas costuma ser causa de assédio?
- 11 Qual a área/seguimento onde ocorrem mais casos?
- 12 O que é feito para impedir o assédio?
- 13 E, o que é feito após o assédio já ter se concretizado?
- 14 Quantas pessoas/processos por mês aparecem falando de assédio?
- 15 Ocorre mais com ou com mulher?
- 16 Sabe dizer o número de casos esta aumentando ou permanece igual?
- 17 Com relação a valores, tem noção de quanto tem sido arbitrado?
- 18 Como se aconselha a líder com o assédio? Tanto a empresa quanto o empregado?
- 19 Lembra de algum caso em especial?
- 20 Sabe o percentual das empresas que sofre algum processo de assédio?
- 21 Que trabalhos são feitos para evitar?
- 22 Qual a tipificação do assédio?
- 23 As práticas de assédio são mais reiteradas ou isoladas?
- 24 Qual a diferença entre assédio e dano moral?
- 25 Qual a diferença entre assédio e violência no trabalho?
- 26 Tem conhecimento de alguma prática de assédio moral coletivo?
- 27 Tem conhecimentos de mais casos ascendentes, descendentes ou horizontais?
- 28 Qual o caso mais drástico que já tomou conhecimento?

29 Como tem sido julgados os casos de assédio?

30 Quais as maiores causas de procedência e improcedência?

APÊNDICE B – ROTEIRO COMPLEMENTAR DE ENTREVISTAS PARA MEMBROS DO JUDICIÁRIO

No intuito de responder a questão de pesquisa do presente trabalho, foi elaborado um roteiro complementar de entrevista a ser utilizado, quando das entrevistas com os sujeitos pesquisados que fossem do judiciário, e operadores do direito.

- 1 O que o levou a conduzir o julgamento desse modo?
2. Onde você busca suporte para julgar questões de assédio moral?
3. Já teve algum dilema, ao julgar um caso de assédio moral?
4. Como você se sente diante das queixas das pessoas que contam terem sofrido assédio moral?
5. O assunto assédio moral é relevante para justiça? Por quê?
6. Quais são as queixas mais comuns que vem ao judiciário?

APÊNDICE C – ROTEIRO COMPLEMENTAR DE ENTREVISTAS PARA SINDICATOS PATRONAIS

No intuito de responder a questão de pesquisa do presente trabalho, foi elaborado um roteiro complementar de entrevista a ser utilizado, quando das entrevistas com os sujeitos pesquisados que fossem de sindicatos patronais.

- 1 Em geral o que as empresas fazem quando são processadas?
- 2 O que as empresas fazem antes de saberem a sentença? É tentado algum acordo?
- 3 O que as empresas fazem após saberem a sentença? É tentado algum acordo?
- 4 É feito algum trabalho preventivo nas empresas, para evitar a prática do assédio?
- 5 Que instruções o sindicato patronal dá as empresas no que diz respeito ao assédio moral?
- 6 Quais são as queixas de assédio mais comum que o sindicato patronal toma conhecimento?
- 7 O assunto assédio moral é um assunto relevante para o sindicato patronal?
- 8 Como o sindicato patronal atua nos casos de assédio que toma conhecimento?

APÊNDICE D – ROTEIRO COMPLEMENTAR DE ENTREVISTAS PARA SINDICATOS DOS TRABALHADORES

No intuito de responder a questão de pesquisa do presente trabalho, foi elaborado um roteiro complementar de entrevista a ser utilizado, quando das entrevistas com os sujeitos pesquisados que fossem de sindicatos de trabalhadores.

1 Mais homens ou mais mulheres recorrem ao sindicato, com queixas de assédio moral?

2 Que orientações o sindicato dos trabalhadores dá aos trabalhadores no que diz respeito ao assédio moral?

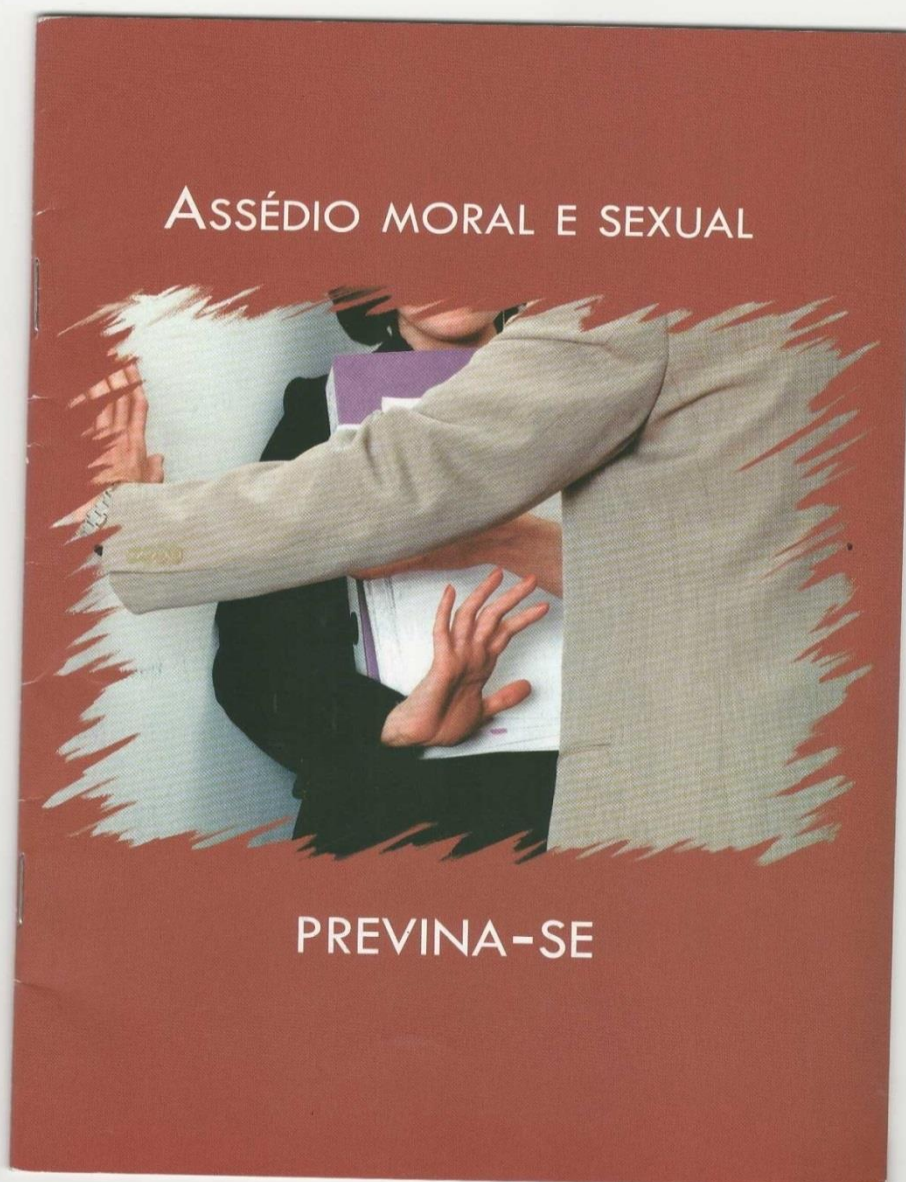
3 Como o sindicato dos trabalhadores atua com relação ao assédio moral?

4 O assunto assédio moral, é um assunto relevante para o sindicato dos trabalhadores?

5 O que o sindicato faz para tentar evitar a prática de assédio moral?

6 Quais são as queixas mais comuns que as empresas trazem ao sindicato?

**ANEXO 01 – CARTILHA DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
DISTRIBUÍDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**



ANEXO 02 – CARTILHA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO CONCEITUANDO ASSÉDIO MORAL – FOLHA 01

Sobre o assédio moral

O que é assédio moral

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

O assédio moral pode ser conceituado como "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (HIRIGOVEN, 2001, p. 65). Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracte-

rizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado.

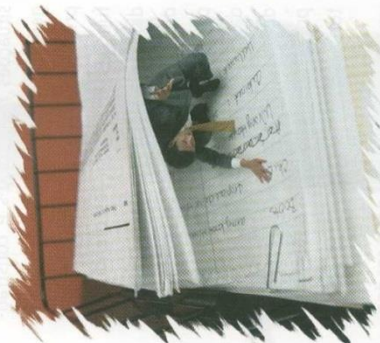
O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, a humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação. O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.



ANEXO 03 – CARTILHA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO CONCEITUANDO ASSÉDIO MORAL – FOLHA 02

Assédio moral na Administração Pública

- Algumas características que tornam o ambiente mais propício à prática de assédio:
 - Estrutura hierarquizada;
 - Burocracia excessiva;
 - Regulamentação insuficiente;
 - Falta de compromisso;
 - Alta competitividade.
- Algumas vantagens para o combate ao assédio moral na administração pública:
 - Estabilidade;
 - Maior proteção jurídica contra atos ilícitos;



Assédio moral no ambiente de trabalho: como ocorre?

- Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:
- Vertical ascendente - de cima para baixo: do superior para o trabalhador;
 - Vertical descendente - de cima para baixo: do superior para o trabalhador;
 - Horizontal - na mesma hierarquia: dos colegas de trabalho;
 - Misto: horizontal e vertical.

A forma mais comum do assédio moral no ambiente de trabalho acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração. Essa forma de assédio acontece de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho.

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

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

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



ANEXO 04 – CARTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO REFERENTE A ASSÉDIO MORAL



Caros membros e servidores,

As práticas de assédio moral e sexual estão entre os abusos mais difíceis de serem detectados e comprovados nas relações de trabalho. Pesquisas revelam que 12 milhões de trabalhadores já sofreram assédio dessa natureza na Europa. No Brasil, estudos revelam que 42% dos entrevistados passaram pelo mesmo problema.

Preocupada com essa situação, a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) elaborou a cartilha que está em suas mãos, reunindo informações sobre o assédio no ambiente de trabalho.

Combater essa prática faz parte da luta pela igualdade de direitos e oportunidades no trabalho e é necessário enfrentar esse tema também em nossa instituição.

Luís Camargo
Procurador-geral do Trabalho

**ANEXO 05 – CARTILHA DISTRIBUÍDA AOS TRABALHADORES SOBRE SEUS
DIREITOS E ORIENTAÇÕES SOBRE ASSÉDIO MORAL**



**CARTILHA DO
TRABALHADOR**

ANEXO 06 – ORIENTAÇÕES SOBRE ASSÉDIO MORAL DA CARTILHA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

64

saúde física e mental do trabalhador, além de prejudicá-lo no seu desempenho profissional, social e familiar. Por isso, a Constituição Federal, em seus artigos 5º e 7º, inciso XXX, e a CLT, artigo 483, protegem a integridade do trabalhador, no seu direito à intimidade, dignidade, igualdade, honra e vida privada.

As principais vítimas de assédio moral são: mulheres, pessoas idosas, negros, pessoas em situação de estabilidade provisória (gestante, membro de CIPA, dirigente sindical e beneficiário de auxílio-doença), homossexuais, portadores de HIV ou doenças graves, pessoas obesas ou com sobrepeso, etc.

Quem pratica assédio moral normalmente comete crime de calúnia e difamação e está obrigado a pagar indenização por danos materiais, morais e à imagem.

Assim, o trabalhador que sofre assédio moral deve buscar a Justiça do Trabalho para assegurar seus direitos e pedir a indenização devida.

65

ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é um tipo de coerção de caráter sexual praticada por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado, normalmente em local de trabalho ou ambiente acadêmico. O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, insinuação de ameaça ou hostilidade contra o subordinado, sempre com referência à questão sexual.

São exemplos as condições impostas para uma promoção que envolvam favores sexuais, ou a ameaça de demissão caso o empregado recuse o flerte do superior.

Geralmente a vítima do assédio sexual é a mulher, embora nada garanta que ele também não possa ser praticado contra homens, homossexuais ou não. Do mesmo modo o agressor pode ser homem (mais comum) ou mulher.

No Brasil assédio sexual é crime e está

assim definido na Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001: "*Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.*"

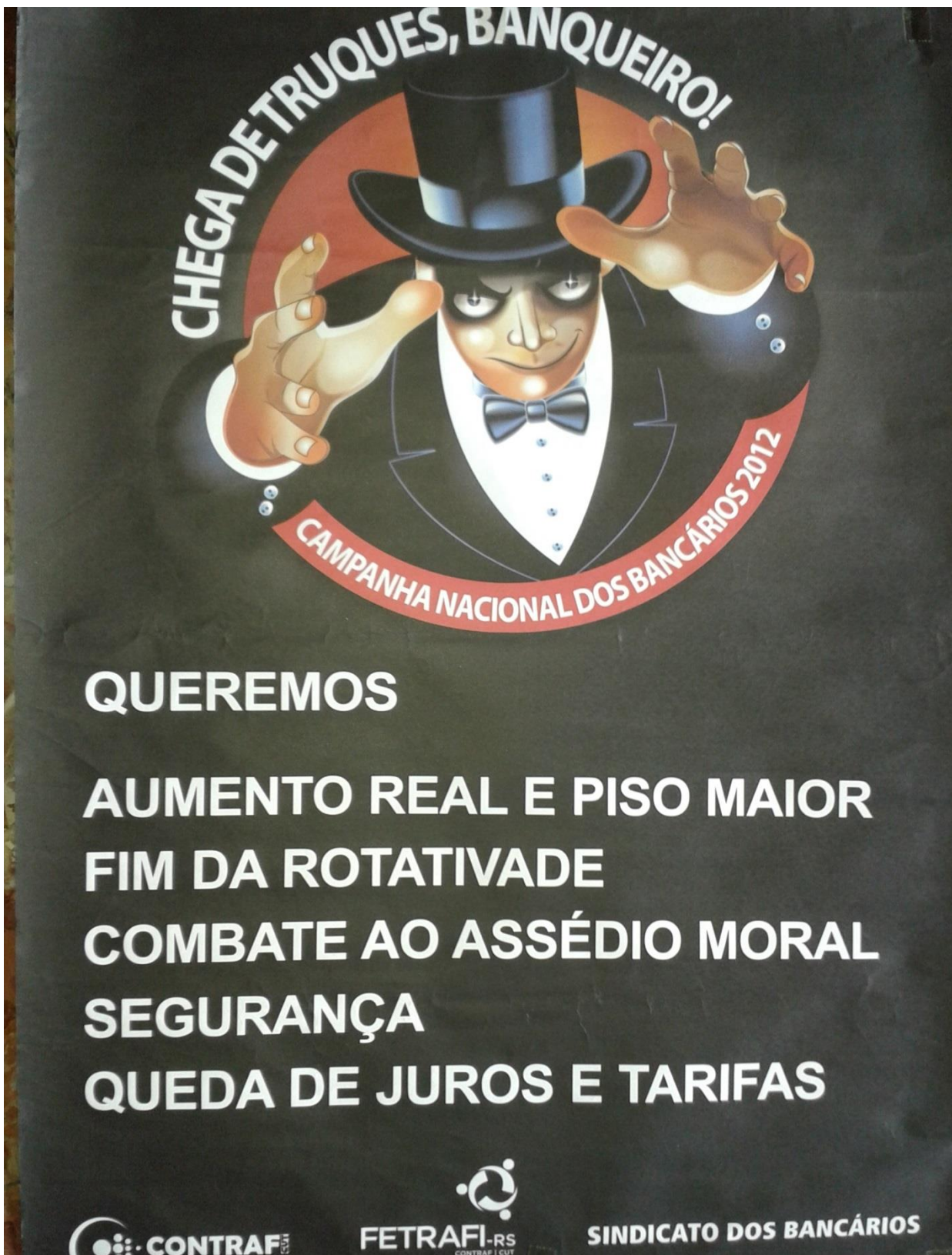
No âmbito laboral, não é necessário que haja uma diferença hierárquica entre assediado e assediante, embora normalmente haja. A Organização Internacional do Trabalho define assédio sexual como "atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir:

- a) Ser uma condição clara para manter o emprego;
- b) Influir nas promoções da carreira do assediado;
- c) Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

A vítima de assédio sexual deve denunciar o fato, que se for enquadrado no tipo penal será crime, além disso, haverá o direito à indenização por danos materiais e morais.



**ANEXO 07 – CARTAZ DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA DOS
BANCÁRIOS COMBATENDO O ASSÉDIO MORAL**



CHEGA DETRUQUES, BANQUEIRO!

CAMPANHA NACIONAL DOS BANCÁRIOS 2012

QUEREMOS

- AUMENTO REAL E PISO MAIOR**
- FIM DA ROTATIVIDADE**
- COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**
- SEGURANÇA**
- QUEDA DE JUROS E TARIFAS**

CONTRAF **FETRAFI-RS** **SINDICATO DOS BANCÁRIOS**

ANEXO 08 – FOTOGRAFIA FEITA PELO AUTOR DURANTE GREVE DOS BANCÁRIOS DEMONSTRANDO PROTESTO CONTRA O ASSÉDIO MORAL

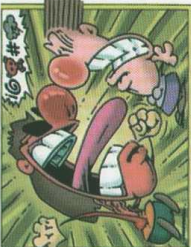


**ANEXO 09 – FOTOGRAFIA DE SERVIDOR MUNICIPAL PROTESTANDO
CONTRA O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE CAXIAS
DO SUL**



ANEXO 10 – FOLDER DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL - FRENTE

Assédio Moral é crime?



- ✓ Não. Mas aplica-se o texto dos artigos 5º e 7º da Constituição Federal, que asseguram o direito ao ambiente de trabalho sadio, à dignidade, intimidade, vida privada, honra e igualdade;
- ✓ Quem humilha ou xinga o empregado pode praticar crimes contra a honra (injúria, calúnia ou difamação);
- ✓ Pode haver inclusive a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT);
- ✓ Há possibilidade do trabalhador ser indenizado por dano material ou moral.

Provas da agressão


- ✓ Testemunhas;
- ✓ Gravar as agressões e xingamentos;
- ✓ Usar filmes de circuitos internos de TV;
- ✓ Documentos - advertência por escrito, excesso comprovado de carga horária;
- ✓ Anotar detalhes da humilhação (dia, mês, ano, local, nome do agressor e testemunhas).

Não se cale!

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

Poderá cooperar das seguintes formas:

- ✓ Oferecer apoio à vítima;
- ✓ Disponibilizar-se como testemunha;
- ✓ Procurar seu sindicato e relatar o acontecido;
- ✓ Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- ✓ Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

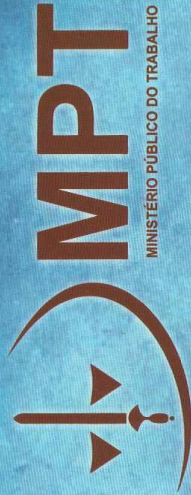


**ASSÉDIO MORAL
CHEGA DE HUMILHAÇÃO
DENUNCIE!**

Onde denunciar

O MPT repudia toda e qualquer prática de assédio moral. Em nenhuma hipótese será admitida ou tolerada a prática deste tipo de ato no ambiente de trabalho. Desta forma, caso você venha a sofrer ou observar a prática de assédio dentro da sua empresa, poderá denunciar no seu respectivo sindicato profissional ou nos endereços do **Ministério Público do Trabalho em todo o Brasil** (conferir no site www.mpt.gov.br, em **Porto Velho/RO** - localizado na **Av. Presidente Dutra, 4055, Bairro Olaria**, pessoalmente - das **13h às 18h**, ou pelo e-mail - prt14.denuncia@mpt.gov.br) - bem como no Ministério do Trabalho e Emprego (conferir endereços no site www.mte.gov.br, em **Porto Velho/RO** - localizado na **Rua Guanabara, 3480, Bairro Santo Antônio**, pessoalmente - das **8h às 12h**).

Cada empregado poderá optar pelo canal que preferir para denunciar. Os contatos podem ser realizados de forma anônima. Não é preciso se identificar para denunciar. Ajude-nos para que não ocorra a prática de assédio moral dentro da sua empresa. Resista. Denuncie!



ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO MORAL

O que é?

Assédio moral no trabalho é "toda e qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho".



Exemplos de atitudes que expressam o assédio

- ✓ Gritar, xingar, apertar, contar piadas para denegrir, ridicularizar e humilhar;
- ✓ Ordenar realização de tarefas impossíveis ou incompatíveis com a capacidade profissional;
- ✓ Sonegar informações indispensáveis ao desempenho das funções;
- ✓ Repetir críticas e comentários improcedentes que subestimem os esforços do empregado;
- ✓ Isolar a pessoa no corredor ou em sala apenas com uma cadeira, sem móvel ou telefone;
- ✓ Retirar a autonomia do empregado;
- ✓ Sobrecarregar o funcionário de novas tarefas;
- ✓ Retirar o trabalho que normalmente competia àquele empregado;
- ✓ Ignorar a presença do empregado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- ✓ Passar tarefas humilhantes;
- ✓ Falar com o funcionário aos gritos;
- ✓ Espalhar rumores a respeito do funcionário;
- ✓ Não levar em conta seus problemas de saúde;
- ✓ Criticar a vida particular do empregado;
- ✓ Rejeitar a comunicação direta entre o assediador e o assediado: ocorre quando o assediador se comunica com a vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas.



Sintomas do assédio moral

- ✓ Crises de choro frequentes;
- ✓ Dores generalizadas;
- ✓ Palpitações e tremores;
- ✓ Sentimento de inutilidade;
- ✓ Insônia ou sonolência excessiva;
- ✓ Depressão;
- ✓ Diminuição da libido;
- ✓ Sentimento de vingança;
- ✓ Hipertensão;
- ✓ Dor de cabeça;
- ✓ Distúrbios digestivos;
- ✓ Tonturas e falta de ar;
- ✓ Tendência suicida e tentativa de suicídio;
- ✓ Falta de apetite ou ganho de peso;
- ✓ Alcoolismo e/ou uso de outras drogas;
- ✓ Outros distúrbios mentais e psíquicos.

Principais vítimas

- ✓ Mulheres em geral;
- ✓ Pessoas com idade mais avançada;
- ✓ Pessoas em situação de estabilidade provisória - gestantes, membros de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), dirigentes sindicais, que recebem auxílio-doença do INSS;
- ✓ Homossexuais;
- ✓ Portadores de HIV ou doenças graves;
- ✓ Pessoas obesas ou com sobrepeso;
- ✓ Mães solteiras;
- ✓ Negros - ambos os sexos.

Formas de assédio

- ✓ O empregador contra o empregado (assédio moral vertical), como forma de dominação, abusando da autoridade inerente às suas funções;
- ✓ Entre colegas do mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal);
- ✓ Subordinados em relação ao chefe.

Motivos da agressão

- ✓ Desejo sexual não correspondido;

- ✓ Competição exagerada e necessidade de aumentar a produtividade;

- ✓ Definir metas inalcançáveis;
- ✓ Tentativa de forçar pedido de demissão;
- ✓ Necessidade de auto-afirmação do chefe;
- ✓ Demonstração de autoridade;
- ✓ Chefe que se sente profissionalmente ameaçado por subordinado mais capacitado.

Perfis do agressor

- ✓ Hábil em humilhar sem perder a pose;
- ✓ Agressivo e perverso com palavras;
- ✓ Sempre acha que tem razão;
- ✓ A violência é consciente e estratégica;
- ✓ Inseguro, complexo e intolerante;
- ✓ Tipo carrasco, bajula os superiores e adora castigar os subordinados;
- ✓ Falso "bonzinho", que ganha confiança do subordinado para depois rebaixá-lo, demiti-lo ou exigir produtividade;
- ✓ Incapaz de liderar e de se relacionar com subordinados;
- ✓ O incompetente, que usa de grosserias para se fazer respeitar, gosta de contar vantagem e colhe sozinho os louros de projetos bem-sucedidos.

Algumas consequências

- ✓ Danos à integridade psíquica, física e à autoestima do trabalhador;
- ✓ Prejuízo ao serviço prestado e à carreira do trabalhador atingido;
- ✓ Os colegas de trabalho rompem os laços afetivos com a vítima, seja por medo ou vergonha, seja por competitividade e individualismo;
- ✓ Pode surgir uma espécie de "pacto" de tolerância e de silêncio coletivo;
- ✓ Dificuldade de concentração;
- ✓ Desequilíbrio emocional.

